

**Studio Legale**  
**Avv. VALERIO FLORE**  
Via Cavaro n. 23 – 09131 – CAGLIARI  
Cell. 3463633418  
e-mail: flrvalerio@gmail.com  
PEC: avv.valerioflore@pec.it

**TRIBUNALE CIVILE DI NUORO**

**SEZIONE LAVORO**

**RICORSO EX ART. 414 C.P.C.**

**CON RICHIESTA DI MISURA CAUTELARE EX ART. 700 C.P.C.**

per il Sig. **Alessandro Sedda** (c.f. SDDL SN86R07F979G), nato il 07.10.1986 a Nuoro, ivi residente in via Seneca n. 14, elettivamente domiciliato in Cagliari, via Cavaro n. 23, presso lo studio dell'Avv. Valerio Flore (p.e.c. avv.valerioflore@pec.it), che lo rappresenta e difende in virtù di procura in calce al presente atto

RICORRENTE

**CONTRO**

**AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE (ASL) N. 3 DI NUORO** (c.f. 01620480911), in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in Nuoro, Via Amerigo Demurtas n. 1, p.e.c. protocollo@pec.aslnuoro.it

RESISTENTE

**E NEI CONFRONTI**

dei candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito approvata con Determinazione Dirigenziale ARES n. 2558 del 01.10.2025 per l'ASL n. 3 di Nuoro, dalla posizione n. 1 alla posizione n. 123: 1. Figus Alessandra; 2. Mannea Rossana; 3. Canu Maria Vittoria; 4. Selloni Maria Teresa; 5. Corrias Francesco; 6. CanceLLU Erika; 7. Piga Carla; 8. Floris Manuela; 9. Farris Stefania; 10. Uras Valentina Emilia Francesca; 11. Cara Giulia; 12. Murru Stefania; 13. Cuccuru Cinzia; 14. Bratzu Giacomo; 15. Poggiu Daniela; 16. Cannas Laura; 17. Demurtas Sara; 18. Aironi Francesca; 19. Scanu Laura; 20. Cambone Roberta; 21. Sesto Claudia; 22. Musina Claudia; 23. Camarda Christian; 24. Santoru Veronica; 25. Contini Roberta; 26. Filia Enrico; 27. Melis Giorgia; 28. Bellai Maria Franca; 29. Camboni Sandra; 30. Fois Antonella; 31. Meloni Giulia; 32. Bosu Danilo; 33. Mereu Maurizio; 34. Fanni Patrizia; 35. Cossu Luisella; 36. Salaris Maria Francesca; 37. Manca Martina; 38. Saba Laura; 39. Sechi Anna Paola; 40. Sechi Manuela; 41. Madau Alessandro; 42. Melis Alessandra; 43. Niffoi Angela; 44.



FaddaAgnese; 45. Ponti Giulia; 46. Furcas Simona Maria; 47. Mereu Luca; 48. Boi Francesca; 49. Manconi Noemi; 50. Contu Marianna; 51. Fele Margherita; 52. Caboni Giovannino Pio; 53. Deiana Francesca; 54. Grimal Maria Luigia; 55. Podda Mariuccia; 56. ElAmraniRajaa; 57. Manca Melchiorre Francesco; 58. Follesa Marco; 59. Sini Angela; 60. Deiana Anna Maria; 61. Zanda Stefania; 62. Mura Andrea; 63. Maricosu Manuela; 64. Monni Francesca; 65. Calzoni Manuela; 66. Piras Paola Enrichetta; 67. Nonne Alessia; 68. Catte Barbara; 69. Serra Giordano; 70. Soro Monica; 71. Dessi' Sebastiana; 72. Origa Nicola; 73. Columbu Federica; 74. Martinelli Sonia; 75. Arzu Beatrice; 76. Masala Salvatore; 77. Cadinu Daniela; 78. Mameli Kirkman Massimiliano; 79. Putzu Miriam; 80. Dessena Silvia; 81. Pinna Luana; 82. Mele Katuscia; 83. Mallocci Silvia; 84. Cossu Elena; 85. Leo Marisa; 86. Todde Graziella; 87. Murgia Sara; 88. Spada Dolores; 89. Masia Cinzia; 90. Parodo Giulia; 91. Romagna Valeria; 92. Pusceddu Umberta; 93. Arra Claudia; 94. Balconi Federica; 95. Mesina Francesca; 96. La Piana Maria Fatima; 97. Demontis Silvia; 98. Serra Manuela; 99. Gusai Grazia; 100. Sagheddu Francesca; 101. Pisanu Maria Caterina; 102. Sedda Marianna; 103. Muscau Antonella; 104. Porcu Chiara; 105. Arras Pierluigi; 106. Zanda Maria; 107. Maresca Riccardo; 108. Sanna Mario; 109. Mascia Carla; 110. Boccia Saverio; 111. Brotzu Chiara; 112. Murgia Maria Laura; 113. Deidda Maria Antonietta; 114. Gaviano Michela; 115. Congiu D'Angelo Matteo; 116. Fulghesu Francesca; 117. Pischelda Davide; 118. Chironi Valentina; 119. Piras Giulia; 120. Franceschini Marilena; 121. Murgia Sarah; 122. Brandone Sabrina; 123. Cuga Nadia.

