



**TRIBUNALE DI TRANI – SEZIONE LAVORO**

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

*CON ISTANZA DI DETERMINAZIONE DELLE MODALITÀ DELLA NOTIFICAZIONE NEI  
CONFRONTI DI EVENTUALI LITISCONSORTI (EX ART. 151 C.P.C.)*

Per il prof. **PAOLICELLI Saverio**, nato a Grumo Appula (BA) il 15/09/1993 (C.F.: PLCSVR93P15E223T) ed ivi residente alla Via Foraginale n. 3, rappresentato e difeso tanto congiuntamente quanto disgiuntamente dagli Avv.ti Carlo Mercurio (C.F.: MRCCRL80S20B428W) e Silvia Donnangelo (C.F.: DNNSLV85R54L049K) ed elettivamente domiciliato presso lo studio Legallabor sito in Bari, alla Piazza Giulio Cesare n. 30, giusta mandato in calce al presente atto **(Ai fini e per gli effetti della Legge 15 luglio 2011 n. 111, si dichiara di voler ricevere i relativi avvisi c/o il seguente telefax: 080.9080637 e/o casella di posta elettronica certificata PEC: [mercurio@pec.legallabor.it](mailto:mercurio@pec.legallabor.it) e [donnangelo.silvia@avvocatibari.legalmail.it](mailto:donnangelo.silvia@avvocatibari.legalmail.it))**

*Ricorrente*

**CONTRO**

- **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA**, in persona del Ministro *p.t.*, C.F. 80185250588, con sede in Roma, al Viale Trastevere n. 76/A;
- **UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA PUGLIA**, in persona del legale rappresentante *p.t.*, C.F. 80024770721, con sede in Bari, alla Via S. Castromediano n. 123;
- **U.S.R. PER LA PUGLIA – AMBITO TERRITORIALE PER LA PROVINCIA DI BARI**, in persona del legale rappresentante *p.t.*, C.F. 80020790723, con sede in Bari, alla Via G. Re David n. 178/F
- **I.I.S.S. "GIUSEPPE COLASANTO"**, in persona del legale rappresentante *p.t.*, C.F. 90005000725, con sede in Andria (BT), alla Via Paganini snc



tutti elettivamente domiciliati *ope legis* presso **l'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Bari** (C.F. 93003250722) con sede in Bari, alla Via Melo n. 97

Resistenti

### **NONCHÉ EVENTUALMENTE NEI CONFRONTI**

di tutti i docenti attualmente inseriti nella I fascia delle graduatorie provinciali per le supplenze (GPS) e II fascia delle graduatorie di istituto (GI) per il conferimento delle Supplenze ITP nella scuola secondaria di I e II grado per l'Ambito Territoriale della Provincia di Bari, valide per gli anni scolastici 2020/2022, classe di concorso B016 - *Laboratori di scienze e tecnologie informatiche*, che potrebbero subire pregiudizio per effetto dell'accoglimento del presente ricorso

Eventuali controinteressati e resistenti

### **PREMESSO CHE**

- il ricorrente ricopre la qualifica di docente a tempo determinato (classe di concorso B016 - *Laboratori di scienze e tecnologie informatiche*), risultando regolarmente inserito nelle Graduatorie Provinciali (Prima Fascia) e di Istituto (Seconda Fascia) per le supplenze ITP nella scuola secondaria di I e II grado per l'Ambito Territoriale della Provincia di Bari;

- l'istante è, infatti, in possesso del diploma di maturità in Ragioniere e Perito Commerciale e Programmatore, conseguito presso l'istituto d'istruzione secondaria superiore "Tommaso Fiore" di Grumo Appula (BA), pacificamente riconosciuto come titolo di studio idoneo per l'accesso all'insegnamento nella specifica disciplina, con diritto all'inserimento nelle nuove graduatorie provinciali per le supplenze (GPS) e di istituto (GI) regolate dall'O.M. n. 60 del 10 luglio 2020;

- il ricorrente risulta, inoltre, destinatario di un provvedimento giudiziale a sé favorevole, che ha definitivamente sancito il suo diritto ad essere legittimamente inserito nelle graduatorie di reclutamento dei docenti; con **sentenza del TAR Lazio n. 10902/2018 del 13/11/2018**, emessa nell'ambito del giudizio recante n. 10164/2018 R.G., invero, non impugnata nei termini di legge ed ampiamente **passata in giudicato**, il Tribunale Amministrativo adito, chiamato a pronunciarsi sull'illegittimità del D.M. n. 506 del 19/06/2018 avente ad oggetto l'aggiornamento delle graduatorie ad esaurimento per il personale docente ed educativo nella parte in cui non consentiva il reinserimento nelle predette graduatorie per l'ipotesi di mancata presentazione della domanda di aggiornamento/permanenza, ha inequivocabilmente sancito il diritto dei ricorrenti - e, tra essi, del prof. Paolicelli Saverio - ad essere inserito nella graduatoria GAE e, di conseguenza, nella I fascia della graduatoria GSP e II fascia della graduatoria GI ad essa correlate (All. n. 1);



- nel corso del suindicato procedimento giudiziale, infatti, il Tribunale Amministrativo adito ha avuto modo di valutare la sussistenza in capo al ricorrente dei requisiti di legge atti a beneficiare di quanto domandato, essendo egli munito di idoneo titolo di insegnamento per la rispettiva classe di concorso ed essendo incluso nella graduatoria di cui sopra - come chiaramente evincibile dal ricorso all'uopo validamente presentato e dalla documentazione ivi offerta in allegato (All. n. 2), statuendo nella parte dispositiva quanto segue: "Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Sezione Terza Bis), definitivamente pronunciando sul ricorso, come in epigrafe proposto, lo accoglie e, per l'effetto, annulla i provvedimenti impugnati **disponendo l'inserimento dei ricorrenti nelle graduatorie di merito**" (cfr. all. n. 1);

- in ragione della suddetta pronuncia, il Ministero odierno convenuto ha in un primo momento dato spontanea esecuzione a quanto ordinato dal Tribunale Amministrativo del Lazio, riconoscendo il diritto del ricorrente ad essere collocato nella graduatoria per le supplenze e di istituto rispettivamente di I e II fascia della classe di concorso B016 per la provincia di Bari, inserendolo alla posizione n. 14 con attribuzione di 8 punti;

- dette graduatorie venivano, quindi, definitivamente approvate dalle competenti articolazioni periferiche ministeriali, ove il prof. Paolicelli risultava regolarmente inserito in qualità di docente ITP, con una corretta valutazione dei titoli di studio e di carriera dichiarati;

- il ricorrente veniva dunque individuato dall'Ufficio Scolastico Provinciale di Bari (prot. n. 24092 del 08/09/2021) quale destinatario di un **contratto individuale di lavoro a tempo determinato, con assegnazione dell'incarico di supplenza annuale** da svolgersi presso l'I.I.S.S. "GIUSEPPE COLASANTO" di Andria (BT) a decorrere dal 09/09/2021 e sino al 31/08/2022, che si perfezionava con la sottoscrizione del contratto di assunzione del docente (prot. n. 5932 del 09/09/2021 - All. n. 3);

- con nota prot. n. 7204 del 12/10/2021 l'Istituto "G. Colasanto", in qualità di istituto capofila, provvedeva ad effettuare la prescritta **verifica del punteggio del docente** in relazione ai dati dichiarati nella domanda di inserimento nella graduatoria GPS di I fascia del personale docente, in ossequio alla normativa di riferimento, convalidando il punteggio attribuitogli e disponendo come segue: **"VISTA la documentazione prodotta dall'interessato/a; ACCERTATA la veridicità delle dichiarazioni rese dal docente nella domanda di inserimento, come previsti dall'art. 8 "valutazione titoli" commi 7-8-9 e 10 dell'O.M. 60 del 10/07/2020; ... DECRETA La convalida del punteggio ... come di seguito riportato** (All. n. 4):



<b>Graduatoria GPS</b>	<i>Tipo di inclusione</i>	<i>Classe di concorso</i>	<i>Punteggio titoli di accesso</i>	<i>Punteggio titoli accademici, professionali e culturali</i>	<i>Punteggio servizi</i>	<b>Punteggio totale</b>
<b>I fascia</b>	CON RISERVA	B016	8,0	0,0	0,0	8,0

- di seguito, con **nota AOOUSPBA prot. n. 580 del 13.01.2022**, il Dirigente p.t. per l'Ambito Territoriale per la Provincia di Bari emanava apposito provvedimento di convalida e/o rettifica dei punteggi dei docenti a seguito delle verifiche opportunamente effettuate, disponendo in relazione all'odierno ricorrente la **CONVALIDA** di quanto statuito nella citata nota prot. n. 7204 del 12/10/2021 emessa dall'istituto scolastico di prima assunzione del docente (All. n. 5);

- tale rapporto lavorativo procedeva dunque regolarmente sino al 09/04/2022 allorquando l'Istituto scolastico adottava improvvisamente il **decreto prot. n. 3780** con cui decretava la **risoluzione del contratto/licenziamento con decorrenza immediata** nei confronti del docente, precisando che detto contratto **"cessa di produrre i suoi effetti a far data dal 09/04/2022. Di conseguenza sarà computato agli effetti giuridici ed economici il servizio prestato dal 09/09/2021 al 08/04/2022"** (All. n. 6);

- nel prefato provvedimento disposto dall'I.I.S.S. "G. COLASANTO", quest'ultimo si limitava a richiamare una nota emanata dagli Uffici dell'Ambito Territoriale per la Provincia di Bari (prot. n. 5831 del 23/03/2022) nella parte in cui essa statuisce, in modo assolutamente incomprensibile ed arbitrario, che la posizione occupata dal docente nella I fascia della graduatoria B016 sarebbe illegittima in quanto "il candidato era destinatario di provvedimento giurisdizionale definitivo del TAR Lazio prot. n. 10902/2018 del 13/11/2018, che ha effetto solo su coloro i quali erano già presenti in GAE, circostanza che non riguarda il docente in oggetto, in quanto nella banca dati non risulta mai inserito in questa graduatoria", motivo per cui ne decretava il depenamento dalla correlata graduatoria GPS di I Fascia sancendone contestualmente la risoluzione immediata del contratto di lavoro in essere (cfr. all. n. 6);

- a seguito di ciò, stante l'assoluta infondatezza della motivazione addotta dall'Istituto e la sussistenza di tutti i requisiti di legge atti a beneficiare dell'inserimento nella I fascia della graduatoria GPS e II fascia GI così come riconosciuto con sentenza del TAR Lazio passata in giudicato, il prof. Paolicelli si vedeva costretto a proporre **reclamo** avverso il prefato provvedimento di cancellazione dalle graduatorie ed **impugnare** formalmente, per il tramite degli scriventi procuratori, **la risoluzione del contratto/licenziamento** comminatogli, in quanto destituita di fondamento oltre che lesiva dei propri diritti,



rendendosi al contempo immediatamente disponibile alla ripresa del proprio lavoro (All. n. 7);

- con nota AOOUSPBA prot. n. 8108 del 19/04/2022, il Dirigente p.t. USR per la Puglia - Ufficio III, Ambito Territoriale per la Provincia di Bari, riscontrava l'impugnativa richiamata al punto precedente con una missiva - inoltrata unicamente al sig. Paolicelli a mezzo raccomandata a/r presso la sua residenza - in cui si intimava e diffidava formalmente il docente "ad adempiere entro e non oltre il termine di 15 giorni dal ricevimento della presente alla restituzione della somma indebitamente percepita nonché al pagamento di ogni altro credito, accessorio e spese che dovessero eventualmente essere accertate", percepite per l'attività di docenza prestata in virtù del prefato contratto individuale di lavoro sottoscritto tra il docente e l'I.I.S.S. "G. COLASANTO" il 09/09/2021, legittimando tale incresciosa azione sulla scorta delle dichiarazioni che il docente avrebbe reso nell'istanza per l'inserimento nella graduatoria per le supplenze presentata in data 19/07/2021, ossia l'aver considerato il provvedimento giurisdizionale definitivo emesso dal TAR Lazio in suo favore come valido titolo per l'inserimento nella I fascia di tale graduatoria, non ritenuto invece dal Dirigente scolastico inerente la sua persona (All. n. 8);

- ebbene, con missiva del 29/04/2022 inoltrata per il tramite degli scriventi procuratori, il sig. Paolicelli contestava integralmente gli addebiti formulati nei suoi confronti, ribadendo con fermezza la legittimità delle sue azioni, essendo pienamente suffragate da un provvedimento giudiziale definitivo che, contrariamente a quanto ex *adverso* sostenuto, inequivocabilmente spiega efficacia anche nei suoi riguardi, insistendo dunque per l'annullamento dei provvedimenti contestati con piena reintegra nel posto di lavoro precedentemente ricoperto, rimasta tuttavia inevasa (All. n. 9);

- l'Istituto scolastico, dal canto suo, si premuniva di riscontrare il reclamo e l'impugnazione promossa dal docente inviando apposita nota prot. n. 4562 del 02/05/2022, ove tuttavia si limitava a ribadire che il citato pronunciamento amministrativo (che, si ricorda, ha disposto l'inserimento dei ricorrenti, e dunque anche del prof. Paolicelli, nelle graduatorie per cui è causa) non esplicherebbe effetti nei suoi confronti (All. n. 10);

- in particolare, nella citata nota si precisava che "La risoluzione del rapporto di lavoro in essere, quindi, è consequenziale alla esclusione del sig. Paolicelli Saverio dalla graduatoria di I fascia GPS, per la motivazione suesposta: essa infatti era prerequisite fondamentale per l'instaurazione del rapporto di lavoro ... Nel contratto di lavoro sottoscritto dal sig. Paolicelli, infatti, una clausola prevede come **"causa di risoluzione del medesimo l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto, come pure il mancato possesso dei requisiti"** (cfr. all. n. 10);

- a fronte di ciò, ad oggi nulla è stato posto in essere, lasciando il docente



improvvisamente privo del proprio posto di lavoro a tempo determinato legittimamente ricoperto e del correlato sostentamento economico e depauperandolo, per di più, del punteggio spettante per i titoli di accesso alle graduatorie e per il servizio prestato, con tutte le conseguenti ripercussioni lavorative in termini di scorrimento *in peius* della graduatoria vigente ed in vista dell'imminente aggiornamento delle graduatorie GAE, GPS e GI per gli AA.SS. 2022-2024 in corso;

