

TRIBUNALE CIVILE DI ROMA – SEZ. LAVORO

Ricorso d'urgenza

ex art. 38, D. Lgs. n. 198/2006

PER LA RIMOZIONE DI CONDOTTA DISCRIMINATORIA

CON CONTESTUALE ISTANZA EX ART. 151 C.P.C.

Per la sig.ra **MARTINA LAI**, C.F.: LAIMTN89H43H501I, nata a Roma (RM), il 03/06/1989, residente in Via Giuseppe Lunati, 85 - 00149 Roma (RM), rappresentata e difesa, giusta procura *ad litem* in calce al presente atto, dall'Avv. Fabio Santoro, C.F.: SNTFBA77L09F839L; elettivamente domiciliata presso lo Studio Legale dell'Avv. Fabio Santoro, in Viale Giuseppe Mazzini n. 145, C.A.P. 00195 - Roma (RM). Per le comunicazioni relative al presente giudizio si indicano quale numero di fax 06.56561956 e quale PEC: fabio.santoro@legalmail.it

- RICORRENTE

Contro **Regione Lazio**, C.F.: 80143490581, in persona del Presidente *pro tempore*, Nicola Zingaretti, Via Cristoforo Colombo, 212 C.A.P. 00147 Roma (RM), PEC: protocollo@regione.lazio.legalmail.it e avvocatura@regione.lazio.legalmail.it

- CONVENUTA

nonché **Azienda Ospedaliero-universitaria Sant'Andrea**, P. Iva 06019571006, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, il Direttore Generale, dott. Adriano Marcolongo, avente sede legale in Via di Grottarossa n. 1035, C.A.P. 00189, Roma (RM) e la seguente PEC: protocollo.generale@pec.ospedalesantandrea.it

- CONVENUTA



TUTTI I COMPONENTI INSERITI nella graduatoria di merito, approvata in via definitiva con Deliberazione n. 57 del 30 gennaio 2020 del Direttore Generale dell'Azienda ospedaliera Sant'Andrea ([doc. 3](#), Deliberazione 57 del 30/01/2020, con All. 1, graduatoria di merito e All. 2, elenco vincitori), pubblicata ad esito del *“concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 258 posti di collaboratore professionale sanitario infermiere cat. D - di cui alla nota Regione Lazio prot. n. U0641451 del 16.10.2018 - per le esigenze dell'azienda ospedaliero universitaria Sant'Andrea - con la riserva di n. 49 posti a favore dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 1 comma 543 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e n. 209 posti non riservati ex lege 208/2015 ed ex DCA 385/2016”* **identificati nei soggetti che in virtù dell'accoglimento del ricorso potrebbero vedere mutata la propria posizione** ([doc. 1](#), B.U.R.L. n. 92, supplemento n. 1, 13/11/2018).

**- CONTROINTERESSATI LITISCONSORTI A CUI SI CHIEDE
AUTORIZZAZIONE ALLA NOTIFICA EX ART. 151 C.P.C.
MEDIANTE PUBBLICAZIONE SUL SITO WEB REGIONE LAZIO**

Oggetto: discriminazione in ragione dello stato di gravidanza. Diritto all'assunzione a tempo determinato per 12 mesi presso le Aziende/Enti del Servizio Sanitario Regionale e risarcimento del danno patrimoniale subito.

FATTO

1. La ricorrente ha partecipato al *“concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 258 posti di collaboratore professionale sanitario infermiere cat. D - di cui alla nota Regione Lazio prot. n. U0641451 del 16.10.2018 - per le esigenze dell'azienda ospedaliero universitaria Sant'Andrea - con la riserva di n. 49 posti a favore dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 1 comma 543 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e n. 209 posti non riservati ex lege 208/2015 ed ex DCA 385/2016”*,



([doc. 1](#), B.U.R.L. n. 92, supplemento n. 1, 13/11/2018), essendo in possesso di tutti i requisiti richiesti per la partecipazione alla procedura ([doc. 2](#), domanda di partecipazione al concorso datata 21/12/2018), tra i quali la laurea infermieristica e l'iscrizione nell'apposito albo professionale.

2. All'esito della valutazione dei titoli posseduti e dell'espletamento delle diverse prove concorsuali, la ricorrente **è stata collocata al n. 1605** della relativa graduatoria di merito (con punteggio totale di 65,680), approvata in via definitiva con Deliberazione n. 57 del 30 gennaio 2020 del Direttore Generale dell'Azienda ospedaliera Sant'Andrea, nella quale si legge ([doc. 3](#), Deliberazione 57 del 30/01/2020, con All. 1, graduatoria di merito e All. 2, elenco vincitori):

*“- di approvare la graduatoria di merito del concorso pubblico per n. 258 posti di CPS infermiere cat. D, indetto con deliberazione n. 996 del 29.10.2018, così come trasmessa dalla commissione esaminatrice a seguito del verbale n. 104 del 27.01.2020, a rettifica e integrazione della precedente graduatoria approvata con deliberazione n. 9 del 15.01.2020, rinviando la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (...) (ALL. 1);
- di individuare i n. 258 soggetti da assumere in esito alla procedura concorsuale ... i candidati di cui all'allegato elenco (...) (ALL. 2); (...)”.*

3. Pertanto, la sig.ra Lai, seppur idonea, non è rientrata tra i soggetti vincitori del concorso a tempo indeterminato sin qui descritto (cfr. [doc. 3](#) cit.).