#### LITISCONSORTI RESISTENTI

**OGGETTO:** Impugnazione del mancato rinnovo/proroga di contratto a tempo determinato, accertamento della condotta discriminatoria e domanda di condanna alla proroga e/o risarcimento del danno.

#### PREMESSO CHE

Con contratto di lavoro del 23.04.2025 ([doc. 1](#)), in esecuzione della Deliberazione del Direttore Generale dell'ASL n. 3 di Nuoro n. 448 del 17.04.2025 ([doc. 2](#)), il Sig. Sedda veniva assunto a tempo determinato per 10 mesi (05.05.2025 - 04.03.2026), quale assistente amministrativo Cat. C, per il progetto "*Potenziamento PUA e UVT*" finanziato



con fondi vincolati del Fondo Nazionale per le non autosufficienze. La Deliberazione di assunzione prevedeva espressamente che il contratto fosse "eventualmente rinnovabile".

L'assunzione avveniva mediante scorrimento della graduatoria di merito approvata con Deliberazione dell'ARNAS G. Brotzu n. 1368 del 18.11.2022 ([doc. 3](#)).

In data 03.03.2026, la Dott.ssa Gianfranca Piredda, Direttore del Distretto Socio Sanitario di Nuoro, attestando la "necessità di dare continuità all'attività dei servizi PUA/UVT", richiedeva agli uffici competenti la proroga del contratto del Sig. Sedda per ulteriori 12 mesi, confermando la disponibilità dei fondi vincolati ([doc. 4](#)).

Nonostante la richiesta della Dirigente, la sussistenza delle esigenze di servizio e la disponibilità dei fondi, l'ASL non procedeva alla proroga, determinando la cessazione del rapporto di lavoro alla scadenza del termine contrattuale (04.03.2026).

Con nota del 25.03.2026, il Sig. Sedda richiedeva all'ASL la proroga del contratto ([doc. 5](#)).

Con nota prot. PG/2026/0012721 del 16.04.2026 ([doc. 6](#)), la Dott.ssa Maria Rita Pira, Direttore SD Servizio Personale – Risorse Umane, comunicava la decisione di non rinnovare il contratto, motivandola nei seguenti termini: *"Il Sig. Alessandro Sedda è stato assunto presso la ASL di Nuoro mediante attingimento dalla graduatoria di merito [...] approvata con deliberazione dell'ARNAS Brotzu n. 1368 del 18/11/2022 [...], sebbene il biennio di validità della graduatoria fosse ampiamente superato e la graduatoria fosse, in effetti, scaduta al 17/11/2024, in quanto la legge n. 160/2019 ha ridotto a due anni [...] il termine di vigenza delle graduatorie dei concorsi pubblici. L'assunzione[...] è stata disposta nelle more della conclusione [...] del concorso unificato per 100 posti di Assistente Amministrativo [...] conclusosi con Determina Dirigenziale Ares 2558 del 01/10/2025 che ha approvato la graduatoria di merito. La graduatoria de qua impone alle Aziende del Sistema Sanitario Regionale l'obbligo di attingere dalla stessa per l'individuazione delle figure ricomprese nel PTF aziendale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato e pertanto non si può procedere a prorogare o rinnovare i contratti in essere, in regime di lavoro subordinato."*

Con nota del 04.05.2026 ([doc. 7](#)), il Sig. Sedda impugnava la decisione e ne chiedeva il riesame. Tale nota è rimasta priva di riscontro.