- il mancato riconoscimento integrale dell'annualità di servizio reso dall'istante in qualità di docente in virtù del contratto individuale di lavoro siglato in data 9/9/2021 ha, difatti, comportato l'impossibilità per il ricorrente di computare tale ulteriore anno di servizio nella propria carriera lavorativa e, dunque, di acquisire maggior punteggio nella graduatoria di afferenza, privandolo in tal modo dell'aspirazione ad ottenere maggiori sbocchi professionali in ordine all'accesso all'insegnamento; egli infatti non solo è stato depennato dalla I fascia della graduatoria vigente per essere inserito nella II fascia ma verrà, altresì, ingiustamente scavalcato in tale graduatoria ed in quella costituenda per gli AA.SS. 2022-2024 per la classe di concorso di afferenza da docenti riportanti un punteggio più alto a causa del mancato riconoscimento dell'annualità di servizio prestata;

- l'illegittimità del comportamento posto in essere dall'Amministrazione odierna resistente si colloca, invero, in contrasto con la normativa giuslavoristica posta a tutela del lavoratore, non solo in quanto egli non si è reso responsabile di alcuna condotta illegittima a lui direttamente ascrivibile ma, per di più, perché si sta assistendo al tentativo di imputare la negligenza delle Istituzioni preposte al controllo ed alla verifica tempestiva dei titoli posseduti dai candidati ad una qualche responsabilità del docente, rivendicando peraltro il diritto di licenziare *sic et simpliciter* il lavoratore, caducando senza alcun genere di preavviso il contratto individuale di lavoro stipulato nel lontano 09/09/2021 e giustificando tale comportamento sulla scorta di un'interpretazione unilaterale di un provvedimento giurisdizionale definitivo e dichiaratamente favorevole al docente, inspiegabilmente ritenuto a lui non applicabile;

- orbene, di fronte al diniego esplicito dell'Amministrazione di dar seguito alle doglianze rappresentate dall'istante benché motivate ed adeguatamente supportate, stante la totale ed incomprensibile chiusura di quest'ultima in merito all'illegittimità dei provvedimenti adottati nei confronti del docente non solo in punto di merito ma anche in relazione alle procedure impiegate, totalmente lesive della normativa di riferimento e della dignità professionale del ricorrente, il prof. Paolicelli si è visto costretto ad adire codesto Ill.mo Tribunale al fine di ottenere ristoro dei pregiudizi ingiustamente patiti;

- l'intimato licenziamento/risoluzione del contratto comminato dall'I.I.S.S. "GIUSEPPE COLASANTO" con nota prot. n. 3780 in data 09/04/2022 così come il decreto



di depennamento dalle graduatorie provinciali per le supplenze di I fascia e di istituto di II fascia, invero, devono ritenersi illegittimi, nulli, inefficaci ed infondati in fatto ed in diritto, in quanto adottati in violazione di legge, motivo per cui l'odierno ricorrente insiste sin d'ora affinché venga dichiarata l'illegittimità dei provvedimenti adottati nei suoi confronti sopra descritti onde ottenere la reintegra nel proprio posto di lavoro sino a scadenza naturale del contratto ed il risarcimento del danno ingiustamente patito, previa disapplicazione dei suddetti provvedimenti con conseguente reinserimento in graduatoria e ripristino del punteggio ingiustamente decurtato, fondando le sue pretese sulle seguenti osservazioni in

## **DIRITTO**

### **A. IN VIA PRELIMINARE: BREVI CENNI SULLA GIURISDIZIONE E COMPETENZA DEL GIUDICE ADITO.**

In via preliminare, va ritenuta e dichiarata la giurisdizione e la competenza di Codesto Giudice Ordinario, in funzione di Giudice del Lavoro, a dirimere la presente controversia, per le ragioni di seguito delineate.

Occorre ricordare che l'art. 63, comma 1, D. Lgs n. 165/2001 devolve al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione, *"incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali"*. La circostanza che nel giudizio vengano in questione *"atti amministrativi presupposti"*, difatti, non incide sulla giurisdizione del giudice ordinario in quanto quest'ultimo può procedere, se li ritiene illegittimi, alla loro disapplicazione.

A tal riguardo, a mente dei consolidati principi affermati dalla Suprema Corte in tema di riparto della giurisdizione, si rammenta che "Al fine di individuare il giudice munito di giurisdizione in relazione alle controversie concernenti il diritto all'inserimento in una graduatoria ad esaurimento nell'ambito del comparto scolastico, occorre avere riguardo al "petitum" sostanziale dedotto in giudizio. Ne consegue che se oggetto di tale domanda è la richiesta di annullamento dell'atto amministrativo generale o normativo, e solo quale effetto della rimozione di tale atto - di per sé preclusivo del soddisfacimento della pretesa del docente all'inserimento in una determinata graduatoria - l'accertamento del diritto del ricorrente all'inserimento in quella graduatoria, la giurisdizione non potrà che essere devoluta al giudice amministrativo, essendo proposta in via diretta la domanda di annullamento di un atto amministrativo; viceversa, ove l'istanza rivolta al giudice sia specificamente diretta all'accertamento del diritto del singolo docente all'inserimento nella graduatoria, ritenendo che tale diritto scaturisca direttamente dalla normazione primaria, eventualmente previa disapplicazione dell'atto amministrativo che potrebbe precluderlo, la



**giurisdizione va attribuita al giudice ordinario**” (Cassazione civile, Sez. Unite, ordinanza n. 17123 del 26 giugno 2019; così ex multis Cass., S.U., Ordinanza 15 dicembre 2016, n. 25840 e Cass. S.U., Ordinanza 16 settembre 2021, n. 25044).

La giurisdizione si determina, dunque, pacificamente sulla base della domanda e, ai fini del suo riparto tra giudice ordinario e giudice amministrativo, rileva non già la prospettazione delle parti, bensì il cosiddetto "*petitum*" sostanziale, il quale va identificato non solo e non tanto in funzione della concreta statuizione che si chiede al giudice, ma anche e soprattutto in funzione della "*causa petendi*", ossia dell'intrinseca natura della posizione soggettiva dedotta in giudizio ed individuata dal giudice con riguardo ai fatti allegati ed al rapporto giuridico del quale essi sono manifestazione (Cassazione civile, Sez. Unite, ordinanza n. 14849 del 28 giugno 2006).

La fattispecie per cui è causa, invero, nel prevedere l'inserimento in un'apposita graduatoria di tutti coloro che sono in possesso di determinati requisiti, si colloca al di fuori dalle controversie inerenti procedure concorsuali per la stipula di contratti di cui all'art. 63, comma 4, D.lgs. n. 165/2001; ciò comporta che sia il Giudice Ordinario a dover tutelare la pretesa all'inserimento ed alla corretta collocazione in graduatoria del ricorrente, avendo detta pretesa ad oggetto la conformità alla legge degli atti di gestione nella graduatoria utile per la stipula del contratto di lavoro.

Sul punto si è uniformemente espressa la giurisprudenza di legittimità, enunciando la massima per cui *"Quando si tratti di controversie proposte avverso le graduatorie di istituto, si è in presenza di atti i quali, esulando da quelli compresi nelle procedure concorsuali per l'assunzione, né potendo essere ascritti ad altre categorie di attività autoritativa (identificate dal D. Lgs. n. 165/2001, art. 2, comma 1), non possono che restare compresi tra le determinazioni assunte con la capacità e i poteri del datore del lavoro privato (art. 5, comma 2, del citato D. Lgs. n. 165/2001), di fronte ai quali sono configurabili soltanto diritti soggettivi e la tutela di cui all'art. 2907 c.c."* (cfr. Cassazione SS.UU., sentenza n. 12348 del 28.5.2007).

Giusto corollario dei principi poc'anzi affermati, secondo quanto disposto dalle SS.UU. della Corte di Cassazione con la Sentenza n. 3677 del 16.2.2009, è il *"potere del Giudice Ordinario di disapplicare atti amministrativi di organizzazione adottati dall'amministrazione in tutti i casi in cui gli stessi costituiscano provvedimenti presupposti gli atti di gestione del rapporto di lavoro del pubblico dipendente, senza che rilevi la circostanza che l'atto organizzativo generi sia definitivamente stabile per omessa impugnazione avanti al Giudice Amministrativo. Ciò comporta che il provvedimento di macro organizzazione da un lato rimanga operativo in generale e, dall'altro, essendo privato di effetti nei confronti del dipendente interessato, non valga a sorreggere l'atto di gestione consequenziale"* (si veda





nello stesso senso Cass. S.U. n. 13169 del 2006; Cass. S.U., n. 11712 del 2016; Cons. Stato, sentenza n. 3415 del 08/07/2015).

Ed ancora, in relazione ad un caso assimilabile a quello che qui ci occupa, il Consiglio di Stato ha recentemente ribadito la giurisdizione del giudice ordinario in quanto "..si tratta di un'esclusione, derivante dall'interpretazione della normativa primaria, senza discrezionalità amministrativa, adottata dopo l'inserimento in graduatoria e la sottoscrizione di un contratto di lavoro, ossia di vicenda in fondo successiva ed estranea alla gestione della procedura concorsuale (pur peculiare per il suo automatismo) sopra menzionata (la esclusione attiene al disconoscimento di una qualifica e posizione professionale legata all'interpretazione della valenza dello specifico titolo di studio conseguito da un determinato e specifico soggetto) non avendo riflessi di carattere generale. **Spetta quindi alla giurisdizione del giudice ordinario la cognizione del provvedimento con il quale il dirigente scolastico depenna un insegnante dalle graduatorie di istituto, quando tale atto inerisce a vicende del rapporto di impiego privatizzato**, legate ad un potere operante su un piano paritetico, basato sull'accertamento di fatti specifici, che riguarda solamente la conformità o meno alla legge degli atti vincolati di gestione nella graduatoria, **vertendosi in tema di accertamento di diritti soggettivi di docenti già iscritti in graduatorie**" (Cons. Stato, Sez. VI, sentenza n. 6230 del 07/09/2021).

Da tutto quanto sin qui dedotto discende il diritto e la piena facoltà del ricorrente di rivolgere a Codesto Ecc.mo Tribunale la presente domanda, volta alla tutela del proprio diritto soggettivo alla ricostituzione del rapporto lavorativo illegittimamente cessato per licenziamento/risoluzione del contratto, previa disapplicazione degli atti amministrativi presupposti.

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

Con l'art. 40 del D.Lgs. citato il Legislatore ha, infatti, introdotto un unico foro competente per i rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, radicando esplicitamente la competenza territoriale nella circoscrizione in cui ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del



rapporto - per cui il concetto di ufficio va assimilato a quello di sede di servizio - trattandosi di foro esclusivo che, da una parte non concorre con gli altri fori di cui al comma 2 dell'art. 413 c.p.c. previsti per i rapporti di lavoro privato e, dall'altra, preclude ogni riferimento ai criteri di competenza territoriale collegati all'emissione di atti amministrativi relativi alla gestione del rapporto di lavoro.

Poiché in base all'art. 5 c.p.c. la competenza si determina con riguardo allo stato di fatto esistente al momento della proposizione della domanda, l'individuazione dell'ufficio cui è addetto il lavoratore, ai sensi dell'art. 413 c.p.c., deve essere fatta al momento del deposito del ricorso. Ebbene il ricorrente, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, prestava servizio presso l'I.I.S.S. "GIUSEPPE COLASANTO" di Andria (BT), motivo per cui non residuano dubbi sulla competenza del Tribunale adito.

**B. NEL MERITO: SULL'ILLEGITTIMITÀ DEL DECRETO DI LICENZIAMENTO/RISOLUZIONE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO E DEL DECRETO DI DEPENNAMENTO DALLA GRADUATORIA E RETTIFICA DEL PUNTEGGIO - SUL DIRITTO DEL PROF. PAOLICELLI AL REINSERIMENTO NELLE GRADUATORIE GAE/I FASCIA GPS/II FASCIA GI**

**• VIOLAZIONE DEL GIUDICATO AMMINISTRATIVO.**

Per comprendere pienamente la materia oggetto del contendere si rende quantomai opportuno prendere le mosse dal provvedimento giurisdizionale emesso dal **TAR LAZIO** che, con **sentenza n. 10902/2018 del 13/11/2018** pronunciata nell'ambito del giudizio recante n. 10164/2018 R.G., **mai impugnata e passata in giudicato**, ha definitivamente sancito il diritto del prof. Paolicelli, quale ricorrente nel suindicato ricorso, alla corretta esecuzione da parte dell'Amministrazione di quanto ivi statuito.

Come detto, con la citata sentenza **il Tribunale Amministrativo adito ha stabilito il diritto dei ricorrenti, ivi compreso il prof. Paolicelli, di essere inserito nelle graduatorie per cui è causa, riconducendo dunque la posizione lavorativa del docente nell'ambito della I fascia delle graduatorie per le supplenze e II fascia delle graduatorie di istituto**, in virtù del suo corretto inserimento nelle graduatorie GAE.

Ebbene, **in un primo momento l'Amministrazione convenuta ha osservato il disposto del Giudice adito, annoverando correttamente il prof. Paolicelli nelle rispettive graduatorie e giungendo a sottoscrivere il contratto individuale di lavoro per supplenza annuale siglato il 9 settembre 2021; successivamente - e precisamente con comunicazione informale del 9 aprile 2022 - il docente veniva notiziato dell'improvviso ed inaspettato depennamento dalle graduatorie di cui si discorre e conseguenziale risoluzione del contratto di lavoro in essere con decorrenza contestuale ed immediata, giustificato dalla sola considerazione che**



la sentenza amministrativa di cui sopra – pubblicata come detto nel lontano 2018 – sarebbe divenuta nell’aprile 2022 non più applicabile alla sua persona e ciò in quanto il suo nominativo non risulterebbe inserito negli archivi informatici delle graduatorie GAE.

Quanto sopra, a dire dell’Amministrazione, legittimerebbe il recesso immediato dal contratto di lavoro in essere da ben sette mesi e volgente al termine delle attività didattiche, senza che il docente fosse stato prima di quel momento notiziato di qualsivoglia accertamento della sua posizione lavorativa e senza consentirgli alcuna possibilità di formulare osservazioni in merito agli addebiti contestati, data l’immediatezza dei provvedimenti assunti a suo carico.