4. Successivamente, **con nota della Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria**, Area Risorse Umane, **della Regione Lazio** ([doc. 4](#), nota prot. n. GR/39/06), indirizzata al Direttore generale dell'Azienda ospedaliera Sant'Andrea, *“emersa la necessità di procedere all'implementazione del personale da assegnare al potenziamento dei servizi assistenziali inerenti l'emergenza epidemiologica dal COVID 19”*, è stato chiesto all'Azienda *“di procedere ... all'acquisizione delle preferenze espresse, per tutte le Aziende del SSR, dagli idonei della graduatoria del concorso per <C.P.S. Infermiere cat. D> approvata con deliberazioni n. 1147 del 12.12.2019, n. 9 del 15.01.2020 e n. 57 del 30.01.2020, per i primi 500 nominativi utilmente collocati nella stessa. (...)”*, con previsione che



“L’assunzione di tali soggetti avverrà con contratto di lavoro a tempo determinato di natura subordinata della durata di 12 mesi (...)”.

5. In virtù di ciò, con e-mail del 12 marzo 2020 ([doc. 5](#)), da parte della citata Direzione Regionale Salute e Integrazione sociosanitaria, nella persona del dott. Carlo Francia, è stato comunicato alla ricorrente:

“ (...) la SV è stata individuata tra coloro che sono risultati essere interessati a detta procedura in quanto rientranti tra i soggetti idonei utilmente collocati in graduatoria.

Pertanto la invitiamo a comunicare le proprie preferenze rispondendo all’indirizzo mail arearisorseumane.regione.lazio@gmail.com, entro e non oltre 24 ore dalla presente.

L’assunzione avverrà con contratto di lavoro di natura subordinata della durata di 12 mesi.

Non è previsto alcun termine dilatorio per l’accettazione della proposta di assunzione, e la sede di destinazione sarà correlata alle funzioni aziendali riferibili all’attività di cura e di prevenzione per COVID-19. (...)

Ai fini dell’adesione dovrà dare riscontro alla presente compilando la tabella di seguito riportata, esprimendo le preferenze in ordine numerico crescente (...)

Qualora la S.V. non riscontri alla presente o non rispetti il termine previsto, non sarà inserito tra gli idonei a partecipare allo scorrimento di cui sopra (...)

6. Nel rispetto del termine perentorio assegnatole e delle specifiche modalità previste per l’adesione, la sig.ra Lai ha risposto con e-mail recante pari data ([doc. 6](#)), avendo comunicato le proprie preferenze in merito alle strutture di assegnazione (nell’ordine: Azienda ospedaliera San Camillo Forlanini; Policlinico Umberto I; I.N.M.I. Spallanzani; ASL Roma 2; Azienda ospedaliera San Giovanni), allegando il proprio documento di identità e comunicando, altresì, di trovarsi *“... in gravidanza con data presunta parto 4/07/2020”* (cfr. anche [doc. 7](#), certificato di gravidanza).



7. Al 3 aprile 2020, non avendo ricevuto alcun riscontro alla comunicazione di cui sopra, la ricorrente ha scritto nuovamente al funzionario della Direzione Regionale Salute e Integrazione sociosanitaria della Regione Lazio (cfr. [doc. 5 cit.](#)), richiedendo “... *informazioni per la chiamata a tempo determinato, dato che ho comunicato le preferenze per mail, così come indicato da voi, e attualmente non ho ricevuto risposta. Vorrei conoscere le modalità di chiamata, dato che sono stati convocati dalle aziende, per le quali anche io ho espresso preferenza, persone che sono in posizioni più basse della mia, nella graduatoria di merito.* (...)”.
8. Nella replica da parte della Regione Lazio (cfr. [doc. 5 cit.](#)), **la motivazione addotta per giustificare il “salto” nelle assunzioni a tempo determinato a danno della sig.ra Lai, con scorrimento della graduatoria di merito in favore dei soggetti collocatisi in posizioni inferiori, è consistita, per l'appunto, nell'espresso riferimento allo stato di gravidanza** dalla medesima comunicato (“**Ma Lei ha comunicato di essere in gravidanza**”).
9. Alla ulteriore richiesta di chiarimenti della ricorrente (“*Ho comunicato lo stato di gravidanza, quindi sono impossibilitata a firmare un contratto? Non mi trovo in maternità obbligatoria*”, cfr. [doc. 5 cit.](#)), non è più seguito riscontro.
10. L'amministrazione convenuta ha proceduto ad effettuare le chiamate per le assunzioni a tempo determinato dei soggetti utilmente collocati nella graduatoria di merito del concorso per “C.P.S. Infermiere cat. D” a partire dal numero 1487 fino al numero 4450 (sig.ra Vanessa Tantari, nata il 30/10/1982).
11. **L'amministrazione convenuta ha, altresì, proceduto a chiamare ed assumere a tempo determinato numerosi soggetti collocati nella citata graduatoria di merito** (cfr. [doc. 3 cit.](#), All. 1) **in posizioni inferiori rispetto a quella occupata dalla sig.ra Martina Lai** e, tra questi, i seguenti sig.ri:
- Dell'Unto Samantha, nata il 18/03/1986, collocata nella posizione n. 1668 della graduatoria di merito, assunta presso il Policlinico Umberto I;
 - Sandri Elisa, nata il 04/04/1992, collocata nella posizione n. 2567 della graduatoria di merito;