La motivazione addotta dall'ASL è smentita dalla condotta tenuta dalla medesima amministrazione verso altri dipendenti. Dopo l'approvazione della graduatoria ARES (01.10.2025 – [doc. 8](#)), la stessa amministrazione ha infatti prorogato i contratti a tempo determinato di altri cinque assistenti amministrativi — Cabras Fabio, Cicconi Katia, Cocco Antonella, Roccu Franca e Romagna Valeria — con Deliberazioni n. 2 del 05.01.2026 ([doc. 9](#)) e n. 76 del 03.02.2026 ([doc. 10](#)). Questi erano stati assunti con Deliberazione n. 517 del 29.06.2023 ([doc. 11](#)), attingendo dalla graduatoria ATS Sardegna approvata con D.D. n. 5141/2020 e rettificata con D.D. n. 6584/2020 ([doc. 12](#)): la graduatoria è contenuta nell'Allegato C ([doc. 13](#)), che riporta i nominativi con le rispettive posizioni (Cabras 965, Cicconi 1037; Cocco 1026; Roccu1111; Romagna 975). Le motivazioni addotte per tali proroghe — *"non disperdere le competenze acquisite in modo da consentire, senza soluzione di continuità, lo svolgimento delle attività istituzionali in quanto già inseriti nell'organizzazione del lavoro"* — sono identiche a quelle che giustificano la proroga del contratto del Sig. Sedda, come attestato dalla richiesta della sua stessa Dirigente.

Peraltro, anche altre amministrazioni del servizio sanitario Regionale, successivamente all'approvazione della graduatoria ARES, hanno prorogato contratti a tempo determinato: nella specie l'ASL Sulcis Iglesiente, con det. n. 174 del 25.02.2026 ha prorogato sino al 31.08.2026 i contratti di lavoro a tempo determinato di Lampis Valentina e Hodoier Alessandra le quali erano state chiamate in forza di graduatorie previgenti a quella Ares 2558 del 01/10/2025 (nella quale infatti neppure figurano – cfr. [doc. 8](#));

La condotta dell'ASL ha cagionato al Sig. Sedda un duplice grave pregiudizio: la perdita dell'impiego e delle relative retribuzioni nonché la preclusione della possibilità di maturare i requisiti per la stabilizzazione in forza dell'art. 1, comma 268, lett. b), Legge n. 234/2021 come modificato dall'art. 1, comma 365, Legge n. 199/2025.

## IN DIRITTO

### 1. Giurisdizione del Giudice Ordinario

La presente controversia appartiene alla giurisdizione del Giudice Ordinario in funzione di Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 63, comma 1, D.Lgs. 165/2001.

Per consolidata giurisprudenza, una volta deliberato lo scorrimento di graduatorie concorsuali, la contestazione relativa alle modalità dello stesso, quanto all'individuazione



della graduatoria dalla quale attingere, riguarda atti estranei all'esercizio del potere amministrativo, che si collocano a valle della procedura concorsuale, ormai definita con l'approvazione della graduatoria stessa (TAR Marche n. 220/2023).

Nel caso di specie, il ricorrente non impugna la scelta organizzativa a monte (indizione di un nuovo concorso), ma contesta le modalità di gestione dei contratti a termine e la disparità di trattamento nell'attuazione delle proroghe, con condotta negoziale della P.A. da valutarsi alla stregua dei principi civilistici (Cass. Civ., Sez. Lav., n. 25986/2020).

In un caso analogo, la Corte d'Appello Lavoro di Palermo, con sentenza n. 877/2025 ha ritenuto che qualora l'amministrazione abbia deciso di procedere all'assunzione mediante scorrimento in presenza di più graduatorie utili allo scopo, la scelta della graduatoria dalla quale attingere non è ascrivibile alle procedure concorsuali e neppure agli atti di macro organizzazione, ma tale scelta avviene attraverso le capacità e poteri del privato datore di lavoro. *“Infatti, non si controverte né in ordine alla validità delle graduatorie approvate in precedenza ed alla posizione occupata in esse dagli aspiranti all'assunzione, né in ordine all'esercizio del potere di procedere al c.d. "scorrimento" anziché bandire un nuovo concorso per procedere all'assunzione. Si discute soltanto delle modalità di attuazione dello "scorrimento", sicché la vertenza viene a collocarsi all'esterno delle fasi di svolgimento delle procedure concorsuali concluse con i provvedimenti di approvazione delle rispettive graduatorie, provvedimenti che non sono investiti da contestazioni. Si è perciò nell'ambito delle controversie relative al diritto all'assunzione ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 63, comma 1[...].*

## **2. Violazione del principio di non discriminazione e di parità di trattamento (Clausola 4, Direttiva 1999/70/CE)**

La Clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla Direttiva 1999/70/CE e recepito nell'ordinamento interno dall'art. 6 D.Lgs. 368/2001 e dall'art. 21 D.Lgs. 81/2015, vieta qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata tra lavoratori a tempo determinato comparabili.