Ciò premesso, preme sin d’ora evidenziare che i provvedimenti adottati dall’Amministrazione nei riguardi del prof. Paolicelli, oltre che lesivi della sua dignità personale e professionale e delle più basilari norme giuslavoristiche poste a tutela del lavoratore, risultano altresì in aperto contrasto con il principio cardine del nostro ordinamento sul **giudicato dei provvedimenti giurisdizionali**.

Occorre ricordare che con il termine “giudicato amministrativo” ci si riferisce alla decisione contenuta in una sentenza divenuta immutabile. Esso si forma quando siano stati esperiti tutti i mezzi di impugnazione contro la sentenza emanata dal giudice, ovvero quando essi non siano più esperibili per decorrenza dei termini fissati dalla legge. Il giudicato amministrativo, com’è noto, può concernere solo le sentenze di merito, con esclusione dunque delle questioni pregiudiziali, e riguarda i motivi esaminati dal giudice e ritenuti fondati con la sentenza di annullamento.

Esso ha quindi un duplice effetto: *preclusivo*, in quanto è precluso qualsiasi nuovo giudizio avente ad oggetto la stessa questione decisa nella sentenza (c.d. efficacia negativa del giudicato) ed inoltre, **in qualsiasi altro giudizio avente un diverso oggetto, il giudice è vincolato al punto deciso con la sentenza passata in giudicato** (c.d. efficacia positiva del giudicato); *costitutivo*, in quanto esso crea una nuova situazione giuridica indipendentemente dalla conformità o difformità di questa rispetto alla situazione giuridica preesistente. **L’autorità amministrativa, parte in giudizio, rimane dunque vincolata al giudicato nel senso che la sua ulteriore attività deve conformarsi ad esso pena la violazione del giudicato**. D’altro canto, anche il giudice amministrativo rimane vincolato alla sentenza, qualora l’atto che ne ha formato oggetto sia sottoposto al suo sindacato (c.d. giudicato amministrativo interno).

Peraltro, la sentenza *de qua* risulta altresì coperta dal giudicato *formale*, non essendo più esperibili rimedi ordinari di impugnazione, e ciò comporta l’immutabilità della sentenza salvo che per l’eventuale esperibilità dei rimedi straordinari di impugnazione, mentre in virtù del giudicato *sostanziale* l’accertamento contenuto nella sentenza passata in giudicato



fa stato ad ogni effetto tra le parti, i loro eredi o aventi causa, imponendo chiaramente l'obbligo di osservare quanto disposto dal Giudice.

Da ultimo, preme ricordare che se, da un lato, gli effetti del giudicato coprono l'atto impugnato e tutti gli atti amministrativi che da esso discendono, anche ove non abbiano formato oggetto esplicito del ricorso, per altro verso investono soltanto le parti del giudizio in forza del principio di cui all'art. 2909 c.c., ossia esso spiega efficacia solo nei confronti di coloro che abbiano agito per la difesa delle proprie posizioni giuridiche.

Alla luce di ciò, non residua alcun dubbio sulla bontà delle doglianze del ricorrente e sull'assoluta buona fede della posizione da lui prospettata, dal momento che la sentenza amministrativa legittimante il suo inserimento nella graduatoria di I e II fascia per le supplenze – con cui è bene ricordare è stato disposto l'inserimento dei ricorrenti ivi incluso del prof. Paolicelli nelle graduatorie di cui si discorre – risulta ormai ampiamente coperta dal giudicato, tanto più che nessuna obiezione era mai stata avanzata prima d'ora in relazione alla sua efficacia nei confronti del docente.

Non può dunque legittimamente darsi seguito al tentativo operato dall'Amministrazione di arginare l'efficacia del giudicato limitandone la portata soggettiva ed escludendo soggetti che, come l'odierno ricorrente, sono stati dichiarati dal Giudice Amministrativo destinatari della sentenza a loro favorevole.

Invero, l'Amministrazione resistente fonda la legittimità del proprio operato sull'assunto per cui, da un controllo informatico dei sistemi ministeriali, il nominativo del ricorrente non risulterebbe inserito nella graduatoria GAE, riportando la dicitura "ASPIRANTE NON PRESENTE SULLA BASE INFORMATIVA" (cfr. all. n. 10).

Ebbene, è oltremodo evidente come un mero errore amministrativo non possa in alcun modo pregiudicare i diritti del docente al suo corretto inserimento nelle graduatorie di cui si discorre, tanto più ove si sia in possesso – come nel caso di specie – di un provvedimento giurisdizionale che, lungi dal poter essere rimesso in discussione, legittima a pieno titolo il suo reinserimento nelle graduatorie per cui è causa.

D'altro canto, l'Amministrazione resistente non è nuova a problematiche di questo genere, essendo già accaduto di non rivenire il nominativo di un soggetto all'interno dei sistemi informatizzati, tant'è vero che il Miur ha provveduto ad emanare apposite FAQ operative al fine di risolvere tali incresciose situazioni (All. n. 11).

In particolare, nella FAQ6 del Miur, ove viene analizzato proprio il caso in cui il nominativo del docente non risulti nel sistema, si riconosce espressamente che la problematica ben potrebbe essere dovuta ad un errore nell'inserimento del codice fiscale nel polis rispetto a quello con cui è registrato nel sistema, o ancora ad un errore derivante dal fatto che la sua posizione è stata cancellata (come nell'ipotesi che qui ci occupa, dal



momento che il ricorrente è stato depennato dalla graduatoria per non aver presentato in tempo utile l'istanza di aggiornamento, motivo per cui si è provveduto ad impugnare il DM che ne decretava il depennamento incardinando il relativo giudizio dinanzi al TAR Lazio, conclusosi nel 2018 con la citata sentenza favorevole legittimante il suo reinserimento nella graduatoria di cui sopra).

Ebbene, è proprio il Miur a disporre in presenza di tali circostanze che *"l'aspirante non può presentare la domanda, **a meno che non rientri nella casistica di personale per cui, a fronte di una eventuale sentenza o provvedimento cautelare, la posizione dell'aspirante non sia presente sul SIDI, ma vi sia un provvedimento che dispone l'inserimento. Solo se rientra in questa casistica, l'aspirante dovrà compilare il modello 1 cartaceo e presentarlo all'ufficio scolastico di destinazione, corredato del provvedimento in suo possesso che dispone l'inserimento/reinserimento nelle GAE.**"* (cfr. all. n. 11).

Una situazione pienamente confacente alla fattispecie che qui ci occupa, che rende lapalissiano l'errore in cui è incorsa l'amministrazione nella misura in cui, dopo aver correttamente dato seguito alla pronuncia giurisdizionale favorevole al ricorrente, a distanza di anni ne ha disposto la cancellazione dalla graduatoria con conseguente improvvisa caducazione del contratto individuale di lavoro in essere.

D'altro canto, è ancora una volta il Miur a supportare con le proprie FAQ la legittimità delle doglianze del ricorrente; occorre infatti evidenziare che il sistema informativo, al momento dell'elaborazione della domanda, assegna un codice al docente, inequivocabilmente posseduto anche dall'odierno ricorrente (All. n. 12), rappresentando dunque l'identificativo del suo inserimento nella graduatoria di cui si discorre e da cui è stato indebitamente depennato. Il riferimento, in particolare, è alla FAQ 1691, ove si precisa che *"L'identificativo viene assegnato dall'USP per le graduatorie ad esaurimento e delle scuole per le graduatorie di istituto di II e III fascia al momento della lavorazione della domanda"* (cfr. all. n. 11).

**Pertanto, nessun addebito può essere mosso nei confronti del ricorrente, il quale ha legittimamente fatto valere il provvedimento giudiziale a lui favorevole con cui è stato disposto il suo inserimento nelle graduatorie per l'insegnamento, sicché la negligenza amministrativa derivante dal mancato aggiornamento dei sistemi informatici o da un qualsivoglia errore relativo alla sua posizione personale non può legittimamente essere addebitata al docente.**

- **VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELLA L. 241/1990 – VIOLAZIONE DEL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO.**

Fermo restando tutto quanto sinora asserito in punto di fatto e di diritto, non può



sottacersi l'assoluta **illegittimità dell'operato amministrativo nella misura in cui ha privato il docente di ogni tutela giuslavoristica in relazione alla sua posizione contrattuale, alla sua dignità lavorativa e finanche ai diritti fondamentali della sua persona**, correlati alle esigenze di sussistenza e di libera estrinsecazione della personalità in ambito lavorativo, anche con riguardo alle legittime aspirazioni di maturazione professionale che si riconnettono al contesto lavorativo ed alle garanzie del rapporto di lavoro, per tutto quanto di seguito esplicitato.

L'Amministrazione ha, infatti, agito in spregio ai principi regolanti la disciplina dell'autotutela amministrativa e comunque in difetto di istruttoria, carenza dei presupposti nonché violazione dei principi di buon andamento della P.A.

Preme a tal riguardo evidenziare che gli odierni motivi di impugnazione si riferiscono innanzitutto a manifeste ed essenziali lacune dell'iter istruttorio condotto dall'Amministrazione resistente, connotato dall'aperta **violazione di ogni legittima garanzia di difesa e di contraddittorio**, essendo stata negata al ricorrente qualsivoglia forma di partecipazione al procedimento che ha condotto l'Amministrazione scolastica al depennamento dalle graduatorie di cui trattasi ed al conseguente licenziamento.

Invero, sia il decreto di risoluzione del rapporto di lavoro/licenziamento a firma del Dirigente scolastico che il decreto di depennamento dalle graduatorie di cui si discorre si sono rivelati essere tanto succintamente motivati da non consentire, di fatto, al ricorrente di ricostruire le ragioni in fatto e in diritto poste a fondamento dei provvedimenti impugnati, tanto più in ragione dell'imponderabilità di tale accadimento e della loro adozione in assoluta violazione di tutte le garanzie procedurali sancite in tema di comunicazione di avvio e partecipazione al procedimento di cui agli artt. 7, 8, 9, 10 e 10-bis della Legge 7.08.1990, n. 241 e ss.mm.ii.

I provvedimenti citati, nonché gli ulteriori atti presupposti di cui il docente è stato portato a conoscenza soltanto sotto forma di mere citazioni contenute nei predetti decreti – dal momento che nessun decreto e/o provvedimento riguardante la sua persona è mai stato formalmente inviato a mezzo PEC e/o lettera raccomandata indirizzati al ricorrente – riportano pedissequamente la medesima giustificazione della “non applicabilità della sentenza al docente”, nonostante come detto egli sia pacificamente stato parte del giudizio amministrativo in qualità di ricorrente, e senza peraltro addurre alcuna motivazione a sostegno di tale arbitraria esclusione, evidentemente contraria alle statuizioni dell'organo giudicante.

Peraltro, tali provvedimenti si sono rivelati del tutto inaspettati ed imponderabili in ragione della loro avvenuta adozione in aperta violazione delle garanzie procedurali sancite in tema di partecipazione al procedimento amministrativo, non essendo stati



preceduti da alcuna comunicazione al ricorrente.

Gli artt. 7 e 8 della Legge 241/1990, infatti, prescrivono che l'avvio del procedimento debba essere comunicato ai soggetti nei confronti dei quali il provvedimento finale è destinato a produrre effetti; solo ove non sussistano ragioni di impedimento derivanti da particolari esigenze di celerità del procedimento, l'Amministrazione può ovviare all'invio della comunicazione in parola. Ebbene, di queste particolari esigenze l'Amministrazione non fa alcuna menzione, né si comprende quali possano essere nel caso di specie, motivo per cui l'operato amministrativo risulta essere illegittimo già sotto tale primo profilo, avendo **omesso di comunicare al ricorrente l'avvio di un procedimento di verifica della sua posizione.**

Sul punto la giurisprudenza ha avuto modo di affermare che "la mancata comunicazione di avvio del procedimento relativo a un provvedimento dell'autorità scolastica di riforma di una graduatoria comporta l'illegittimità del provvedimento stesso" per violazione dell'art. 7 della legge 241/1990 (T.A.R. Piemonte Torino Sez. II, Sentenza 13.11.2010, n. 4138), sancendo dunque l'illegittimità del provvedimento di depennamento dalla graduatoria che non sia stato preceduto dalla suddetta comunicazione.

In tema di graduatorie scolastiche, la giurisprudenza amministrativa ha infatti concordemente ritenuto che *"..ai sensi dell'art. 7 della legge 241 del 1990 la ragion d'essere della partecipazione del privato al procedimento amministrativo risponde a principi di trasparenza e di giusto procedimento e si configura anche quando i presupposti del provvedimento da adottare richiedano accertamenti tecnici, come pure si estende anche agli atti vincolati, essendo evidente che la pretesa partecipativa del privato riguarda anche l'accertamento e la valutazione dei presupposti sui quali si deve comunque fondare la determinazione amministrativa (C.d.S., Sez. V, 13 ottobre 2010, n. 7458)"* (T.A.R. Torino, Sent. 13.10.2011, n. 88). La medesima giurisprudenza ha pertanto ritenuto che la mancata comunicazione dell'avvio del procedimento all'interessato precluda al medesimo la possibilità di contribuire alla corretta identificazione dei presupposti fattuali posti alla base delle decisioni assunte dall'Amministrazione.

Nel caso di specie, dunque, poiché il decreto di depennamento dalla graduatoria e di risoluzione del rapporto di lavoro assunti dai dirigenti scolastici, oggetto della presente impugnativa, non sono stati preceduti da alcuna comunicazione di avvio del procedimento ex art. 7 L. 241/1990, doveva ritenersi inibito all'Amministrazione di procedere al licenziamento del dipendente ed, ancor prima, al suo depennamento dalle graduatorie di cui trattasi, risultando anzi imposto a quest'ultima di azionare il soccorso istruttorio ex art. 10-bis della Legge n. 241/90.

La legge 241/90, all'art. 10-bis sancisce, invero, espressamente che il destinatario



della comunicazione di avvio del procedimento, nel termine di dieci giorni, possa presentare le proprie osservazioni e i documenti a sostegno della propria difesa; circostanza, quest'ultima, che è stata completamente negata all'odierno ricorrente. Il procedimento amministrativo in argomento è stato, infatti, l'unico motivo per il quale il rapporto di lavoro è stato unilateralmente risolto, a testimonianza del doppio profilo per cui si ritiene grave la violazione dei diritti del ricorrente, il quale si è visto ledere i propri diritti sia in qualità soggetto nei cui confronti il provvedimento finale era destinato a produrre effetti, sia in qualità di lavoratore subordinato.