- Lanciani Silvia, nata il 27/08/1990, collocata nella posizione n. 2999 della graduatoria di merito ed assunta presso l'Azienda ospedaliera San Camillo Forlanini;
 - Re Elvio, nato il 04/06/1986, collocato nella posizione n. 3486.
12. Lo scorrimento della graduatoria di merito (cfr. [doc. 3](#), All. 1, cit.) in favore di soggetti inseriti in posizioni inferiori rispetto a quella della sig.ra Martina Lai, e la conseguente mancata assunzione di quest'ultima con contratto di lavoro subordinato a termine alle dipendenze di una delle aziende e degli enti del Servizio Sanitario Regionale, hanno determinato un evidente danno patrimoniale per la ricorrente anche il relazione alla sua comunicazione di disponibilità ([doc. 6](#)) da intendersi quale messa in mora nei confronti del datore di lavoro.
13. **Il descritto comportamento integra discriminazione ai sensi dell'art. 25, "Discriminazione diretta e indiretta", D. Lgs. n. 198/2006** (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), nonché violazione delle disposizioni di cui all'art. 27, "*Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro*" e di cui all'art. 31, "*Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici*", del medesimo decreto legislativo e della disposizione di cui all'art. 3, "*Divieto di discriminazione*", D. Lgs. n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53).
14. Lo scorrimento della graduatoria di merito in favore dei soggetti collocati in posizioni inferiori rispetto a quella della sig.ra Lai, in ragione dello stato di gravidanza di quest'ultima, integra anche violazione dell'art. 7, "*Gestione delle risorse umane*", co. 1°, D. Lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e dell'art. 35, "*Reclutamento del personale*", del medesimo decreto legislativo.
15. Inoltre, l'esperimento del rimedio ordinario, costituito dal ricorso di cui all'art. 414 c.p.c., avrebbe rischiato di vanificare qualsiasi risultato utile derivante alla ricorrente dalla pronuncia giudiziale, dovendosi considerare in proposito:



- il termine apposto al contratto di lavoro subordinato (12 mesi), entro la scadenza del quale deve pervenirsi alla conclusione del processo;
- l'ulteriore pregiudizio che potrebbe derivare nell'ipotesi di nuove assunzioni/procedure di reclutamento disposte nel Servizio Sanitario Regionale, per le quali la sig.ra Lai non potrebbe giovare delle riserve di posti previste per il personale già in servizio, anche non continuativo, con contratti di lavoro a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile, analoghe a quella contemplata dall'art. 1, co. 543°, L. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) e richiamata nel concorso pubblico per 258 posti di C.P.S. Infermiere Cat. D.

Tanto premesso in fatto, si espongono i seguenti argomenti in

DIRITTO

A. COMPORTAMENTO DISCRIMINATORIO IN RAGIONE DELLO STATO DI GRAVIDANZA DELLE RICORRENTE. VIOLAZIONE DI NORME COSTITUZIONALI E LEGISLATIVE ORDINARIE.

- Il comportamento attuato in danno della sig.ra Martina Lai, in ragione del suo stato di gravidanza, che ha comportato la mancata assunzione con contratto a termine di 12 mesi alle dipendenze delle aziende ed enti del S.S.R. e lo scorrimento della graduatoria di merito (contenuta nell'All. 1 alla Deliberazione n. 57 del 30/01/2020, *sub* [doc. 3](#) cit.) in favore di soggetti collocatisi in posizioni inferiori a quella occupata dalla ricorrente, integra la violazione di principi fondamentali di rango costituzionale. Il riferimento è all'art. 37 della Costituzione, in relazione all'art. 3, co. 1°.
- La discriminazione perpetrata nei confronti della ricorrente, inoltre, può ricondursi alla definizione contenuta nel Libro III, “*Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici*”, del più sopra citato Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, Titolo I, “*Pari opportunità nel lavoro*”, art. 25, co. 1°, nel quale si definisce “***discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione***”



del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga" e, in ogni caso, al co. 2°-bis del medesimo articolo, nel quale si riconduce al concetto di discriminazione *"ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti"*.

- L'amministrazione precedente ha trasgredito i divieti di discriminazione previsti, in particolare, nell'accesso al lavoro, dall'art. 27, co. 1° e 2°, del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che giova richiamare:

"E' vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma."

2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive;

(...)".

- Nel presente caso, viene in rilievo anche la violazione di ulteriori previsioni legislative, che ribadiscono e arricchiscono il divieto di discriminazione come sopra delineato.

L'art. 31, co. 1°, del più volte citato Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, dispone in proposito che: *"La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge"*.

Nel Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità si rinviene, all'art. 3, un ulteriore divieto di discriminazione, che



richiama quanto già previsto dal Codice della pari opportunità tra uomo e donna, nei termini seguenti: **“E’ vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell’esercizio dei relativi diritti”**.

Ulteriori norme applicabili al caso di specie si rinvencono, infine, nell’art. 7, co. 1°, D. Lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), nel quale si legge:

“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

E nell’art. 35 del predetto D.Lgs. n. 165/2001, nella parte in cui prevede:

“1. L’assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all’accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l’accesso dall’esterno;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente (...).

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa (...).



3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - c) **rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;**
 - d) decentramento delle procedure di reclutamento;
 - e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso (...)
- (...)"

- Infine, lo Statuto dei Lavoratori commina la sanzione della nullità per tutti gli atti o patti discriminatori, così individuati:

“È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali”.

Dai principi e dalle norme sopra richiamate, si evince che **lo stato di gravidanza comunicato diligentemente dalla ricorrente non avrebbe in alcuna ipotesi potuto costituire un legittimo motivo per non procedere all'assunzione con contratto di lavoro subordinato, dato che quest'ultima si trova a pieno**



diritto tra i 500 soggetti idonei, utilmente collocati nella graduatoria di merito del concorso per “C.P.S. Infermiere cat. D”, approvata definitivamente con la Deliberazione del Direttore Generale dell’Azienda Ospedaliera Sant’Andrea n. 57 del 30 gennaio 2020 ([doc. 3](#) cit.).