Tale principio si estende a prevenire trattamenti ingiustificatamente differenziati anche tra diverse categorie di lavoratori a termine, richiedendo che una differenza di trattamento sia basata su elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le



modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate.

Nel caso di specie:

- I colleghi prorogati (Cabras, Cicconi, Cocco, Roccu, Romagna) svolgevano le medesime mansioni di Assistente Amministrativo del Sig. Sedda;
- La richiesta di proroga della Dirigente attestava la medesima necessità di continuità;
- Le proroghe sono state concesse dopo l'approvazione della graduatoria ARES, rendendo la motivazione opposta a Sedda palesemente contraddittoria.

Nessun elemento oggettivo giustifica il trattamento differenziato: si tratta di una palese discriminazione ai danni del ricorrente.

### **3. Sulle motivazioni addotte dall'ASL Nuoro alla mancata proroga**

L'ASL oppone al Sig. Sedda due argomenti:

1. La graduatoria ARNAS Brotzu del 18.11.2022 era scaduta (biennio scaduto il 17.11.2024);
2. La graduatoria ARES del 01.10.2025 "impone l'obbligo" di attingere dalla stessa, precludendo la proroga dei contratti in essere.

Entrambi gli argomenti sono infondati e contraddetti dal comportamento della stessa ASL.

#### **a) Sulla scadenza della graduatoria ARNAS Brotzu**

L'argomento dell'ASL si infrange anzitutto su un dato normativo dirimente.

Va premesso, sul piano costituzionale, che la disciplina delle graduatorie concorsuali — in quanto provvedimento conclusivo delle procedure selettive — appartiene ai profili pubblicistico-organizzativi dell'impiego pubblico regionale e, come tale, rientra nella competenza legislativa residuale delle Regioni in materia di organizzazione amministrativa. È questo il costante orientamento della Corte Costituzionale, ribadito nel punto 8 della sentenza n. 93 del 28 maggio 2026, che richiama il consolidato filone inaugurato dalla sentenza n. 380/2004 e proseguito con le sentenze n. 126/2020, n. 241/2018, n. 191/2017 e n. 251/2016. Per la Regione Sardegna, tale competenza trova fondamento diretto nell'art. 3, lettera a), dello Statuto Speciale.

Nell'esercizio di questa potestà, la Regione Sardegna ha adottato la l.r. 19.07.2024, n. 10, il cui art. 1 ha prorogato al 31 dicembre 2025 i termini di efficacia di tutte le graduatorie



delle procedure selettive per assunzioni a tempo indeterminato e determinato indette dalle aziende sanitarie sarde «*in scadenza entro il 31 gennaio 2025*» (termine così modificato dall'art. 11, comma 3, l.r. 21.11.2024, n. 18). La graduatoria ARNAS Brotzu, approvata a novembre 2022 e in scadenza a novembre 2024, rientra pacificamente in tale proroga legislativa.

Al momento dell'assunzione del Sig. Sedda (aprile 2025), dunque, la graduatoria ARNAS Brotzu non era affatto “*scaduta*”, ma pienamente efficace per volontà del legislatore regionale. L'affermazione dell'ASL — secondo cui il biennio sarebbe stato “*ampiamente superato*” e la graduatoria “*in effetti scaduta*” — è contraria al diritto positivo vigente *ratione temporis*.

Quanto alla legittimità costituzionale di questo tipo di interventi, la medesima sentenza n. 93/2026, pronunciata proprio sul sistema sanitario sardo, ha confermato — nel merito — che il termine biennale dell'art. 35, comma 5-ter, d.lgs. 165/2001 costituisce regola generale non inderogabile per le Regioni, e che la proroga di graduatorie già scadute non viola l'art. 97 Cost. quando la selezione è recente e risponde a esigenze straordinarie di personale nel settore sanitario (punto 9.2) — condizioni che ricorrono integralmente anche per la graduatoria ARNAS Brotzu e per il progetto PUA/UVT a cui il ricorrente era addetto.