Peraltro, il prof. Paolicelli era già titolare di un incarico di supplenza con durata annuale, avendo assunto servizio nel settembre 2021 in conseguenza della stipulazione del contratto individuale di lavoro (cfr. all. n. 3). Pertanto, in primo luogo, a fronte di una situazione di fatto consolidata - in relazione alla quale, come detto, non si ravvisano profili di criticità essendo supportata da un provvedimento giurisdizionale favorevole al docente e passato in giudicato - a maggior ragione l'Amministrazione avrebbe dovuto consentire all'interessato, odierno ricorrente, la possibilità di conoscere, prima dell'adozione del provvedimento finale, ciò che gli veniva contestato, sia al fine di aiutare l'Amministrazione stessa ad una corretta valutazione dei fatti integrando l'attività istruttoria sia per fini prettamente difensivi, onde consentirgli di tutelare adeguatamente i propri diritti.

A ciò si aggiunga che **la comunicazione di avvio del procedimento deve contenere una serie di dati essenziali tra cui il termine entro cui deve concludersi l'iter di verifica, non essendo ipotizzabile che il docente possa rimanere ad interim soggetto alla possibilità di verifica della sua posizione da parte dell'Amministrazione, tanto più nella misura in cui si è già provveduto alla stipula di un contratto individuale di lavoro.**

A tal proposito, l'art. 21 *septies*, comma 1, della legge in commento all'uopo prevede la nullità del provvedimento amministrativo adottato in violazione delle norme di legge, ove non contenga gli elementi essenziali ovvero laddove sia, tra le altre ipotesi, adottato in violazione o elusione del giudicato.

Ed ancora, il successivo art. 21 *nonies* precisa i casi in cui l'Amministrazione può procedere d'ufficio con l'annullamento di un provvedimento ritenuto illegittimo in autotutela, annoverando le sole ipotesi di "interesse pubblico", purché ciò avvenga "entro un termine ragionevole comunque non superiore a dodici mesi dal momento dell'adozione dei provvedimenti di autorizzazione o di attribuzione di vantaggi economici .. e tenendo conto degli interessi dei destinatari e dei controinteressati."; infine, il comma 2-bis del medesimo articolo sancisce che "i provvedimenti amministrativi conseguiti sulla base di false dichiarazioni dei fatti o di dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di





notorietà false o mendaci per effetto di condotte costituenti reato, accertate con sentenza passata in giudicato, possono essere annullati dall'amministrazione anche dopo la scadenza del termine di dodici mesi di cui al comma 1..".

In questi casi sarà pertanto necessario **ponderare l'interesse pubblico all'annullamento del provvedimento tenendo conto della gravità dell'errore, ovvero della misura del punteggio da rettificare, del fattore tempo, ossia del momento in cui emerge l'errore che ha determinato l'attribuzione della supplenza e del diritto all'istruzione degli studenti, cioè del loro interesse alla continuità didattica.**

Alla luce di tutto quanto sopra, si appalesa con ogni evidenza come se da un lato la condotta dell'odierno ricorrente trova piena legittimazione nel predetto giudicato amministrativo, per altro verso non può neppure ragionevolmente ritenersi legittima l'azione dell'Amministrazione che, di fronte ad un provvedimento giurisdizionale favorevole al docente, lo eluda totalmente ritenendo arbitrariamente di doverlo disapplicare in totale assenza di un diverso provvedimento giurisdizionale che possa controvertere quanto ivi statuito.

D'altro canto, in tal senso milita la giurisprudenza prevalente, derivandone che l'esclusione del docente dalla graduatoria potrà essere disposta non per la presenza di dichiarazione incompleta o omessa, ma esclusivamente nel caso in cui il concorrente non ottemperi alla richiesta, ovvero non possieda, effettivamente, il requisito necessario alla partecipazione alla selezione stessa. Ciò, tanto più se si considera che il comma 3 dell'art. 71 del DPR n. 445/2000 così recita: *"Qualora le dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47 presentino delle irregolarità o delle omissioni rilevabili d'ufficio, non costituenti falsità, il funzionario competente a ricevere la documentazione dà notizia all'interessato di tale irregolarità. Questi è tenuto alla regolarizzazione o al completamento della dichiarazione; in mancanza il procedimento non ha seguito"*.

Alla luce di ciò, l'Amministrazione scolastica, impedendo al prof. Paolicelli di proseguire nel rapporto lavorativo instaurato tempo addietro, ha agito in violazione dell'art. 97 Cost. in rapporto all'art. 1, c. 1 e 2 L. 241/90 e, dunque, in manifesta violazione di qualsivoglia garanzia defensionale ed istruttoria, in spregio agli imprescindibili principi di buon andamento, economicità ed efficacia che devono connotare la propria azione.

- **VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DI TEMPESTIVITÀ DELLA VERIFICA DELLA DOMANDA DI INSERIMENTO (art. 8, co. 7, D.M. 60/2020).**

Com'è noto, negli ultimi anni la verifica delle dichiarazioni contenute nelle domande, nonché la conferma del punteggio assegnato nelle rispettive graduatorie, è demandata al Dirigente Scolastico della prima scuola in cui il dipendente assume servizio, e va  
17



**effettuato immediatamente all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.**

Il dirigente scolastico, nello svolgimento del controllo deve garantire la massima trasparenza nei riguardi degli atti che produce con le sue eventuali decisioni, rendendo note le misure per l'efficiente, efficace e tempestiva esecuzione dei controlli stessi e le modalità della loro esecuzione, controllo che deve essere effettuato entro trenta giorni ai sensi dell'art. 72 DPR 445/2000 e ss.mm.ii.

Orbene, a parte ogni considerazione sulla ragionevolezza di tale disposizione, va dunque precisato che per ovvie ragioni tale controllo deve essere eseguito in modo tempestivo: milita in questo senso l'art. 8, co. 7, **D.M. n. 60/2020** di recente introduzione, applicabile *ratione temporis* al caso di specie, a mente del quale "**L'istituzione scolastica ove l'aspirante stipula il primo contratto di lavoro nel periodo di vigenza delle graduatorie effettua, tempestivamente, i controlli delle dichiarazioni presentate**".

I successivi commi da 8 a 10 del medesimo articolo precisano, inoltre, che il dirigente scolastico che ha effettuato i predetti controlli è tenuto a comunicare l'esito della verifica all'Ufficio competente, il quale convalida a sistema i dati contenuti nella domanda e ne dà comunicazione all'interessato. I titoli si intendono, pertanto, definitivamente validati e utili ai titolari per la presentazione di ulteriori istanze. Ove la verifica dia esito negativo, ne viene parimenti data comunicazione all'Ufficio competente ai fini delle esclusioni e delle rideterminazioni dei punteggi spettanti e, altresì, all'interessato, con l'ulteriore precisazione che l'eventuale servizio prestato dall'aspirante sulla base di dichiarazioni mendaci è, con apposito provvedimento emesso dal dirigente scolastico, dichiarato prestato di fatto e non di diritto.

La tempestività del controllo invero è fondamentale al fine di evitare che, per un errore della scuola, la supplenza venga assegnata ad un altro aspirante, cercando così di ridurre al minimo le conseguenze dell'errore, atteso che il riconoscimento tardivo del vizio non esclude la legittimità della corresponsione della retribuzione per il lavoro prestato, come espressamente previsto dal medesimo art. 8 DM 60/2020.

Il dirigente scolastico che adotta la supplenza temporanea, dunque, deve prontamente effettuare i dovuti controlli che devono riguardare il complesso delle situazioni dichiarate dall'aspirante, per tutte le graduatorie in cui il medesimo è risultato incluso.

Ebbene, con **nota prot. n. AOODGPER/26841 del 05.09.2020** l'Amministrazione centrale è intervenuta sul punto, fornendo istruzioni ed indicazioni operative in materia di attribuzione di supplenze al personale scolastico per l'a.s. 2020/21. Con essa, invero, nel ricordare quanto disposto dall'art. 8, commi 6, 7 e 8 dell'O.M. 60/2020 in tema di tempestività del controllo delle dichiarazioni presentate dai docenti, si è precisato che "**considerata la rilevanza della procedura, finalizzata alla validazione dei titoli in**



**maniera definitiva**, saranno disposte opportune forme di controllo da parte dell'Ufficio scolastico territoriale, e dell'Amministrazione centrale", **a conferma dell'importanza e della definitività della verifica approntata** (All. n. 13).

La citata circolare, inoltre, affronta la problematica connessa ai contenziosi in atto nel perdurare della validità delle graduatorie, disponendo testualmente quanto segue: "Permangono tuttora, in forza di provvedimenti cautelari emessi dalla magistratura amministrativa, soggetti che, privi di abilitazione, sono inseriti nella I fascia delle GPS e, conseguentemente, nella II fascia delle graduatorie di istituto. All'atto della sentenza di merito, che accerta l'assenza del valore di abilitazione del titolo posseduto, gli Uffici procederanno all'esclusione dalle predette fasce e alla ricollocazione del soggetto, ove ovviamente in possesso del relativo titolo di studio, nelle corrispettive II fasce GPS e III fasce GI, secondo modalità che saranno successivamente rese note.

**L'efficacia dell'inserimento con riserva a suo tempo conseguito dovrà essere preservata**, ai fini dell'inserimento nella I Fascia delle GPS o nelle GI di II fascia secondo quanto previsto dall'O.M. n. 60/2020, esclusivamente per il caso in cui il relativo giudizio non risulti definito da sentenza o **in esecuzione di eventuali provvedimenti giurisdizionali favorevoli all'aspirante**.

**In ogni caso, il contratto di lavoro a tempo determinato, cui l'aspirante sia chiamato in dipendenza dell'inserimento con riserva nella relativa graduatoria provinciale o d'istituto, dovrà contemplare apposita clausola risolutiva espressa, condizionata alla definizione del giudizio in termini favorevoli all'Amministrazione**".

Dette disposizioni sono state prontamente recepite dalle articolazioni territoriali del Ministero; in particolare, l'Ambito Territoriale per la Provincia di Bari ha provveduto, con **nota prot. 23470 del 06.10.2020** (All. n. 14) a puntualizzare che le diramazioni territoriali dovranno "trasmettere **tempestivamente** il decreto di convalida ovvero rettifica, in esito ai controlli previsti".

Con riguardo alla verifica del titolo di accesso, inoltre, si dispone che "L'istituzione scolastica avrà cura di verificare ulteriormente e **immediatamente** la corrispondenza del titolo dichiarato con quanto previsto al punto A delle tabelle allegate all'OM 60/2020 relativamente alle diverse graduatorie ..Nel caso di titoli di accesso non validi, il DS non sottoscrive il contratto ovvero lo rescinde e ne dà immediata comunicazione all'Ambito territoriale per il seguito di competenza".

Quanto poi all'inserimento con riserva in graduatoria, esso può avvenire in caso di possesso di titolo abilitativo estero, necessità di esplicitare il titolo di accesso o, per quanto qui ci occupa, per essere destinatari di eventuali provvedimenti giurisdizionali cautelari,



nel qual caso peraltro sarà necessario apporre sul contratto l'eventuale clausola risolutiva espressa - a dimostrazione della limitazione dell'arbitrio amministrativo di disporre liberamente la caducazione di un contratto di lavoro in spregio alle citate disposizioni normative.

La medesima nota, infine, precisa che "Per gli ulteriori elementi di verifica, e conseguenti adempimenti, **da svolgere di norma entro i primi giorni dall'assunzione in servizio**, si rimanda alle predette disposizioni ministeriali".

Ebbene quanto sopra si confà perfettamente al caso di specie, dal momento che il provvedimento giudiziale amministrativo legittimante l'inserimento del docente nella graduatoria ad esaurimento e nelle collegate I fascia GPS e II fascia GI risale al lontano 2018 e, dunque, lo stesso inserimento del docente in tali graduatorie non sarebbe dovuto avvenire con riserva bensì a pieno titolo; **non v'era infatti, all'epoca della sottoscrizione del contratto di lavoro, alcun giudizio pendente in quanto conclusosi ben tre anni prima**. Per di più, non solo nelle more si è addivenuti alla stipula di un contratto di lavoro (e precisamente nel settembre 2021) ma per giunta la verifica del punteggio assegnato all'istante è stata effettuata dal dirigente scolastico conferente supplenza a breve distanza da tale stipulazione, per essere poi inspiegabilmente ed illegittimamente rimessa in discussione sul volgere a termine dell'anno scolastico, provvedendo a rettificare il punteggio, depennandolo dalla graduatoria e caducandone improvvisamente il contratto di lavoro.

Il lasso temporale intercorso tra la stipula del contratto di lavoro da parte del sig. Paolicelli e la ravvicinata emissione del decreto di convalida da parte dell'Istituto scolastico, cui ha fatto seguito la piena e definitiva convalida dei titoli e del punteggio da lui posseduto ad opera dell'Ambito Territoriale di Bari, inspiegabilmente ribaltati dopo svariati mesi con decreto di rettifica del punteggio e conseguente risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'I.I.S.S. "G. COLASANTO", mostra il grave inadempimento dell'Amministrazione; la dirigenza, invero, nel caso di specie, è venuta meno a precise disposizioni imposte dalla normativa poc'anzi citata, che impongono che, **una volta avvenuta la verifica tempestivamente i dati contenuti nella domanda di inserimento nelle graduatorie, la convalida dei titoli sia definitiva**.

L'articolazione ministeriale ha dunque posto in essere un comportamento illegittimo per violazione dei principi di imparzialità, correttezza, buona amministrazione e buona fede. Peraltro, il termine "tempestivamente" indicato dalla normativa, pur non fornendo una scadenza temporale definita, rinvia alla normativa primaria di cui alla citata legge, per cui detto controllo andrebbe condotto nel termine di trenta giorni dall'assunzione del docente, e ciò non soltanto al fine di scongiurare errori evitando pregiudizio per gli altri candidati in



graduatoria ma anche nell'ottica di tutela dell'affidamento del docente e nondimeno del diritto degli alunni alla continuità di insegnamento. Viceversa nel caso di specie si è assistito - a distanza di svariati mesi dall'avvenuta verifica e finanche convalida dei titoli - al definitivo ribaltamento di quanto precedentemente accertato verificato e decretato, in spregio alla citata tutela approntata dal Legislatore in favore del lavoratore.