Non solo. La sig.ra Lai ha comunicato, secondo le tempistiche e le modalità che le sono state richieste, le proprie preferenze in relazione alle strutture sanitarie di possibile assegnazione, non sussistendo ostacoli o impedimenti di sorta per provvedere all’assunzione.

L’amministrazione convenuta avrebbe dovuto operare nel pieno rispetto dei superiori principi volti a evitare e sconfiggere anche questo tipo di discriminazioni nell’accesso al lavoro delle donne in stato di gravidanza, anziché procedere a scorrere la predetta graduatoria discriminando la sig.ra Lai e negandole, di fatto, il diritto all’assunzione.

La legge, d’altra parte, mediante il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, mette a disposizione del datore di lavoro e della lavoratrice in stato di gravidanza, e poi in congedo di maternità, tutti gli strumenti per consentire, durante la fase di esecuzione del rapporto lavorativo, di tutelare la salute della donna e quella del nascituro, mediante la previsione di lavori vietati e della possibile estensione del divieto di adibizione al lavoro delle donne, nonché mediante la previsione della sostituzione delle lavoratrici in congedo.

Con ciò si vuole significare che **questi possibili scenari attengono tutti, comunque, alla fase esecutiva del rapporto di lavoro e non sono idonei ad influire sulla fase genetica del rapporto medesimo.**

In altre parole, non possono far venir meno il diritto della ricorrente all’immissione in ruolo a tempo determinato, salvo sospensione della prestazione se incompatibile con lo stato di gravidanza, ma con pieno diritto alla retribuzione e, in seguito, all’indennità di maternità prevista dalla legge.



Nella seguente pronuncia della Corte di Cassazione, sebbene si faccia riferimento alla legislazione previgente (L. n. 903/1977; L. n. 1204/1971), vengono enucleati dei principi fondamentali sia di rango costituzionale, che ordinario, i quali si rinvencono, ampliati e rafforzati, nell'attuale Codice delle pari opportunità tra uomo e donna e nel più volte citato Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità e, dunque, sono pienamente applicabili al presente caso:

“Il primo motivo è fondato.

Il Tribunale ha tratto dal divieto dell'art. 3, comma primo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (di adibire al <trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici madri durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto>) l'illiceità del contratto di lavoro stipulato dalla lavoratrice già gestante, perché avente ad oggetto una prestazione vietata da una norma imperativa.

Ma la norma se vieta quelle prestazioni, nello stesso tempo - al primo capoverso obbliga il datore di lavoro alla destinazione delle lavoratrici <ad altre mansioni>: per legge, dunque, le mansioni pattuite e diventate vietate sono sostituite con altre non vietate, e questa previsione indica che il divieto in questione consente egualmente l'esecuzione del rapporto di lavoro.

In realtà, dunque, la legge riguarda il momento appunto dell'esecuzione del rapporto e non quello della stipula del contratto. E, nel momento dell'esecuzione, va in senso opposto a quello indicato dall'interpretazione del Tribunale, conservando il contratto.

Il problema allora è quello se in sede di stipula del contratto l'indubbio divieto delle mansioni in questione determini di per sé la nullità del contratto di illiceità delle prestazioni di lavoro, senza che la protezione di legge della lavoratrice-madre abbia influenza nel senso della conservazione dello stesso contratto.

Norma fondamentale di riferimento, in proposito, è senz'altro l'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 sulla <parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro>. Questa norma vieta, nel primo comma, <qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il



settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale>. E il comma secondo, poi, dello stesso articolo vieta tale discriminazione anche se attuata, tra l'altro, attraverso (n. 1) <il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza>.

Da queste disposizioni si trae l'assoluta libertà di accesso al lavoro delle donne in stato di gravidanza. Lo stato di gravidanza, dunque, viene riguardato come un modo naturale di essere della donna, e non come un suo stato patologico, con logica esclusione in radice di un accostamento della donna in gravidanza alla persona infortunata o malata. **Del resto, è la stessa parità tra uomo e donna, sancita dalla legge, ad imporre questa interpretazione: in effetti, la donna sarebbe pregiudicata rispetto all'uomo se si dovesse valutare a suo carico la gravidanza, con perdita di possibilità di accessi al lavoro.**

Vi è anche l'esigenza della tutela della libertà della maternità, che sarebbe compressa se la donna, una volta in gravidanza, fosse discriminata, perché ovviamente potrebbe indursi al rifiuto della maternità, e a comportamenti consequenziali.

Questo divieto di discriminazione della donna nell'accesso al lavoro e questa valutazione della donna in gravidanza come persona eguale alle altre, in tale accesso, - pur nella realtà naturale che pone problemi sull'idoneità della donna in gestazione, a taluni lavori, e sulla certezza della sua piena efficienza - indicano univocamente che l'accesso al lavoro stesso è comunque garantito, come se la donna non fosse in gravidanza; per cui gli impieghi della donna gestante implicano problemi che riguardano soltanto l'esecuzione del contratto e non la stipula.

Ma, per l'esecuzione del contratto l'ordinamento ha già specifica **disciplina**, quella della legge n. 1204 del 1971 e quella ulteriore della stessa legge n. 903 del 1977; e quindi questa disciplina deve applicarsi - per garantire l'accesso effettivo al lavoro della donna in tutta la sua evoluzione naturale - anche al momento iniziale di esecuzione del rapporto di lavoro, che presuppone sempre un'assunzione ormai avvenuta (come - si preciserà meglio - nella specie).

(...)