Tanto basta a privare di fondamento il diniego.

Resta, in ogni caso, la contraddittorietà della condotta dell'ASL, che la medesima graduatoria ha utilizzato per l'assunzione iniziale e che ha concesso proroghe ad altri assistenti amministrativi attinti da graduatorie ancor più risalenti (ATS Sardegna, 2020), in violazione del principio di non discriminazione, del dovere di correttezza e buona fede e del divieto di venire contra factum proprium.

#### **b) Sull'asserito "obbligo" di attingere dalla graduatoria ARES**

Né il CCNL ([doc. 15](#)) né il Regolamento riguardante la disciplina delle procedure concorsuali/selettive e delle modalità di scorrimento delle graduatorie ([doc. 16](#)) prevedono alcun obbligo di attingere da graduatorie a tempo indeterminato per le assunzioni a tempo determinato. L'art. 8 (Utilizzo delle graduatorie) del citato Regolamento si limita a stabilire che «*nel rispetto dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, ai candidati possono essere proposte anche assunzioni a tempo determinato*»,



ma nulla dice in merito a un obbligo ovvero a una preferenza della graduatoria a tempo indeterminato rispetto a quella a tempo determinato per l'assunzione a tempo determinato. L'asserito "*obbligo*" di attingere dalla graduatoria ARES è, dunque, privo di base normativa e regolamentare, oltre che smentito dalla prassi della stessa ASL Nuoro e di altre aziende sanitarie sarde (Sulcis Iglesiente).

Se la graduatoria ARES "impone" davvero l'obbligo di attingere dalla stessa e vieta qualsiasi proroga, tale obbligo dovrebbe valere per tutti gli assistenti amministrativi, non solo per il Sig. Sedda. L'applicazione selettiva di tale preteso obbligo configura una palese disparità di trattamento.

#### **4. Eccesso di potere per sviamento, difetto di motivazione e contraddittorietà**

La decisione dell'ASL di non prorogare il contratto del ricorrente è viziata da eccesso di potere.

La motivazione adottata è contraddittoria e illogica rispetto al comportamento tenuto nei confronti di altri dipendenti nella medesima posizione. L'Amministrazione ha utilizzato il proprio potere discrezionale per un fine diverso da quello per cui le è stato conferito (il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa), realizzando una discriminazione ai danni del ricorrente.

La decisione ignora inoltre elementi istruttori fondamentali:

- La richiesta motivata della Dirigente del Distretto che attestava la necessità di continuità del servizio;
- La disponibilità dei fondi vincolati per il finanziamento della proroga;
- La specificità del progetto PUA/UVT a cui il ricorrente era addetto, dotato di autonomo finanziamento.

#### **5. Violazione dei principi di buon andamento e imparzialità nonché di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.)**

Il comportamento dell'ASL contrasta con i canoni di buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione ex art. 97 Cost., applicabili anche allorquando l'amministrazione agisca con i poteri datoriali di tipo privatistico (ex multis, Cass. Sez. Lav., n. 25986/2020).

Tale condotta viola, altresì, il dovere di buona fede nell'esecuzione del contratto.



La clausola contrattuale che prevedeva la rinnovabilità, unita alla richiesta formale di proroga da parte del Dirigente competente e alla disponibilità dei fondi, aveva ingenerato nel lavoratore un legittimo affidamento sulla prosecuzione del rapporto, arbitrariamente frustrato con un diniego immotivato e discriminatorio.

## **6. Diritto alla proroga e alla stabilizzazione**

L'illegittimità del diniego impone la sua rimozione e la condanna dell'ASL alla proroga del contratto per 12 mesi dal 05.03.2026, come richiesto dal Direttore del Distretto Socio Sanitario (cfr. [doc. 4](#)).

Tale proroga è strumentale sia a garantire al ricorrente il diritto al lavoro, sia a consentirgli di maturare i requisiti di servizio per la stabilizzazione prevista dall'art. 1, comma 268, lett. b), Legge n. 234/2021, come modificato dall'art. 1, comma 365, Legge n. 199/2025, che richiede 18 mesi di servizio a tempo determinato, requisito che il Sig. Sedda non ha ancora maturato proprio a causa dell'illegittima mancata proroga.