● **ECESSO DI POTERE DELLA P.A. - ILLEGITTIMO ESERCIZIO DEL POTERE DI AUTOTUTELA - VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DEL CCNL 29.11.2007 COMPARTO SCUOLA, DEL D.M. 131 DEL 13.06.2007 E DEL D.M. 60/2020 - INSUSSISTENZA DELLA CAUSA DI RISOLUZIONE DEL CONTRATTO.**

Fatte tali doverose premesse, occorre altresì evidenziare come l'operato amministrativo si appalesi illegittimo ed arbitrario anche con riguardo alle disposizioni normative in materia di docenze ed alla contrattazione collettiva di riferimento.

Il riferimento è in primo luogo al **CCNL 29 novembre 2007 per il comparto scuola** che, all'art. 25, disciplina il contratto di lavoro del docente assunto a tempo determinato. Il comma 4 di tale articolo precisa che, per la validità di tale contratto, è richiesta la forma scritta e deve altresì contenere gli elementi essenziali ivi riportati precisando, al successivo comma 5, che "Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. E' comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto", benché tale ultima ipotesi sia riferibile alle sole assunzioni a tempo indeterminato (All. n. 15).

Le **condizioni risolutive del contratto individuale di lavoro** per il personale assunto a tempo determinato sono quindi stabilite dall'art. 8 del **DM n. 131 del 13 giugno 2007**, "Regolamento recante norme per il conferimento delle supplenze al personale docente ed educativo, ai sensi dell'articolo 4 della legge 3 maggio 1999, n. 124", che ai commi 1 e 2 riporta una precisa elencazione delle cause che potrebbero dare luogo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, e precisamente:

"1. la rinuncia ad una proposta di assunzione o l'assenza alla convocazione comportano la perdita della possibilità di conseguire supplenze sulla base delle graduatorie ad esaurimento per il medesimo insegnamento;

2. la mancata assunzione di servizio dopo l'accettazione, attuata anche mediante la presentazione preventiva di delega, comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, sia sulla base delle graduatorie ad esaurimento che di quelle di circolo e di istituto, per il medesimo insegnamento;

3. l'abbandono del servizio comporta la perdita della possibilità di conseguire supplenze, sia sulla base delle graduatorie ad esaurimento che di quelle di circolo e di



*istituto, per tutte le graduatorie di insegnamento;"* (All. n. 16).

Pur riconoscendo dunque espressamente le fattispecie sanzionatorie poc'anzi ricordate, riprese poi pedissequamente dall'art. 14 dell'**O.M. n. 60/2020** inerente le *"Procedure di istituzione delle graduatorie provinciali e di istituto di cui all'art. 4, commi 6-bis e 6-ter, della Legge 3 maggio 1999, n. 124 e di conferimento delle relative supplenze per il personale docente ed educativo"* (All. n. 17), non v'è chi non veda come nessuna di esse possa dirsi confacente al caso di specie e, dunque, legittimante la condotta realizzata dall'Amministrazione convenuta.

Peraltro, non si ravvisa alcuna condotta del dipendente censurabile dall'Amministrazione e rientrante nelle fattispecie poc'anzi individuate neppure nel contratto individuale di lavoro stipulato tra le parti, ove è specificato che *"Il rapporto di lavoro di cui al presente contratto è regolato dal C.C.N.L. e dalle norme da esso richiamate o con esso compatibili anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del medesimo. Si rammenta, in particolare, che la mancata assunzione del servizio- salvo causa impedimento prevista dalla legge – nei termini stabiliti, comporta l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro. È altresì causa di risoluzione del medesimo l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto, come pure il mancato possesso dei requisiti"* (cfr. pag. n. 2 del contratto di lavoro, all. n. 3).

Ebbene, dal momento che il ricorrente, alla data della stipula del contratto di lavoro, era in possesso di tutti i requisiti previsti dalla legge per l'assunzione in servizio, in quanto titolare di diploma abilitante all'insegnamento e regolarmente inserito nelle graduatorie per cui è causa, avendo altresì mantenuto tale requisito sino al momento dell'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro di cui se ne contesta la legittimità, è evidente come non si ravvisi alcuna causa di risoluzione dal rapporto di lavoro poc'anzi indicate; ciò che risulta dalla condotta ministeriale è, viceversa, la violazione del principio del legittimo affidamento ingeneratosi nel ricorrente sulla scorta della sentenza di merito a lui favorevole e della circolare interpretativa emanata dal Ministero, oltre che la disparità di trattamento ai danni del ricorrente rispetto ai docenti che venivano mantenuti in prima fascia GPS / II fascia GI in virtù dei provvedimenti giurisdizionali favorevoli.

Invero, è bene precisare che **la Pubblica Amministrazione, nell'ambito della propria attività negoziale** – al di fuori dei casi in cui viene eccezionalmente riconosciuto al datore di lavoro, pubblico o privato, il potere di incidere unilateralmente sul vincolo contrattuale (come nei casi dell'esercizio del potere disciplinare) - **non ha il potere di escludere dalla graduatoria il lavoratore e/o di revocare unilateralmente un contratto di lavoro regolarmente stipulato**, dovendosi ritenere detto contratto ormai perfezionato nel momento dell'accettazione della formulata proposta da parte del



dipendente. All'uopo è opportuno richiamare quanto già da tempo statuito dalla giurisprudenza maggioritaria secondo cui **la P.A. in questi casi agisce "jure privatorum"**, e ciò a seguito della privatizzazione del pubblico impiego introdotta con il D.lgs. n. 29 del 1993, come convertito con L. 161/2001, motivo per cui la risoluzione del contratto dovrà ritenersi legittima solo ove rientri nei casi espressamente previsti ex lege (artt. 1453,1463, 1467 c.c.).

**È quindi pacifico che, nell'ambito di detti rapporti contrattuali, il datore di lavoro-P.A. non potrà esercitare alcun potere in autotutela, tipico istituto del diritto amministrativo, essendogli dunque preclusa ogni genere di revoca unilaterale.** L'art. 2 della citata legge, infatti, così recita: *"I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II del Libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa"*, ragion per cui anche sotto tale profilo sia il provvedimento di rettifica del punteggio con regressione in graduatoria, sia il successivo provvedimento di risoluzione del contratto individuale di lavoro stipulato sono da ritenersi totalmente inefficaci, con ogni conseguenza di legge.

Inoltre, i provvedimenti in autotutela da parte della P.A. possono essere adottati solo in presenza di un interesse pubblico specifico ed attuale, finalizzato a rimuoverne gli effetti. Ebbene, nel caso dei provvedimenti in questa sede contestati, non si riscontra alcuna motivazione circa l'avvenuta valutazione comparativa tra l'eventuale interesse pubblico e quello concreto ed attuale dell'odierno istante, il quale, diversamente, aveva fatto affidamento sul comportamento concludente dell'autorità scolastica, sul contratto a tempo determinato regolarmente stipulato ed in fase di esecuzione, nonché sulla possibilità di permanenza con il punteggio assegnatogli nella graduatoria.

Infatti, risulta essere stata omessa qualunque considerazione sull'esistenza di un interesse che autorizzasse l'esercizio del potere di autotutela mediante l'annullamento del precedente atto già adottato dall'Amministrazione; ciò, come noto, può essere legittimamente disposto soltanto allorquando il nuovo provvedimento, che rimuove l'anteriore atto dallo stesso annullato, soddisfi un interesse pubblico di reale ed effettiva emergenza. In questo caso l'Amministrazione resistente ha disposto la rettifica del punteggio della graduatoria del ricorrente, senza operare alcuna verifica - di cui, infatti, non vi è traccia nelle comunicazioni inoltrate al sottoscritto difensore dal dirigente scolastico, ivi compreso il decreto di revoca - circa la sussistenza di un interesse pubblico attuale: si è trattato, si presume, di un intervento volto ad un eventuale "mero ripristino della legalità" (anche se, si ribadisce rientrando nell'ambito di una procedura illegittima per violazione di legge), il che, però, come risaputo, non è ammissibile alla luce della vigente



disciplina in materia di annullamento d'ufficio, la quale presuppone, per l'appunto, la sussistenza di un interesse pubblico concreto e attuale all'annullamento, in ottica di contemperamento tra "l'esigenza di ripristino legalità" e i "controvalori sostanziali" della tutela dell'affidamento e della certezza dei rapporti amministrativi (Cass. sentenza 28 marzo 2018, n. 297; Cons. Stato, Sentenza n. 341/2017 e n. 24.02.2014; Tar Cagliari sent. n. 383/2019; Tribunale di Matera, Sent. del 23.06.2015). **In presenza dunque di un vincolo contrattuale già sorto, l'Amministrazione non poteva in alcun modo procedere unilateralmente alla risoluzione del contratto stesso, ma avrebbe dovuto darne regolare esecuzione.**

In ordine al potere discrezionale non esercitabile dalla P.A. sui contratti di lavoro, si riporta un passo della sentenza n. 8328 del 2010 della Corte Suprema di Cassazione nella parte in cui si afferma che "nel rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.lgs. n.165 del 2001, art.2, non è ammissibile che il datore di lavoro pubblico possa sciogliersi unilateralmente da un contratto non essendovi alcuna norma che gli attribuisca un siffatto potere. Si sostiene inoltre che questo potere non troverebbe fondamento nella norma contrattuale collettiva (art.18 del CCNL comparto scuola del 4 agosto 1995) che prevede il recesso unilaterale dal rapporto in caso di annullamento della procedura di reclutamento, perché tale norma riguarderebbe il solo caso di assunzioni a tempo indeterminato. [...] L'atto con cui l'Amministrazione revochi un incarico (nella specie, di insegnamento a tempo determinato), sul presupposto della nullità dell'atto di conferimento per inosservanza dell'ordine di graduatoria, equivale alla condotta del contraente che non osservi il contratto stipulato ritenendolo inefficace perché affetto da nullità, trattandosi di un comportamento con cui si fa valere l'assenza di un vincolo contrattuale, e non potendosi darsi esercizio del potere di autotutela in capo all'Amministrazione datrice di lavoro".

A conferma di ciò, la giurisprudenza di merito ha rintracciato ancora una volta l'illegittimità della condotta che realizzi una revoca del contratto, sostenendo che "il Ministero non poteva procedere alla risoluzione unilaterale del contratto, tanto più che tale risoluzione non è stata minimamente motivata né comunicata al ricorrente" (Tribunale di Chieti, sentenza n. 167 del 2014); si rammenti anche l'Ordinanza dello stesso Tribunale del 23 aprile 2008, nella parte in cui si sottolinea che "osservato, ancora, come non possa ipotizzarsi che la PA, nell'ambito della propria attività negoziale, possa unilateralmente revocare contratti regolari stipulati; ciò in linea generale ed in particolare nella fattispecie, in cui il contratto si era già perfezionato con l'accettazione della proposta; osservato, altresì, che il contratto stipulato dalla PA "jure privatorum" può risolversi solo nei casi stabiliti dalla legge (risoluzione per inadempimento, art. 1453 cc.; per impossibilità





*sopravvenuta, art. 1463 cc; per eccessiva onerosità, art. 1467 cc )". Una motivazione limpida e del tutto condivisibile, cui si affianca il principio civilistico pacta sunt servanda ex art. 1372 in base al quale il contratto non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge, ad ulteriore riprova dell'illegittimità della condotta posta in essere dall'Amministrazione e della bontà delle doglianze dell'odierno ricorrente.*

- **VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DI LEGITTIMO AFFIDAMENTO E BUONAFEDE E DEL DIRITTO ALLA CONTINUITÀ DIDATTICA DEGLI ALUNNI**

Occorre inoltre osservare che il lungo lasso di tempo intercorso tra la pubblicazione della sentenza amministrativa contestata (novembre 2018), l'assunzione con contratto individuale di lavoro a tempo determinato (settembre 2021) e i provvedimenti di depennamento e risoluzione del rapporto di lavoro (aprile 2022) fondati sull'inapplicabilità della predetta sentenza al docente, hanno indubbiamente **ingenerato un chiaro affidamento del docente sulla validità dei titoli posseduti e del contratto di lavoro stipulato anzitempo**, spingendolo a rifiutare altre opportunità di lavoro stante l'avvenuta assunzione.

Ebbene, il principio del **legittimo affidamento** impone alla P.A. di salvaguardare quelle situazioni giuridiche soggettive da ritenersi ormai consolidate e cristallizzate per effetto di atti e provvedimenti idonei a generare nel singolo destinatario il convincimento di poter fruire a tutti gli effetti di quella situazione di vantaggio.

Nel caso che ci occupa risulta evidente che il ricorrente, a seguito dell'assunzione avvenuta nel settembre 2021 e dell'avvenuta verifica dei titoli posseduti, confidava ormai legittimamente nella definitività e certezza del punteggio sino ad allora maturato, ergo sull'esistenza di quella posizione vantaggiosa che gli era stata assicurata e riconosciuta sulla base del precedente provvedimento, frettolosamente revocato soltanto a seguito dell'intervenuto licenziamento.

Non v'era nel contratto individuale sottoscritto alcuna clausola risolutiva espressa del contratto che fosse subordinata ad un eventuale procedimento in corso, tanto più che l'unico procedimento giudiziale che ha coinvolto il ricorrente si era ormai concluso oltre tre anni prima.

Per di più, l'iniziale esecuzione da parte del Ministero del provvedimento giurisdizionale emesso dal TAR, non impugnato e divenuto definitivo, ha implicato il consolidamento della posizione del ricorrente configurando un'acquiescenza sul punto; per tale motivo, pur volendo considerare implicitamente apposta al contratto una clausola risolutiva, i provvedimenti di depennamento e risoluzione emessi dall'Amministrazione si pongono in contrasto con l'ordine di reinserimento in graduatoria disposto dal TAR con provvedimento dell'autorità giudiziaria amministrativa non impugnato e passato in



giudicato! Il Ministero in buona sostanza ha operato come se il contratto sottoscritto dal ricorrente fosse radicalmente nullo ex art. 1418 c.c. per contrarietà a norme imperative, senza che tale asserzione fosse suffragata idonei elementi comprovanti tali assunti.