Inoltre, questa interpretazione corrisponde all'esigenza dell'art. 37, comma primo, Cost. di una <speciale adeguata protezione> a favore della donna, con l'assicurarle il lavoro in un periodo nel quale maggiormente ne ha bisogno, anche per la sua personale serenità (che è nello stesso tempo, com'è ormai cognizione comune, serenità dell'essere che porta in grembo), contro moti di rigetto per pregiudizi di ogni sorta, anche economici.

Se, poi, l'accesso al lavoro è legislativamente comunque garantito alle lavoratrici in gravidanza, la durata dello stato di gravidanza - superiore, nel caso, a quello di durata del rapporto a termine - è problema che riguarda solo l'esecuzione del contratto e non la sua stipula; e l'esecuzione ha la specifica disciplina già ricordata.

In conclusione, nel caso di assunzione per lavori vietati ai sensi del cit. art. 3 della legge n. 1204 del 1971, vi è validità egualmente del contratto e obbligo del datore all'impiego della donna in mansioni diverse.

Non può, sul punto, obiettarsi, che nel sistema della legge la destinazione alle diverse mansioni sarebbe logicamente come temporanea nell'ambito di un contratto di durata più ampia.

Infatti, la conservazione del rapporto nella legge n. 1204 del 1971 è garantita anche se il rapporto debba cessare non successivamente alla cessazione del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro e se quindi resti escluso un ritorno, all'effettivo lavoro, della gestante. Questo si trae dalla norma fondamentale del divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 2, primo comma): la norma sintomaticamente pone una deroga per il caso (lett. c) del comma terzo) di scadenza del termine del rapporto a tempo determinato in epoca anteriore al compimento di un anno di età del bambino, e con ciò stesso conferma la obbligatoria prosecuzione del rapporto in tutti gli altri casi, compreso quello della durata del contratto fino a tempo eguale a quello di un anno dalla nascita del figlio. Anzi, la legge protegge la lavoratrice-madre al di là della scadenza di quell'eventuale termine, assicurandole l'indennità di maternità comunque durante l'intero periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (art. 17, comma primo) - la relativa tutela



assicurativa non è subordinata al trattamento previdenziale contro la disoccupazione né a specifica contribuzione, come è stato precisato per le lavoratrici-madri disoccupate da meno di sessanta giorni nelle previsioni dell'art. 17 stesso (Cass. Sez. U. 22 febbraio 1990 n. 1315).

Nel sistema, dunque, l'esclusione della donna come tale dal lavoro diventa un'ipotesi estrema (v. ad es. art. 1, comma quarto, della legge n. 903 del 1977), (Cass. Civ., Sez. Lav., 16 aprile 1991, n. 4064).

B. LA TUTELA APPLICABILE: LA RIMOZIONE DEGLI EFFETTI DELLA DISCRIMINAZIONE E IL RISARCIMENTO DEL DANNO PATITO. INTEGRAZIONE DEL CONTRADDITTORIO.

- Secondo l'art. 38 del D. Lgs. n. 198/2006, *“qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo (...) o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore (...) il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti (...).”*

Orbene, nel caso in esame, il comportamento discriminatorio in danno della ricorrente è stato perpetrato mediante la sua esclusione di fatto dalle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a termine e nello scorrimento della graduatoria di merito in favore di soggetti in posizioni successive, essendosi, allo stesso tempo, ormai consumato ed esaurito.

Tuttavia, gli effetti pregiudizievoli della condotta illegittima perdurano allo stato attuale ed hanno comportato anche un evidente danno patrimoniale.



La tutela che si richiede al Tribunale del Lavoro adito, consistente nella rimozione degli effetti di tale comportamento illegittimo, deve comportare l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per 12 mesi della sig.ra Lai alle dipendenze di una delle aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale, come individuati nella comunicazione della Direzione regionale salute e integrazione sociosanitaria della Regione Lazio del 12 marzo 2020 (cfr. [doc. 5](#) cit.), se necessario disapplicando, a tal fine, atti e provvedimenti amministrativi adottati dall'amministrazione e dall'azienda ospedaliera convenute.

- A tal fine, si chiede sin d'ora al Giudice adito di autorizzare l'integrazione del contraddittorio nei confronti di tutti i soggetti controinteressati, sulla cui posizione in graduatoria l'accoglimento della presente domanda è suscettibile di incidere, come meglio si specificherà al successivo Capo E.
- Si precisa, inoltre, che la chiamata in causa dell'Azienda ospedaliero-universitaria Sant'Andrea si giustifica in considerazione del fatto che la predetta azienda ha proceduto all'approvazione definitiva della graduatoria finale di merito del concorso a tempo indeterminato per n. 258 posti di C.P.S. Infermiere cat. D (cfr. [doc. 3](#) cit.), volto a soddisfarne il fabbisogno di personale e del fatto che la medesima graduatoria è stata utilizzata anche per il successivo reclutamento di personale C.P.S. Infermiere a tempo determinato (cfr. [doc. 4](#) cit.), per le esigenze delle altre aziende del S.S.R.. La medesima Azienda ospedaliero-universitaria Sant'Andrea è, infatti, il soggetto delegato dalla Regione Lazio alla gestione dell'intera procedura di reclutamento, come si evince dal prodotto Bando di concorso (cfr. [doc. 1](#), pag. 4) in forza del quale: *"i concorsi, indetti anche ai sensi dell'art. 1 comma 543 della legge n. 208/2015, sono gestiti dall'Azienda incaricata che provvede all'approvazione della graduatoria finale di merito e alla ripartizione dei vincitori prevedendo altresì una tempistica delle assunzioni [...]"*.