## **7. In via subordinata: sul diritto al risarcimento del danno**

Qualora non fosse accolta la domanda principale di proroga, il ricorrente avrebbe diritto al risarcimento integrale dei danni subiti.

Il danno è costituito, in primo luogo, dalla perdita delle retribuzioni che il ricorrente avrebbe percepito nel periodo di proroga di 12 mesi (05.03.2026 – 04.03.2027). L'importo annuale lordo iniziale previsto dal contratto individuale del 23.04.2025 è pari a € 24.154,15, già comprensivo della tredicesima mensilità. A tale somma si aggiunge il trattamento di fine rapporto maturando nel medesimo periodo ex art. 2120 c.c., nonché il danno da omessa contribuzione previdenziale e assistenziale — ovvero, in via principale, l'obbligo di versamento dei contributi per il periodo corrispondente — il tutto con interessi legali e rivalutazione monetaria sulle retribuzioni non corrisposte dalle singole scadenze al saldo (cfr. buste paga relative al periodo 05.05.2025- 04.03.2026– [doc. 17](#)).

È inoltre dovuto il risarcimento del danno per la perdita di chance di stabilizzazione.

La condotta dell'ASL ha infatti privato il ricorrente della concreta possibilità di maturare i requisiti per la stabilizzazione (18 mesi di servizio a tempo determinato) e di partecipare alle relative procedure. Tale chance, in presenza di un quadro normativo che prevede la stabilizzazione del personale precario e del possesso dei requisiti di base da parte del



ricorrente, era seria e apprezzabile. Il danno va liquidato in via equitativa, tenendo conto del beneficio economico che sarebbe derivato dalla stabilizzazione.

### **CONTROINTERESSATI E RICHIESTA DI NOTIFICA EX ART. 151 CPC**

In forza della motivazione addotta dalla Dott.ssa Pira nella nota del 16.04.2026, i candidati utilmente collocati nella graduatoria ARES n. 2558/2025 per l'ASL n. 3 di Nuoro rivestono la posizione di litisconsorti necessari nel presente giudizio, in quanto portatori di un interesse giuridicamente qualificato e contrario a quello del ricorrente.

Il Sig. Sedda è collocato alla posizione n. 124 della medesima graduatoria ARES per l'ASL di Nuoro, sicché i candidati che lo precedono (dalla posizione n. 1 alla posizione n. 123) sono potenzialmente pregiudicati dall'accoglimento del ricorso.

Ricorrono i presupposti per la notificazione ai sensi dell'art. 151 c.p.c., che consente al giudice di prescrivere forme di notificazione diverse da quelle ordinarie *«quando lo consigliano circostanze particolari o esigenze di maggiore celerità»*. Nel caso di specie, l'elevato numero di controinteressati (123) rende la notifica individuale oggettivamente incompatibile con l'urgenza imposta dalla richiesta cautelare, a prescindere dalla completa disponibilità dei dati anagrafici. Questa difesa ha comunque presentato istanza di accesso ad ARES Sardegna ([doc. 18](#)), a tutt'oggi in attesa di riscontro.

La giurisprudenza di legittimità ha riconosciuto che, nelle controversie di lavoro pubblico con pluralità di controinteressati, la pubblicazione sul sito internet dell'amministrazione costituisce modalità di notificazione *“più idonea allo scopo rispetto a quella per pubblici proclami di cui all'art. 150 c.p.c.”* (Cass. civ., Sez. Lav., ord. n. 33156 del 18 dicembre 2025; in termini, Cass. civ., Sez. Lav., ord. n. 22565/2022).

Si chiede pertanto al Tribunale adito di autorizzare la notificazione ex art. 151 c.p.c. nei confronti dei candidati utilmente collocati dalla posizione n. 1 alla posizione n. 123 della graduatoria ARES n. 2558/2025 per l'ASL n. 3 di Nuoro, mediante pubblicazione del testo integrale del ricorso e del decreto di fissazione udienza sui siti internet dell'ARES Sardegna ([www.ares.sardegna.it](http://www.ares.sardegna.it)) e dell'ASL n. 3 di Nuoro ([www.aslnuoro.it](http://www.aslnuoro.it)), entrambi dotati, nell'albo pretorio, di apposita sezione dedicata alle «Notifiche per pubblici proclami».