Sul punto, la giurisprudenza amministrativa ha più volte ribadito il principio secondo cui la tutela del legittimo affidamento del destinatario dei provvedimenti amministrativi costituisce un limite all'azione della Pubblica Amministrazione, la quale, nel rispetto dei principi fondamentali fissati dall'art. 97 della Costituzione, è tenuta ad improntare la sua azione non solo agli specifici principi di legalità, imparzialità e buon andamento, ma anche al principio generale di comportamento secondo buona fede, cui corrisponde l'onere di sopportare le conseguenze sfavorevoli del proprio comportamento che abbia ingenerato nel cittadino incolpevole un legittimo affidamento (TAR Lazio sentenza n. 4455/2012; Consiglio Stato, Sez. IV, 15 luglio 2008, n. 3536), quando tra due atti o comportamenti (contrastanti) dell'Amministrazione sia intercorso un lungo lasso di tempo idoneo ad avvalorare la liceità della condotta del cittadino ed il consolidamento di certezze in ordine a determinate posizioni di vantaggio.

**È appena il caso si ricordare, invero, che il ricorrente otteneva la convalida dei titoli presentati a corredo della domanda, così come emerge dalla documentazione versata agli atti. Nello specifico, con provvedimento prot. n. 7204 del 12/10/2021 l'Istituto scolastico "Colasanto" di Andria comunicava l'avvenuta certificazione relativa agli adempimenti connessi al primo rapporto di lavoro, espletando tutti i controlli previsti dalla normativa di riferimento e convalidando i titoli presentati nella domanda di inserimento in graduatoria dal ricorrente; di seguito, con nota prot. AOOUSPBA n. 580 del 13.01.2022 l'USP competente certificava la convalida dei titoli contenuti nella domanda, gli stessi titoli che a distanza di svariati mesi vengono invece inspiegabilmente considerati invalidi!**

Va da sé, peraltro, che la caducazione improvvisa del contratto di lavoro in essere avvenuta in prossimità del termine delle attività scolastiche ha indubbiamente comportato un **nocumento dell'interesse pubblico** ravvisabile nell'interruzione improvvisa della docenza con conseguente **lesione dell'interesse degli alunni al proseguimento dell'attività didattica intrapresa.**

Occorre ricordare che la fattispecie in esame si inserisce nell'ambito di un contenzioso seriale che ha coinvolto numerosi docenti; in tale contesto, a seguito della nota sentenza del TAR Lazio del 13/11/2018, il Legislatore è intervenuto con specifiche disposizioni normative dettate dal **D.L. 126 del 29 ottobre 2019, conv. nella L. 159/2019**, che all'**art. 1 quinquies** ha così disposto:



"1. Al fine di contemperare la tutela dei diritti dei docenti inseriti a pieno titolo nelle graduatorie concorsuali, a esaurimento o di istituto e le esigenze di continuità didattica, le decisioni giurisdizionali in sede civile o amministrativa relative all'inserimento nelle predette graduatorie, che comportino la decadenza dei contratti di lavoro di docente a tempo determinato o indeterminato stipulati presso le istituzioni scolastiche statali sono eseguite entro 15 gg dalla data di notificazione del provvedimento giurisdizionale al miur ai sensi del comma 1 bis.;

1-bis Al fine di salvaguardare la continuità didattica nell'interesse degli alunni, il miur provvede, nell'ambito e nei limiti dei posti vacanti e disponibili, a dare esecuzione alle decisioni giurisdizionali di cui al comma 1, quando notificate successivamente al 20 giorno dall'inizio delle lezioni nella regione di riferimento, **trasformando i contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati con i docenti di cui al comma 1 in contratti di lavoro a tempo determinato con termine finale fissato al 30 giugno di ciascun anno scolastico**, nonché modificando i contratti a tempo determinato stipulati con i docenti di cui al comma 1, in modo tale che il relativo termine non sia posteriore al 30 giugno di ciascun anno scolastico".

Alla luce di ciò, appare evidente come il Legislatore abbia deliberatamente voluto contemperare gli opposti interessi in gioco, individuando una soluzione intermedia volta principalmente a tutelare il diritto degli alunni alla continuità dell'insegnamento e la professionalità del docente.

Principi limpidi ed assolutamente condivisibili, che sono stati attuati dall'Amministrazione in ipotesi di depennamento dalle graduatorie di docenti colleghi del ricorrente, che hanno dunque visto trasformare il proprio contratto di lavoro portando in ogni caso a termine l'attività didattica (All. n. 18), motivo per cui anche nell'ottica del principio di non disparità di trattamento avrebbero dovuto essere applicati nella presente fattispecie.

- **VIOLAZIONE DEI PRINCIPI DI CUI ALL'ART. 55 D. LGS. N. 165/2001 E DEL CCNL 29 NOVEMBRE 2007 PER IL COMPARTO SCUOLA – VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.**

Attualmente la legge non attribuisce al Dirigente Scolastico il potere di procedere con la risoluzione anticipata di un contratto, essendo di competenza dell'Ufficio Scolastico Regionale. L'art. 55 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce inderogabilmente il carattere imperativo delle disposizioni disciplinari generali e la loro applicabilità anche al personale docente: "Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'art. 2, c. 2, 27



*alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2".*

L'art. 55 quater, lett. d, rubricato "licenziamento disciplinare" contiene, fra le fattispecie per le quali viene prevista tale sanzione, anche le *"falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera"*. Non vi è dubbio, pertanto, che ove il comportamento contestato al ricorrente fosse sussumibile nella prefata norma, esso debba inequivocabilmente avere **natura disciplinare**, poiché è la legge stessa a qualificarlo come illecito disciplinare.

Fra le norme imperative identificate dall'art. 55 comma 1 del D.lgs. n. 165/2001 vi è quella relativa al procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis: *"le sanzioni più gravi non sono irrogabili direttamente dal dirigente scolastico, che deve trasmettere gli atti all'ufficio per i procedimenti disciplinari presso l'Ufficio Scolastico Regionale entro 5 giorni dalla notizia del fatto"*.

Inoltre, l'addebito deve ovviamente essere contestato per iscritto (art. 55 bis, comma 2), entro 40 giorni dalla notizia del fatto, e il lavoratore deve essere convocato per essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno 20 giorni. In ogni caso il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni.

Che nei procedimenti disciplinari si debba seguire il procedimento ora sommariamente descritto è ulteriormente confermato dalla circolare n. 88/2010 del M.I.U.R. la quale fornisce *"Indicazioni ed istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal decreto lgs. n. 150/2009"*: *"L'articolo 55-quater del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto ex novo dall'articolo 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009, disciplina una serie di infrazioni per la commissione delle quali è prevista l'irrogazione della sanzione espulsiva del licenziamento disciplinare"* (circolare M.I.U.R. n. 88/2010, pag. 11) per il quale viene enunciato ed analizzato il necessario, ineludibile procedimento.

La stessa Suprema Corte, richiamando i propri precedenti, afferma che: *"la previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ.."* (Cass. 3.2.2003 n. 1562; Cass. 11.6.2003 n. 9397; Cass. 23.8.2004 n. 16584; Cass. 30.3.2006 n. 7546) (Cass. Civ. sez. lav. 26.10.2010 n. 21912.).



Nel caso specifico l'Amministrazione ha completamente omesso ogni adempimento relativo al procedimento disciplinare, dalla contestazione dell'addebito alla convocazione, violando espressamente norme imperative, come tali qualificate dall'art. 55 D. lgs. n. 165/2001, con conseguente nullità (o comunque illegittimità) sia dell'esclusione della graduatoria, sia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il ricorrente, pertanto, sulla scorta di tali gravi palesi illegittimità ha diritto ad essere reinserito nelle graduatorie per cui è causa e nella medesima posizione precedentemente ricoperta, con conseguente caducazione dei provvedimenti di depennamento e risoluzione del contratto di lavoro impugnati, nonché alla corresponsione di tutte le retribuzioni dalla data della risoluzione del rapporto a quella di scadenza, oltre interessi legali.

Occorre ricordare infatti che secondo la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, in base al principio espresso nella sentenza n. 18699/2019, le c.d. "false dichiarazioni" producono l'automatico effetto caducatorio di cui all'art. 75 del D.P.R. n. 445/2000 con conseguente nullità del contratto solo quando comportano la carenza di un requisito che in ogni caso avrebbe impedito l'instaurazione del rapporto di lavoro con la P.A., circostanza che si verifica quando la legge (o anche un bando di concorso non contrario alla legge) stabilisce rispetto ad un determinato requisito una regola certa di incompatibilità con l'accesso all'impiego pubblico. Al contrario, allorquando queste riguardano requisiti non ostativi all'assunzione e quindi ad essa non essenziali, assumono il carattere di vizi "funzionali" e costituiscono ragione di risoluzione, ricadendo non più nell'alveo dell'art. 75 del D.P.R. citato ma in quello dell'art. 55-quater, lett. d) del D.Lgs. n. 165/2001, disposizione che prevede il licenziamento per i falsi documentali e dichiarativi resi in occasione ed ai fini dell'assunzione.

Ebbene, nella fattispecie oggetto del presente giudizio si contesta l'applicabilità del giudicato amministrativo che prescrive l'inserimento nella graduatoria GAE/I fasciaGPS/ II fasciaGI per il ricorrente, ma naturalmente non è affatto messo in discussione il diploma di maturità in Ragioniere e Perito Commerciale e Programmatore, conseguito presso l'Istituto d'istruzione secondaria superiore "Tommaso Fiore" di Grumo Appula (BA). Dunque è evidente che nel caso oggetto del presente giudizio andava osservata la disposizione di cui all'art. 55 del D. Lgs. 165/2001 con tutta la relativa disciplina, procedura che invece non è stata osservata e applicata dalle amministrazioni resistenti, in maniera del tutto arbitraria ed illegittima.

Infatti, come detto, pur volendo ammettere per ipotesi che fossero fondate le motivazioni "addotte" - o meglio non addotte, ma indicate de relato nella nota richiamata nei provvedimenti impugnati e quindi poste a fondamento degli stessi -, dalla mera lettura del disposto di cui all'art. 55 quater si può dedurre la pacifica applicazione della relativa



disciplina al caso di specie. Il citato articolo Art. 55-quater (Licenziamento disciplinare) invero così statuisce:

*"1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:*

*a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;*

*b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;*

*c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;*

*d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;*

*e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;*

*f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro".*

Pertanto, non v'è alcun dubbio sul fatto che ove come sembra l'addebito contestato sia quello preso in considerazione dalla normativa poc'anzi esaminata, esso avrebbe dovuto sottostare alle disposizioni legislative in tema di sanzioni disciplinari, come peraltro ribadito anche dalla normativa contrattualistica di cui al CCNL 29 novembre 2007 per il comparto scuola (cfr. all. n. 15).

Quest'ultimo, difatti, agli artt. 93 e ss. ammette la possibilità di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, con e senza preavviso. In particolare l'art. 95 co. 8 disciplina l'ipotesi più grave del licenziamento senza preavviso, fornendo un'elencazione esaustiva delle fattispecie cui può applicarsi di seguito riportate:

*"La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:*

*a) terza recidiva nel biennio di: minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;*

*b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;*



*c) condanne passate in giudicato:*

*1. di cui art. 58 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli art. 316 e 316 bis del codice penale;*

*2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;*

*3. per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001.*

*d) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;*

*e) commissione in genere di fatti o atti dolosi, anche non consistenti in illeciti di rilevanza penale per i quali vi sia obbligo di denuncia, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro".*

**Ebbene, è evidente che nessuna delle ipotesi poc'anzi riportate appare confacente al caso di specie, motivo per cui non poteva in nessun caso procedersi al licenziamento in tronco del dipendente, non sussistendone i presupposti di legge.**

Il licenziamento comminato al dipendente è dunque stigmatizzabile non solo in quanto non rientra nella casistica normativamente stabilita ma, per di più, perché il Ministero ha ommesso del tutto di osservare le norme di legge e della contrattazione collettiva di riferimento relative al procedimento disciplinare di cui all'art. 93 del CCNL, inibendo di fatto al ricorrente qualsivoglia possibilità difensiva privandolo arbitrariamente di ogni tutela.

L'Amministrazione scolastica, infatti, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza che vi sia stata una previa contestazione scritta dell'addebito, e ciò proprio al fine di garantire i diritti fondamentali del lavoratore.

Pertanto, non potendosi la fattispecie in esame sussumere nel novero delle ipotesi di licenziamento senza preavviso poc'anzi individuate, fermo restando le contestazioni in merito all'illegittimità dell'operato ministeriale, occorre rilevare che l'Amministrazione si è resa altresì responsabile dell'inosservanza del termine di preavviso minimo previsto per i dipendenti con contratto scuola 2022 in base all'anzianità di servizio, disciplinato all'art. 23 del citato CCNL, che così prescrive:

*"1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:*

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;*
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;*



- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.”.

L'odierno ricorrente dunque avrebbe quantomeno avuto diritto al periodo di preavviso previsto dalla contrattazione collettiva, totalmente inosservato dall'Amministrazione che ha provveduto a licenziare *sic et simpliciter* il lavoratore privandolo di ogni garanzia e disapplicando arbitrariamente ed illegittimamente ogni previsione normativa in materia.

• **INFONDATEZZA ED ERRONEITÀ DEI PROVVEDIMENTI IMPUGNATI**

Il ricorrente è pacificamente in possesso del titolo di studio abilitante all'insegnamento tecnico professionale, per cui non vi sono dubbi in merito alla legittimità delle mansioni da lui assolate dal settembre 2021 all'aprile 2022 durante la vigenza del contratto individuale di lavoro sottoscritto con l'I.I.S.S. "GIUSEPPE COLASANTO". Ciò che viene contestato dall'Amministrazione è, invero, unicamente la sua posizione in graduatoria e precisamente la sua permanenza nella I fascia delle graduatorie GPS – II fascia GI, considerata illegittima in virtù dell'erroneo assunto secondo cui la sentenza amministrativa che ha di fatto legittimato l'inserimento in tale fascia non estenderebbe il suo giudicato sulla persona del prof. Paolicelli.

Ciò significa che non è assolutamente in discussione la sua legittimazione ad insegnare, quanto unicamente il suo corretto collocamento nella graduatoria per le supplenze e di conseguenza la legittimità del contratto di lavoro stipulato.

Pertanto, avendo erroneamente interpretato la sentenza del Tar Lazio legittimante l'inserimento nelle graduatorie del ricorrente e la stipula del contratto di lavoro caducato, è evidente come ci si trovi dinanzi ad un **errore dell'Amministrazione scolastica**, legittimando dunque la richiesta di risarcimento dei danni ingiustamente patiti dal docente.