- In via meramente subordinata, nella denegata ipotesi in cui dovesse ritenersi non praticabile il rimedio della costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze di



uno degli enti o aziende del Servizio Sanitario Regionale individuati nella predetta comunicazione del 12 marzo 2020 (cfr. [doc. 5](#) cit.), si chiede di disporre in favore della ricorrente il risarcimento del danno patrimoniale patito, da parametrarsi alle 12 mensilità di retribuzione che la sig.ra Lai avrebbe percepito qualora, in assenza del comportamento discriminatorio, fosse stata assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato presso una delle strutture ospedaliere previste e inquadrata come Collaboratore Professionale Sanitario - C.P.S. -, Infermiere, cat. D del CCNL Comparto sanità S.S.N., pari ad € 23.074,40, (cfr. [doc. 8](#), CCNL, Tabella C, stipendio tabellare per 12 mensilità).

C. ONERE DELLA PROVA GRAVANTE SULLE CONVENUTE.

- Nel presente caso, dagli stessi documenti di causa - nello specifico, dalle comunicazioni intercorse tra le parti del giudizio (cfr. [doc. 5](#) e [6](#) cit.) - si evincono gli elementi di fatto, inequivocabili, che dimostrano l'avvenuta discriminazione nei confronti della ricorrente, consistita nella mancata assunzione con contratto di lavoro subordinato, in ragione dello stato di gravidanza della sig.ra Lai, nonostante l'utile collocazione in graduatoria di merito e la tempestiva espressione delle preferenze, con accettazione di tutte le condizioni dell'incarico lavorativo.

A tale stato viene fatto espresso riferimento nella replica del funzionario della Direzione regionale salute e integrazione socio-sanitaria della Regione Lazio ([doc. 5](#) cit.).

- Più che di una semplice presunzione dell'esistenza di un comportamento discriminatorio (requisito comunque sufficiente secondo l'art. 40, D. Lgs. n. 198/2006), si offrono alla cognizione del Giudice del Lavoro elementi di prova per poter affermare, in positivo, l'esistenza di una discriminazione nell'accesso al lavoro a danno della ricorrente.



- Pur rimanendo fermo il principio di cui al citato articolo, che pone a carico del convenuto “*l’onere della prova sull’insussistenza della discriminazione*”, prevedendo, dunque, un’inversione dell’onere probatorio.

D. GIURISDIZIONE DEL GIUDICE ORDINARIO.

Come noto, “*In materia di riparto di giurisdizione nelle controversie relative a procedure concorsuali nell’ambito del pubblico impiego privatizzato, la cognizione della domanda, avanzata dal candidato utilmente collocato nella graduatoria finale, riguardante la pretesa al riconoscimento del diritto allo <scorrimento> della graduatoria del concorso espletato, appartiene alla giurisdizione del giudice ordinario, facendosi valere, al di fuori dell’ambito della procedura concorsuale, il <diritto all’assunzione>. Ove, invece, la pretesa al riconoscimento del suddetto diritto sia consequenziale alla negazione degli effetti del provvedimento di indizione di un nuovo concorso, la contestazione investe l’esercizio del potere dell’Amministrazione di merito, a cui corrisponde una situazione di interesse legittimo, la cui tutela spetta al giudice amministrativo, ai sensi dell’art. 63, comma quarto, del D.P.R. n. 165 del 2001. (...)*”, (Cass. Civ., Sez. Unite, Ord., 16 novembre 2009, n. 24185 (rv. 610596), N.G. c/Garante per la protezione dei dati personali).

E’ evidente che si versi nella prima delle due ipotesi considerate dalla pronuncia di legittimità citata, poiché non è posto in dubbio, e risulta documentalmente, che la ricorrente si sia collocata in posizione utile nella graduatoria di merito utilizzata per procedere alle 500 chiamate a tempo determinato per 12 mesi, essendo già stata contattata dall’amministrazione convenuta quale soggetto in possesso di tale requisito indispensabile, salvo poi aver proseguito nello scorrimento e nelle assunzioni per via dello stato di gravidanza di quest’ultima.

Di conseguenza, il presente giudizio rientra nella cognizione del giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro.

E. ISTANZA PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA’ DI NOTIFICAZIONE NEI CONFRONTI DEI LITISCONSORTI E



DELLE AMMINISTRAZIONI CONVENUTE EX ART. 151 COD. PROC. CIV.

Nel ricorso sono indicati alcuni candidati alla posizione di Collaboratore Professionale Sanitario - Infermiere, cat. D, collocati nella citata graduatoria di merito (cfr. [doc. 3](#) cit., All. 1) in posizioni inferiori rispetto a quella occupata (**n. 1605**) dalla sig.ra Martina Lai, assunti a tempo determinato (sig.ri: Dell'Unto Samantha, nata il 18/03/1986, collocata nella posizione n. 1668 della graduatoria di merito, assunta presso il Policlinico Umberto I; Sandri Elisa, nata il 04/04/1992, collocata nella posizione n. 2567 della graduatoria di merito; - Lanciani Silvia, nata il 27/08/1990, collocata nella posizione n. 2999 della graduatoria di merito ed assunta presso l'Azienda ospedaliera San Camillo Forlanini; Re Elvio, nato il 04/06/1986, collocato nella posizione n. 3486).