Si precisa che ARES Sardegna non è convenuta nel presente giudizio: l'indicazione del suo sito internet — unitamente a quello dell'ASL resistente — risponde esclusivamente



all'esigenza di assicurare la massima diffusione e conoscibilità dell'atto tra i controinteressati, trattandosi dell'ente che ha indetto e gestito il concorso unificato da cui promana la graduatoria in questione (ex art. 3, l.r. n. 24 del 11/09/2020) e al cui albo pretorio i candidati hanno l'onere di prestare attenzione.

Si precisa, peraltro, che ad oggi non risulta che il posto richiesto dal Sig. Sedda sia stato ricoperto mediante la graduatoria ARES, sicché i candidati rivestono la qualità di potenziali controinteressati, ma la notifica agli stessi appare comunque opportuna ai fini della completezza del contraddittorio.

### **RICHIESTA DI MISURA CAUTELARE EX ART. 700 C.P.C.**

Sul *fumus* valga quanto sopra argomentato e documentato.

Il *periculum* è concreto, attuale e grave sotto un duplice profilo:

#### **a) Perdita della professionalità acquisita e rischio di impiego diverso dei fondi vincolati**

Il Sig. Sedda ha maturato una specifica professionalità nell'ambito del progetto PUA/UVT, attestata dalla richiesta di proroga della Dirigente (cfr. doc. 4). Nelle more del giudizio di merito, tale professionalità rischia di andare irrimediabilmente dispersa.

Inoltre, la ASL n. 3 di Nuoro, con Deliberazione n. 481 del 22.04.2026 ([doc. 19](#)), ha già approvato la programmazione di spesa per il progetto UP-3-2024-14 (Potenziamento PUA/UVT), stanziando l'importo complessivo di € 151.684,58 per l'assunzione a tempo determinato di n. 5 Assistenti Amministrativi ([doc. 20](#)). Come risulta dal piano operativo allegato, la fase di reclutamento del personale è prevista per il periodo aprile-dicembre 2026. Nelle more del giudizio, tali fondi — già stanziati e disponibili — potrebbero essere integralmente impiegati per l'assunzione di altri soggetti, rendendo impossibile l'esecuzione di un'eventuale sentenza favorevole.

#### **b) Preclusione definitiva della stabilizzazione**

Il tempo necessario per il giudizio di merito pregiudica irrimediabilmente la possibilità per il Sig. Sedda di maturare i requisiti di servizio (18 mesi) per la stabilizzazione ex art. 1, comma 268, lett. b), L. 234/2021. Ogni giorno di ritardo allontana il raggiungimento di tale requisito e, con esso, la possibilità di accedere alle procedure di stabilizzazione che nel frattempo potrebbero essere bandite ed esaurite.

#### **Assenza di pregiudizio per l'amministrazione e per i litisconsorti**



L'adozione del provvedimento cautelare non arreca alcun pregiudizio:

- all'amministrazione: i fondi per la proroga proverrebbero dal Fondo regionale vincolato già stanziato (€ 151.684,58 di cui alla Delibera n. 481/2026), senza oneri aggiuntivi per il bilancio dell'ASL;

- ai litisconsorti: ad oggi non risulta che il posto sia stato ricoperto da alcun candidato della graduatoria ARES, sicché nessuno subirebbe un pregiudizio immediato dalla proroga del contratto del Sig. Sedda.

Tutto ciò premesso, il Sig. Alessandro Sedda, come sopra rappresentato e difeso,

### **CHIEDE**

che il Tribunale Civile di Nuoro, Sezione Lavoro, disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, voglia

#### **IN VIA PRELIMINARE**

Autorizzare la notifica per pubblici proclami ex art. 151 c.p.c. nei confronti dei candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito approvata con DD ARES n. 2558 del 01.10.2025 per l'ASL n. 3 di Nuoro dalla posizione n. 1 alla posizione n. 123, mediante pubblicazione del ricorso e del decreto di fissazione udienza sul sito internet dell'ARES Sardegna e dell'ASL Nuoro;

#### **IN VIA CAUTELARE**

Adottare i provvedimenti cautelari ritenuti più opportuni, ex art. 700 c.p.c., a tutela dei diritti del Sig. Sedda, ivi compresa l'assunzione a tempo determinato del ricorrente per la durata di 12 mesi, o per la diversa durata ritenuta di giustizia, con decorrenza dal 05.03.2026 o, in subordine, dalla data della domanda.