L'Amministrazione, invero, insiste nel sostenere il "mancato possesso del requisito", senza però precisarne il motivo ma limitandosi a sostenere che lo stesso non è destinatario di alcun provvedimento giudiziale a lui favorevole, legittimante l'inserimento nelle graduatorie per l'insegnamento.

Come detto, tuttavia, contrariamente a quanto sostenuto dall'Amministrazione, il prof. Paolicelli all'epoca dei fatti era in possesso di idoneo titolo abilitante all'insegnamento e di una pronuncia favorevole del Tar Lazio legittimante l'inserimento nelle graduatorie dei docenti.

Orbene, è evidente l'errore in cui è incorsa l'Amministrazione laddove allo stato attuale non solo non vi è alcun provvedimento giudiziario che statuisca in ordine alla





presunta assenza dei requisiti di accesso da parte del ricorrente ma, viceversa, si è in presenza di una pronuncia giudiziaria favorevole nei suoi riguardi.

Gli Uffici scolastici resistenti si sono dunque resi autori di gravi illeciti, conseguenti a lesivi abusi di potere, con serie e dannose conseguenze nella sfera giuridica del ricorrente. Ne discende l'assoluta infondatezza degli impugnati provvedimenti, basati su motivazioni erronee, infondate e del tutto inconsistenti, per tutto quanto sinora prospettato.

Viceversa, il prof. Paolicelli è stato privato del suo diritto di difesa, non avendo ricevuto comunicazione in merito allo svolgimento di eventuali nuove ed ulteriori verifiche della sua posizione né alcuna formale contestazione di addebiti né men che meno alcun provvedimento di depennamento dalle graduatorie stesse, comminando un licenziamento tanto illegittimo quanto arbitrario, non avendo fornito alcuna prova di quanto contestato.

Dalle considerazioni esposte emerge la totale infondatezza oltre che illegittimità ed illiceità dei provvedimenti di depennamento e risoluzione del rapporto di lavoro comminati al ricorrente, per cui si insiste affinché l'On.le Tribunale Voglia accogliere il presente ricorso, con caducazione *ex tunc* degli impugnati provvedimenti e dei correlati effetti dannosi subiti dall'istante.

• **RISARCIMENTO DEL DANNO PER ERRORE COMMESSO DALL'AMMINISTRAZIONE SCOLASTICA - RICONOSCIMENTO GIURIDICO DEL SERVIZIO PRESTATO E DELLE SPETTANZE ECONOMICHE.**

L'erronea valutazione dell'Amministrazione scolastica ha determinato la risoluzione del contratto di lavoro stipulato dal ricorrente con l'Istituto scolastico "GIUSEPPE COLASANTO" di Andria, recante prot. n° 5932 del 09/09/2021 con decorrenza 09/09/2021 e cessazione al 31/08/2022.

Ebbene, il dipendente il cui contratto di lavoro sia stato risolto illegittimamente dall'Amministrazione può domandare il **risarcimento dei danni** qualora l'errore sia stato operato dall'Amministrazione scolastica. Come stabilito da Cass. S.U., con sentenza n. 7842/1994, infatti, la responsabilità della P.A. *"è configurabile in tutti i casi in cui l'ente pubblico nelle trattative e nelle relazioni con i terzi abbia compiuto azioni o sia incorso in omissioni contrastanti con i principi della correttezza e della buona fede alla cui puntuale osservanza è tenuta anche la P.A."*.

Posto che il ricorrente avrebbe conservato il diritto a proseguire la supplenza se l'Istituto scolastico resistente non avesse illegittimamente ed infondatamente disposto il



depenamento dalle graduatorie e quindi la risoluzione del contratto di lavoro a termine, lo stesso ha diritto ad essere reinserito nelle graduatorie per le docenze attualmente vigenti, con conseguente caducazione dei provvedimenti di depennamento e risoluzione del contratto di lavoro impugnati e con contestuale **riconoscimento giuridico del servizio finora prestato ai fini del punteggio maturato**, nonché ai fini del **riconoscimento dell'anzianità di servizio e della progressione di carriera**, ed ancora alla **corresponsione di tutte le retribuzioni dalla data della risoluzione del rapporto a quella di scadenza, oltre interessi legali**.

La condotta illegittima ed illecita della P.A. e l'illegittimo annullamento in autotutela del contratto di lavoro rappresentano, invero, una condotta tale da cagionare un danno suscettibile di risarcimento; l'opzione dell'Amministrazione scolastica avrebbe infatti determinato un danno patrimoniale, commisurato agli stipendi non corrisposti dalla data di risoluzione del contratto e sino alla sua naturale scadenza prevista, nonché di tipo non patrimoniale, relativo alle ripercussioni dei fatti sulla propria salute – a causa dello stress di una forte sofferenza psicologica – e alla lesione della propria immagine professionale.

La negligenza dell'Amministrazione, che a norma di legge avrebbe dovuto "tempestivamente" provvedere alla verifica e convalida dei titoli e delle dichiarazioni presentate dal docente, non può invero in alcun modo addebitarsi al lavoratore (art. 7 DM 640/2017).

Sulla base di tali considerazioni, in circostanze analoghe la giurisprudenza di merito ha escluso la possibilità di revocare il punteggio a distanza di un anno dal conferimento della supplenza, proprio in virtù della violazione del principio di affidamento "*posto che la situazione non verificata deve considerarsi stabilizzata dal punto di vista degli effetti consequenziali e in particolare di quelli legati al punteggio da riconoscersi per gli incarichi medio tempore svolti (e ciò è più che intuitivo posto che ritenendo altrimenti, sarebbe possibile spazzare via una carriera, riqualificata come di fatto, ad opera di un controllo postumo, svolto anche a distanza di anni)*" (Tribunale di Ravenna, ordinanza n. 1626 del 6.6.2018).

Sarebbe invero del tutto ingiusto - oltre che privo di fondamento giuridico - non riconoscere il punteggio maturato per il servizio prestato, a causa di un errore della segreteria della scuola o di chi aveva il compito di valutare la domanda.

D'altro canto, occorre evidenziare che il docente non è stato destinatario di alcuna notifica del provvedimento di esclusione dalla graduatoria ove era inserito, avendo ricevuto



unicamente una mera comunicazione del suo avvenuto licenziamento per risoluzione del rapporto di lavoro in essere, privandolo in tal modo definitivamente della possibilità di instaurare un contraddittorio con l'amministrazione-datore di lavoro e lasciandolo inerme dinanzi alle decisioni unilaterali assunte nei suoi confronti.

L'unico provvedimento realmente comunicato al docente è infatti la diffida inoltrata a mezzo raccomandata a/r presso la sua abitazione – e non agli scriventi procuratori presso i quali aveva già notoriamente eletto domicilio – contenente la richiesta di rimborso immediato di tutte le generiche somme ricevute a titolo di retribuzione per il lavoro prestato in qualità di docente sulla scorta del contratto individuale caducato, in aperta e stridente violazione della normativa di riferimento, richiesta di cui, a tutt'oggi, non si comprendono appieno le ragioni.

Non v'è dubbio, invero, che anche laddove dovesse ritenersi legittima la risoluzione del contratto di lavoro del dipendente, nulla dovrebbe essere da lui ripetuto all'Amministrazione, trattandosi di corrispettivo per l'attività di lavoro effettivamente prestata a prescindere dalle valutazioni operabili sulla sua legittimità.

Difatti, la previsione di cui all'art. 2126 c.c. secondo cui *"la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione"* tutela il contenuto economico e previdenziale del rapporto di fatto. Sul punto, la Cassazione ha avuto modo di esprimersi in più occasioni precisando che il rapporto di lavoro subordinato instaurato da un ente pubblico non economico per i suoi fini istituzionali, affetto da nullità perché non assistito da regolare atto di nomina o addirittura vietato da norma imperativa, rientra nella sfera di applicazione dell'art. 2126 cc, con conseguente diritto del lavoratore al trattamento retributivo e alla contribuzione previdenziale per il tempo in cui il rapporto stesso ha avuto materiale esecuzione (si veda sul punto Cass. Civ., Sentenza n. 1639/2012; Cass. Civ., Sentenza n. 11559/2011 che si era già collocata nel solco di tale orientamento).

In conclusione, si ritiene che non siano venuti meno i presupposti che avevano determinato l'inserimento del ricorrente nella graduatoria di I fascia GPS e nelle graduatorie di II fascia di Istituto e, quindi, della stipula del contratto sottoscritto in data 9/9/2021 l'I.I.S.S. "GIUSEPPE COLASANTO", da rinvenirsi nelle ragioni della decisione del Tar Lazio di cui alla sentenza n. 10902/2018. Sulla scorta della pronuncia in esame, definitiva, quale presupposto dell'assunzione del prof. Paolicelli, che ha provveduto ad indicarla quale titolo di accesso alla graduatoria nella domanda presentata per



l'aggiornamento delle graduatorie dei docenti, ne ha consentito l'ammissione con riserva in ordine alla quale non è intervenuta alcuna successiva pronuncia di merito contraria, mantenendo la sua efficacia anche oggi quale titolo legittimante l'inserimento del ricorrente nella graduatoria medesima alla luce delle disposizioni di cui alla citata circolare Miur 5.9.2020 n. 26841 ove, si rammenta, è previsto che "In ogni caso, il contratto di lavoro a tempo determinato, cui l'aspirante sia chiamato in dipendenza dell'inserimento con riserva nella relativa graduatoria provinciale o d'istituto, dovrà contemplare apposita clausola risolutiva espressa, condizionata alla definizione del giudizio in termini favorevoli all'Amministrazione". (cfr. all. n. 13).

Una clausola risolutiva che evidentemente non risulta affatto apposta al contratto di lavoro sottoscritto tra le parti in data 9/9/2021 - data in cui peraltro non v'era alcun contenzioso in essere contro il Ministero, essendosi il giudizio concluso ben tre anni prima ossia nel 2018 con sentenza favorevole al ricorrente passata in giudicato - motivo per cui tali provvedimenti risultano palesemente viziati già per il sol fatto di essere stati emanati in difetto di una pronuncia giurisdizionale contraria al ricorrente!

Alla luce altresì del principio di conservazione del contratto di cui all'art. 1367 c.c., della mancanza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento e dell'inammissibilità anche nella PA di ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro non previste dalla legge e non sottoposte al sistema legale di tutele dei licenziamenti, non residua alcun dubbio in ordine alla bontà delle doglianze fatte valere dal ricorrente in questa sede e, dunque, sulla necessità che il Ministero, avvalendosi delle competenti diramazioni scolastiche periferiche, provveda alla riassunzione in servizio del docente in ossequio al contratto individuale di lavoro sottoscritto in data 9/9/2021 ed alla sua corretta collocazione nelle graduatorie per le docenze, attribuendo l'ulteriore punteggio pieno di n. 12 punti derivanti dal riconoscimento della supplenza annuale e corrispondendo le retribuzioni arretrate e maturande a ristoro del pregiudizio ingiustamente patito.

Il Ministero odierno convenuto, viceversa, non solo non ha posto in essere quanto avrebbe dovuto ma, a fronte dei solleciti e delle doglianze perpetrate dall'odierno istante, ha perseverato nella sua condotta illegittima, costringendolo a spiegare la presente istanza.

Invero, come ampiamente specificato nella premessa in fatto, va considerato che l'illegittima rettifica del punteggio ha determinato l'esclusione dell'istante dalla I fascia con retrocessione nella II e III fascia delle graduatorie per le supplenze dei docenti ove risulta presente, nonché la rescissione in autotutela del contratto di lavoro. Ebbene, allo stato dei



fatti, nella vigenza della graduatoria in essere ed in vista dell'aggiornamento in corso delle Graduatorie Provinciali per le Supplenze e di Istituto e del loro allineamento con le Graduatorie Ad Esclusione, che riguarderanno il biennio 2022-2024, egli si collocherà in una posizione deteriore rispetto agli altri soggetti inseriti utilmente all'interno delle istituende graduatorie, con evidenti irreparabili conseguenze in ordine anche alle future acquisizioni di nuovi incarichi, quantomeno per l'intero biennio a venire.

Il Miur, infatti, con O.M. n. 112 del 6 maggio 2022 ha regolamentato l'integrazione e l'aggiornamento delle graduatorie provinciali per le supplenze (GPS) e delle correlate graduatorie d'istituto per il biennio 2022/2023 e 2023/2024, mentre con il D.M. n. 60 del 10 marzo 2022 ha disposto l'aggiornamento delle graduatorie ad esaurimento e della prima fascia delle graduatorie di circolo e di istituto del personale docente ed educativo con validità per gli anni scolastici 2022/23, 2023/24 e 2024/25. Detta circostanza rende, pertanto, indispensabile la proposizione della presente domanda al fine di evitare che al ricorrente venga preclusa la possibilità di essere inserito nella I fascia GPS relativa al proprio profilo professionale con il riconoscimento del punteggio maturato e con l'utilizzo del legittimo titolo di accesso di cui è causa.

L'attribuzione del punteggio correttamente spettante al prof. Paolicelli infatti, pari a 12 punti per la supplenza annuale prestata, ove computato, gli consentirebbe certamente di ottenere incarichi annuali e/o supplenze in qualità di docente per la propria classe di concorso all'interno dell'Istituto scolastico di destinazione.

Senza contare, peraltro, l'evidente lesione di valori di carattere extrapatrimoniale, primo su tutti il bene della professionalità, il bene lavoro, da sempre principale strumento di sviluppo della personalità del singolo ex art. 2 della Costituzione, rischiando dunque di incidere anche sulla personalità del ricorrente - dovendosi inoltre considerare che una protrazione della sospensione del rapporto lavorativo determina una grave difficoltà della piena *restitutio in integrum* della situazione soggettiva lesa -, con fondato pericolo di dispersione delle competenze professionali ad oggi faticosamente acquisite, oltre ad implicare una chiara lesione del diritto alla percezione di un adeguato trattamento economico e pensionistico. Si appalesa dunque con evidenza l'esigenza del ricorrente di tutelare il proprio diritto al lavoro e di essere correttamente inserito in graduatoria, con attribuzione del suo reale ed effettivo punteggio.