Tuttavia, sulla base delle circostanze descritte nel presente atto, **tutti i soggetti indicati nella citata graduatoria, con punteggio inferiore a quello della ricorrente, sono potenzialmente controinteressati nel presente giudizio.**

Considerato che nella graduatoria sono presenti 7.474 soggetti, ne consegue l'impossibilità di notificare loro il ricorso con le modalità "ordinarie" ai sensi degli artt. 137 e ss. cod. proc. civ., anche tenendo a mente la natura cautelare del rito azionato, che impone (ex art. 38, D.lgs. 196/2006) una tutela giurisdizionale immediata nei confronti della lavoratrice istante, nonché la sospensione della attività di notificazione da parte degli UNEP, in conseguenza della emergenza epidemiologica in corso da COVID – 19.

Si chiede, pertanto, al Giudice adito di autorizzazione la notificazione, ex art. 151 c.p.c., del presente atto e dell'emanando decreto, a tutti i soggetti controinteressati, mediante pubblicazione sul sito internet della Regione Lazio, nel quale, in apposita Sezione, vengono pubblicati atti e provvedimenti giudiziari per i quali sono state ravvisate le medesime esigenze qui rappresentate (cfr. [doc. 10](#)) in forza di plurimi precedenti conformi dell'Autorità Giudiziaria.



Si rappresenta, altresì, che la sospensione delle notificazioni da parte degli Ufficiali Giudiziari si pone quale ostacolo anche alla notificazione nei confronti delle parti convenute Regione Lazio e Azienda Ospedaliero-universitaria Sant'Andrea.

Come è noto gli indirizzi p.e.c. estratti dal registro www.INDICEPA.GOV.IT non sono considerati “utili” ai fini del perfezionamento della notifica.

Considerata la peculiarità dei principi costituzionali di cui si deduce la violazione, codesta difesa ritiene che, per la presente controversia, non operi la sospensione delle attività processuali disposta con l'art. 83 del D.L. n. 18 del 2020, potendo essere la presente azione ricondotta alla ipotesi di cui al comma 3, sub a) del medesimo Decreto Legge:

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non operano nei seguenti casi:

*a) cause di competenza del tribunale per i minorenni relative alle dichiarazioni di adottabilità, ai minori stranieri non accompagnati, ai minori allontanati dalla famiglia ed alle situazioni di grave pregiudizio; **cause relative ad alimenti o ad obbligazioni alimentari derivanti da rapporti di famiglia, di parentela, di matrimonio o di affinità; procedimenti cautelari aventi ad oggetto la tutela di diritti fondamentali della persona [...], in genere, tutti i procedimenti la cui ritardata trattazione può produrre grave pregiudizio alle parti.***

Stante le ragioni di urgenza rappresentate, è richiesto ex art. 151 cod. proc. civ. che venga anche autorizzata la notifica alle parti convenute Regione Lazio e Azienda Ospedaliero-universitaria Sant'Andrea ai rispettivi indirizzi P.E.C. protocollo@regione.lazio.legalmail.it, avvocatura@regione.lazio.legalmail.it e protocollo.generale@pec.ospedalesantandrea.it, estratti dal citato indice www.INDICEPA.GOV.IT del quale si produce estratto ([doc. 9](#)).



In via subordinata, si rivolge, ex art. 151 cod. proc. civ., istanza al Giudice del Lavoro affinché autorizzi differente modalità di notificazione ai controinteressati ed alle parti convenute, ritenute più idonee per l'Autorità Giudiziaria.

In via ulteriormente subordinata si rivolge, ex art. 150 cod. proc. civ., istanza al Giudice del Lavoro affinché autorizzi la notificazione ai controinteressati ed alle parti convenute per pubblici proclami.

Tutto ciò premesso ed argomentato la sig.ra **MARTINA LAI**, rappresentata, difesa e domiciliata come in epigrafe,

CHIEDE

al Giudice Unico del Lavoro presso il Tribunale di Roma che, previ gli incumbenti di rito e la fissazione dell'udienza di discussione, voglia accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

In rito, in via preliminare e istruttoria:

- **autorizzare la notifica, ex art. 151 cod. proc. civ., ai 7.474 controinteressati litisconsorti, mediante pubblicazione del presente ricorso e dell'emanando decreto di fissazione udienza sul sito internet della Regione Lazio, nell'apposita sezione dedicata, nonché autorizzare la notifica alle amministrazioni convenute con le modalità telematiche indicate nell'istanza formulata al capo E che precede o, in via subordinata, ex art. 150 cod. proc. civ., per pubblici proclami;**
- ordinare l'esibizione, ex art. 210 c.p.c., degli atti e documenti relativi alle avvenute assunzioni a tempo determinato per 12 mesi di soggetti, collocati in posizioni inferiori rispetto a quella della sig.ra Martina Lai, nella graduatoria di merito approvata definitivamente con Deliberazione n. 57 del 30/01/2020 del D.G. dell'Azienda ospedaliero-universitaria Sant'Andrea o, in alternativa, ex art. 213 c.p.c., assumere dalle convenute le informazioni scritte relative ai predetti atti



e documenti, anche ai fini dell'individuazione dei soggetti nei cui confronti procedersi all'integrazione del contraddittorio.

- disporre l'interrogatorio formale del legale rappresentante dell'Azienda ospedaliero-universitaria Sant'Andrea, dott. Adriano Marcolongo, dom.to per la carica presso la sede legale in Via di Grottarossa n. 1035, C.A.P. 00189, Roma (RM), nonché disporre l'interrogatorio formale del Presidente *pro-tempore* della Regione Lazio, Nicola Zingaretti, dom.to per la carica presso Via Cristoforo Colombo, 212 C.A.P. 00147 Roma (RM), sui capitoli dal n. 1 al n. 15 del presente ricorso, compresi sottocapi.