#### **NEL MERITO**

##### **In via principale**

Accertare e dichiarare l'illegittimità e/o la nullità:

- della nota prot. PG/2026/0012721 del 16.04.2026 e di ogni altro atto ad esso preordinato, consequenziale e/o connesso;
- del mancato rinnovo/proroga del contratto di lavoro a tempo determinato del Sig. Sedda;

Per l'effetto, condannare l'Azienda Sanitaria Locale n. 3 di Nuoro a disporre la proroga del contratto di lavoro del Sig. Sedda per la durata di 12 mesi, o per la diversa durata



ritenuta di giustizia, con decorrenza dal 05.03.2026 o, in subordine, dalla data della domanda.

**In via subordinata**

Nella denegata ipotesi di mancato accoglimento della domanda principale, condannare l'Azienda Sanitaria Locale n. 3 di Nuoro al risarcimento di tutti i danni, patrimoniali e non patrimoniali, subiti dal ricorrente, da quantificarsi in:

- Somma di € 24.154,15, pari all'importo annuale lordo iniziale previsto dal contratto individuale di lavoro del 23.04.2025 (comprensivo della tredicesima mensilità), o la diversa somma maggiore o minore che risulterà dovuta, a titolo di retribuzioni non percepite per il periodo di mancata proroga di 12 mesi;
- Somma ulteriore a titolo di TFR maturato nel medesimo periodo;
- Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo corrispondente, ovvero, in ulteriore subordine, risarcimento del danno da omessa contribuzione pari alla differenza tra la contribuzione che sarebbe stata accreditata e quella effettivamente riconosciuta;
- Il tutto oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo;
- Ulteriore somma, da liquidarsi in via equitativa, a titolo di risarcimento del danno da perdita di chance di stabilizzazione.

**In ogni caso**, con vittoria di spese e compensi professionali del presente giudizio.

**In via istruttoria**, si producono i seguenti documenti:

1. Contratto di lavoro individuale a tempo determinato del 23.04.2025
2. Deliberazione D.G. ASL n. 3 di Nuoro n. 448 del 17.04.2025
3. Deliberazione ARNAS G. Brotzu n. 1368 del 18.11.2022 (graduatoria di merito)
4. Richiesta di proroga della Dirigente del Distretto Socio Sanitario del 03.03.2026
5. Sollecito proroga del 25.03.2026 da Sedda
6. Nota Dott.ssa Maria Rita Pira prot. PG/2026/0012721 del 16.04.2026
7. Impugnativa stragiudiziale del 04.05.2026
8. Determinazione Dirigenziale ARES n. 2558 del 01.10.2025 (graduatoria di merito ARES – Sedda pos. 124)
9. Deliberazione ASL n. 3 di Nuoro n. 2 del 05.01.2026 (proroga contratti Assistenti Amministrativi)



10. Deliberazione ASL n. 3 di Nuoro n. 76 del 03.02.2026 (ulteriore proroga Assistenti Amministrativi)
11. Deliberazione ASL n. 3 di Nuoro n. 517 del 29.06.2023
12. Determinazione Dirigenziale ATS Sardegna n. 6584 del 18.12.2020 (rettifica graduatoria)
13. Allegato C alla D.D. ATS Sardegna n. 6584/2020 (graduatoria con nominativi e posizioni)
14. Delibera ASL SulcisIglesiente 174 del 25.2.2026
15. CCNL Comparto Sanità
16. Regolamento procedure concorsuali/selettive e modalità di scorrimento graduatorie
17. Buste paga del Sig. Sedda 05.05.2025- 04.03.2026
18. Ricevuta consegna p.e.c. contenente istanza di accesso ad ARES
19. Deliberazione ASL n. 3 di Nuoro n. 481 del 22.04.2026 (stanziamento fondi PUA)
20. Scheda progetto UP-3-2024-14 (Potenziamento PUA/UVT) – piano operativo

Si dichiara che il valore della causa è di € 24.154,15 pari all'importo lordo delle retribuzioni spettanti per 12 mesi e sarebbe pertanto soggetto al contributo unificato di € 118,50 che non verrà versato in ragione del reddito dell'appellante inferiore ai limiti previsti dall'art. 9, comma 1-bis, D.P.R. 30.5.2002 n. 115, come da autocertificazione allegata.

Cagliari 9 giugno 2026

Avv. Valerio Flore