In via decisoria:

- Accertare e dichiarare la sussistenza di una discriminazione ai danni della sig.ra Martina Lai, in ragione del suo stato di gravidanza, consistita nella mancata assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per 12 mesi alle dipendenze degli enti e aziende del Servizio Sanitario Regionale, nonostante l'utile collocazione della medesima al n. 1605 della graduatoria di merito utilizzata a tal fine (approvata in via definitiva con Deliberazione n. 57 del 30/01/2020 del D.G. dell'azienda ospedaliero-universitaria Sant'Andrea) e scorrimento della graduatoria stessa in favore di altri soggetti collocati in posizioni inferiori rispetto a quella della ricorrente.
- Per l'effetto, se necessario previa disapplicazione di ogni illegittimo atto e/o provvedimento presupposto, connesso e/o consequenziale adottati dall'Amministrazione regionale e dall'Azienda ospedaliera convenute, rimuovere gli effetti di tale discriminazione, ordinando e/o disponendo l'assunzione, ora per l'allora e/o con effetto immediato nei confronti delle convenute, della sig.ra Martina Lai con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per 12 mesi alle dipendenze di una delle aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale, come individuati nella comunicazione della Direzione regionale salute e integrazione socio-sanitaria della Regione Lazio del 12 marzo 2020 (cfr. [doc. 5](#) cit.) e condannare il datore di lavoro al pagamento delle retribuzioni maturate e



maturande sin dalla data di tempestiva assunzione che si sarebbe realizzata in assenza della condotta discriminatoria.

- In subordine, fermo l'accertamento e declaratoria dell'avvenuta discriminazione in ragione dello stato di gravidanza nei confronti della ricorrente, se necessario previa disapplicazione di ogni illegittimo atto e/o provvedimento presupposto, connesso e/o consequenziale adottati dall'Amministrazione regionale e dall'Azienda ospedaliera convenute, condannare l'Amministrazione regionale e dall'Azienda ospedaliera convenute, in persona dei rispettivi legali rappresentanti *pro-tempore*, al risarcimento del danno patrimoniale patito dalla sig.ra Martina Lai, da parametrarsi alle 12 mensilità di retribuzione che avrebbe percepito qualora, in assenza del comportamento discriminatorio, fosse stata assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato presso una delle strutture ospedaliere previste e inquadrata come Collaboratore Professionale Sanitario - C.P.S. -, Infermiere, cat. D del CCNL Comparto sanità S.S.N., pari ad € 23.074,40.
- In via ulteriormente gradata, condannare l'Amministrazione regionale e dall'Azienda ospedaliera convenute, in persona dei rispettivi legali rappresentanti *pro-tempore*, alla tutela risarcitoria in favore della ricorrente che verrà ritenuta di giustizia.
- Condannare, in ogni caso, l'Amministrazione regionale e dall'Azienda ospedaliera convenute, in persona dei rispettivi legali rappresentanti *pro-tempore*, al pagamento delle spese di lite, oltre Iva e Cpa, spese generali come per legge, **CON DISTRAZIONE in favore dell'Avv. Fabio Santoro, quale procuratore antistatario.**
- **È richiesta, inoltre, la liquidazione delle spese legali con maggiorazione di legge del 30% in funzione della tecnica di redazione telematica dell'atto con fruizione agevolata mediante inserimento di collegamenti ipertestuali alla produzione. La richiesta trova fondamento nell'art. 4, co. 1-bis, del D.M. 10/03/2014, n. 55** a mente del quale: *“Il compenso determinato tenuto conto dei parametri generali di cui al comma 1 è di regola ulteriormente aumentato del 30 per cento quando gli atti depositati con modalità telematiche sono redatti con tecniche informatiche idonee*



ad agevolarne la consultazione o la fruizione e, in particolare, quando esse consentono la ricerca testuale all'interno dell'atto e dei documenti allegati, nonché la navigazione all'interno dell'atto".

-

Si producono i seguenti documenti dotati di collegamento ipertestuale:

- 1) [B.U.R.L. n. 92, supplemento n. 1 del 13/11/2018](#)
- 2) [Domanda di partecipazione concorso tempo indeterminato del 21/12/2018](#)
- 3) [Deliberazione n. 57 del 30/01/2020 con Allegati 1 e 2](#)
- 4) [Nota Regione Lazio, Direzione Regionale salute e integrazione socio-sanitaria, 06/03/2020, Prot. n. GR/39/06](#)
- 5) [Scambio e-mail dal 12/03/2020 al 06/04/2020 tra la ricorrente e il dott. Carlo Francia](#)
- 6) [E-mail del 12/03/2020 con comunicazione preferenze e stato di gravidanza](#)
- 7) [Certificato di gravidanza](#)
- 8) [CCNL Comparto sanità](#)
- 9) [Estratto INDICEPA.GOV.IT con indirizzi pec della REGIONE LAZIO e Azienda Ospedaliero-universitaria Sant'Andrea](#)
- 10) [Estratto sito internet Regione Lazio - Sezione "notifiche per pubblici proclami"](#)

Dichiarazione di valore: si dichiara che il valore della presente causa, ai fini del Contributo Unificato, è indeterminabile. Si dichiara, altresì, che la ricorrente è titolare di un reddito imponibile ai fini dell'imposta personale sul reddito, risultante dall'ultima dichiarazione, inferiore al triplo dell'importo previsto dall'articolo 76 del decreto Presidente della Repubblica 30 maggio 2002 n. 115 e, pertanto, inferiore ad euro 34.585 per l'anno 2018, con conseguente esenzione dal versamento del contributo unificato. Si allega al ricorso dichiarazione sostitutiva di atto notorio e copia documento d'identità della ricorrente.

Roma, 16 aprile 2020

Avv. Fabio Santoro