\*\*\*\*\*



Tanto premesso, l'istante, come sopra rappresentato, difeso e domiciliato,

**chiede**

che l'Ecc.mo Tribunale di Bari - Sezione Lavoro, previa fissazione dell'udienza di comparizione delle parti con assegnazione al ricorrente di un termine per la notificazione del presente ricorso e del pedissequo decreto e con indicazione delle modalità di notifica agli eventuali controinteressati, Voglia:

- per le ragioni esposte in narrativa, previa declaratoria di illegittimità, nullità, inefficacia, annullamento e/o comunque disapplicazione del decreto di depennamento dalle graduatorie di I fascia GPS – II fascia GI e rettifica del punteggio AOOUSPBA prot. n. 5831 del 25.03.2021 e del decreto prot. n. 3780 del 09.04.2022 di risoluzione del contratto di lavoro a tempo determinato emesso dall'I.I.S.S. "GIUSEPPE COLASANTO", nonché di ogni altro atto e provvedimento amministrativo presupposto e/o connesso e/o consequenziale anche ove non conosciuti che ne hanno disposto il depennamento dalle graduatorie per le docenze e rettifica del punteggio con conseguente caducazione del contratto individuale di lavoro prot. n. 5932 sottoscritto il 9/9/2021, in quanto illegittimi ovvero irrimediabilmente invalidi per violazione della normativa di settore, ritenuta la sussistenza dei requisiti di legge, accogliere la domanda e, per l'effetto:

- accertare e dichiarare il diritto del ricorrente ad essere reinserito nella graduatoria permanente con effetto retroattivo e dunque nella I fascia della graduatoria per le supplenze e II fascia di istituto per le supplenze ITP per il personale docente nella scuola secondaria di I e II grado per l'Ambito Territoriale della Provincia di Bari, classe di concorso B016 (Laboratori di scienze e tecnologie informatiche) valide per gli anni scolastici 2020/2022 e per le successive costituenti, con il riconoscimento dei punteggi spettanti per titoli di studio e di carriera posseduti all'atto di esclusione;

- accertare e dichiarare validamente costituito il rapporto di lavoro a tempo determinato stipulato in data 9/9/2021 prot. n. 5932 con l'I.I.S.S. "GIUSEPPE COLASANTO" di Andria (BT) e, dunque, l'illegittimità del licenziamento comminato e, per l'effetto, ordinare all'Amministrazione resistente la reintegrazione in servizio del ricorrente alle medesime condizioni osservate fino alla illecita risoluzione, come da contratto individuale di lavoro prot. n. 5932 sottoscritto il 09/09/2021 con termine fissato al 31/08/2022, con ogni conseguenza economica e giuridica;

- sempre per l'effetto, condannare l'Amministrazione resistente al riconoscimento giuridico ad ogni effetto di legge del servizio espletato dal ricorrente nell'A.S. 2021/2022 dal 09.09.2021 al 31.08.2022 ovvero per la differente decorrenza che verrà ritenuta di giustizia, presso l'I.I.S.S. "GIUSEPPE COLASANTO" di Andria (BT) a



seguito della nomina come docente, giusta incarico conferito con contratto individuale di lavoro a tempo determinato prot. n. 5932 del 9/9/2021, ai fini dell'inserimento nelle graduatorie per le docenze nonché ai fini del riconoscimento dell'anzianità di servizio e della progressione di carriera;

- per l'effetto ancora, ordinare all'Amministrazione resistente la rettifica del punteggio indicato nella graduatoria, ripristinando quello posseduto dal ricorrente al momento dell'interruzione illegittima del rapporto di lavoro incrementato di quello che il ricorrente avrebbe conseguito se il rapporto di lavoro non fosse stato illegittimamente risolto ante tempus, ovvero con riconoscimento del diverso punteggio che risulti di giustizia e, conseguentemente, aggiornare le graduatorie per cui è causa ricollocandolo con effetto retroattivo nella corretta e più favorevole posizione della I Fascia della Graduatoria Provinciale per le Supplenze e II fascia di Istituto per la scuola secondaria di I e II grado, per l'Ambito Territoriale della provincia di Bari, classe di concorso B016 valida per gli AA.SS. 2020-2022 e per le costituende graduatorie a venire;

- condannare infine le amministrazioni convenute in solido tra loro al pagamento di un'indennità a titolo di risarcimento del danno, pari alle retribuzioni che il ricorrente avrebbe percepito dal giorno della risoluzione anticipata sino alla naturale scadenza del contratto, commisurata alla retribuzione globale di fatto mensilmente percepita pari ad Euro 1.200,00, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, ovvero sino alla differente data che verrà ritenuta di giustizia;

- in subordine, condannare le Amministrazioni resistenti, ciascuna per quanto di propria competenza, a convertire il termine del 31/08/2022 apposto al contratto individuale di lavoro sottoscritto in data 9/9/2021 prot. 5932 anticipandolo al 30/06/2022 ossia sino al termine delle attività didattiche, con conseguente ricalcolo del punteggio spettante in graduatoria maturato per il periodo di lavoro prestato e da prestarsi sino a tale data e corresponsione delle spettanze retributive e previdenziali;

- in ogni caso, accertare e dichiarare ai sensi dell'art. 2126 cc, il diritto del lavoratore al trattamento retributivo e alla contribuzione previdenziale per il tempo in cui il rapporto stesso ha avuto materiale esecuzione (09/09/2021 – 09/04/2022);

- adottare ogni ulteriore provvedimento ritenuto necessario al fine di rimuovere ogni pregiudizio subito e subendo dal ricorrente che l'Ill.mo G.L. riterrà di giustizia.

Con vittoria delle spese e competenze del presente giudizio, da distrarre in favore dei sottoscritti procuratori anticipatari.

In via istruttoria:



- ove occorra, si chiede ordinarsi l'esibizione del fascicolo personale del ricorrente, in possesso del Ministero resistente.

Con espressa riserva di formulare richieste istruttorie, anche in conseguenza del comportamento processuale di controparte.

Si offrono in comunicazione in copia:

1. sentenza del TAR Lazio n. 10902/2018 del 13/11/2018;
2. ricorso al TAR Lazio-Roma recante n. 10164/2018 R.G.;
3. contratto individuale di lavoro prot. n. 5932 del 09/09/2021 presso l'I.I.S.S. "G. Colasanto" di Andria;
4. nota di verifica del punteggio del docente prot. n. 7204 del 12/10/2021 dell'Istituto "G. Colasanto";
5. decreto di convalida del punteggio del docente AOOUSPBA prot. n. 580 del 13.01.2022;
6. decreto prot. n. 3780 del 09.04.2022 emesso dall'I.I.S.S. "G. Colasanto" di risoluzione del contratto di lavoro/licenziamento;
7. reclamo ed impugnazione del provvedimento di risoluzione del contratto/licenziamento e di depennamento dalle graduatorie;
8. nota AOOUSPBA prot. n. 8108 del 19/04/2022;
9. missiva di riscontro del ricorrente del 29/04/2022;
10. nota prot. n. 4562 del 02.05.2022 dell'Istituto "G. Colasanto";
11. FAQ operative del Miur;
12. domande di inserimento nelle graduatorie per le docenze ed ulteriore documentazione del ricorrente;
13. nota prot. n. AOODGPER/26841 del 05.09.2020;
14. nota prot. AOOUSPBA/23470 del 06.10.2020;
15. CCNL 29 novembre 2007 per il comparto scuola;
16. D.M. n. 131 del 13 giugno 2007;
17. Ordinanza del Ministero dell'Istruzione n. 60 del 10 luglio 2020;
18. decreti ministeriali di depennamento dalle graduatorie relativi a docenti costituenti precedenti giuridici;
19. buste paga del ricorrente.

Ai fini del contributo unificato si dichiara che il valore della presente controversia è di Euro 5.200,00 e quindi il contributo dovuto ammonta ad € 49,00.

Salvezze illimitate.

Bari, data del deposito

Avv. Carlo Mercurio

Avv. Silvia Donnangelo





**ISTANZA PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITÀ DELLA NOTIFICAZIONE NEI CONFRONTI DEI CONTROINTERESSATI E LITISCONSORTI (ART. 151 C.P.C.)**

I sottoscritti Avv.ti Carlo Mercurio e Silvia Donnangelo, del Foro di Bari, in qualità di procuratori costituiti nel presente procedimento giusta procura in calce al su esteso ricorso introduttivo

**PREMESSO CHE**

- il ricorso ha per oggetto l'accertamento del diritto del ricorrente alla riammissione nel posto di lavoro occupato come docente presso l'I.I.S.S. "GIUSEPPE COLASANTO" in virtù del contratto individuale di lavoro a tempo determinato prot. n. 5932 sottoscritto il 09/09/2021 con termine fissato al 31/08/2022, con conseguente attribuzione del punteggio maturato per il servizio prestato pari a 12 punti e reinserimento nella I e II fascia delle Graduatorie Provinciali per le Supplenze e di Istituto della scuola secondaria di I e II grado per l'ambito territoriale della provincia di Bari, valide per gli anni scolastici 2020-2022, classe di concorso B016, e per le successive a venire;

- ai fini dell'integrale instaurazione del contraddittorio, il ricorso *ut supra* deve essere notificato a tutti i docenti potenzialmente controinteressati, ossia a tutti i docenti attualmente iscritti o che verranno inseriti all'atto dell'aggiornamento delle graduatorie nella I e II fascia delle Graduatorie Provinciali per le Supplenze e di Istituto dell'Ambito Territoriale di Bari, classe di concorso B016, per la scuola secondaria di I e II grado vigente per gli anni scolastici 2020-2022 che, in virtù dell'inserimento "pleno iure" del ricorrente nella competente fascia delle GPS, GI e GAE, potrebbero essere scavalcati nel punteggio e nelle graduatorie subendo un pregiudizio dall'accoglimento del presente ricorso;

**RILEVATO**

- il numero elevato di litisconsorti potenzialmente interessati ai fini della corretta instaurazione del contraddittorio;

- che l'elevato numero dei controinteressati e la difficoltà di provvedere alla notifica del presente ricorso appare pregiudizievole ed eccessivamente oneroso per il ricorrente;

- visto altresì il tipo di giudizio afferente alle graduatorie, l'elevato grado di utilizzo delle strutture informatiche da parte del MIUR e dei docenti tutti per tutte le procedure che lo interessano ivi comprese le graduatorie e le domande;

**CONSIDERATO CHE**

- la tradizionale notificazione per pubblici proclami prevede che sia pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale un semplice sunto del ricorso; l'efficacia di tale forma di notificazione è stata più volte messa in dubbio e significative, al riguardo, sono le affermazioni contenute nella decisione della Quarta Sezione del Consiglio di Stato del 19.2.1990 n. 106 secondo

41



cui *"...non pare possa ragionevolmente invocarsi un onere di diligenza media del cittadino - potenziale convenuto in un giudizio - di prendere visione costante del Foglio degli annunci legali della Provincia o della Gazzetta Ufficiale, nei quali il sunto del ricorso viene pubblicato..."* ed anche quando, per mera ipotesi, la notificazione per pubblici proclami raggiunga il suo scopo in punto di fatto, rimane pur sempre una intrinseca disparità di trattamento tra il destinatario della notificazione effettuata nei modi ordinari e chi abbia acquisito la conoscenza della pendenza del giudizio, mediante l'avviso pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, poiché il destinatario della notificazione ordinaria, disponendo del testo integrale del ricorso, potrà valutare la sua fondatezza e decidere se costituirsi o meno in giudizio mentre il destinatario della notificazione per pubblici proclami dovrà costituirsi in giudizio sostenendo le relative spese al sol fine di poter estrarre copia integrale del ricorso, essendo evidente che da un sunto, non possono trarsi serie previsioni sull'esito della lite;

- la pubblicazione sulla G.U. appare altresì oltremodo onerosa per il ricorrente;

- già l'art. 12 della Legge 21 Luglio 2000 n. 205, seppur successivamente abrogato con l'entrata in vigore del d.lgs. 104/2010, nuovo codice del processo amministrativo, aveva previsto la facoltà per il Giudice adito, di autorizzare la notifica con qualunque mezzo idoneo, compresi quelli per via telematica o telefax ai sensi dell'art. 151 c.p.c., e numerosi tribunali amministrativi hanno già da tempo riconosciuto l'utilità che, a fronte della necessità di integrare il contraddittorio a mezzo di notificazione per pubblici proclami, assume la forma di notifica alternativa alla tradizionale notificazione per pubblici proclami prevista dall'art. 150 c.p.c., mediante pubblicazione del ricorso nel testo integrale sul sito internet del ramo dell'Amministrazione interessata al procedimento su cui si controverte (cfr. Ordinanze TAR Lazio n. 176/09; 177/09; 178/09 e 179/09);

- anche i giudici ordinari hanno riconosciuto espressamente la validità di tale forma alternativa di notifica, pronunciandosi espressamente nel senso che *"...l'urgenza e la informatizzazione della presente procedura nonché la peculiarità del caso (numero dei soggetti destinatari della notifica, interesse gradatamente ridotto dei più ad interloquire, esistenza di una area tematica sul sito istituzionale) giustificano il ricorso a forme alternative di notifica nei termini stessi indicati dalla parte ricorrente: applicando pertanto l'art. 151 c.p.c. autorizza la ricorrente alla chiamata in causa, dei soggetti individuati con l'ordinanza del 31.08.2011 mediante inserimento del ricorso e dell'ordinanza nell'apposita area tematica del sito istituzionale del Ministero convenuto, e dell'Ufficio o regionale per Liguria..."* (cfr. Trib. Genova, Sez. Lavoro 3578/11 provv. del 1.9.2011 pubblicato sul sito internet del M.I.U.R.; si veda altresì, ex multis, Tribunale di Matera, sez. lav., G. Dott. Marzario, provv. n. 3598/2018 del 09/08/2018; Tribunale di Trani, sez. lav., G. Dott.ssa



Arbore, provv. n. 1669/2021 del 25/01/2021; Tribunale di Bari, sez. lav., G. Dott. Tedesco, provv. n. 8244/2022 del 22/02/2022);

- una tale forma di conoscenza dell'atto potrebbe essere assolta mediante modalità informatiche da parte del MIUR tramite pubblicazione nei relativi Albi di ciascuna istituzione scolastica, ovvero nel sito del MIUR relativo all'ambito territoriale di Bari ove il ricorrente ha presentato la domanda, come anche disposto da vari altri Tribunali;

- tale forma di notifica continua ad essere utilizzata sistematicamente dal Giudice Amministrativo e dal Giudice Ordinario in tutte le ipotesi di vertenze collettive, come evincibile dal sito web del MIUR.

Tutto ciò premesso, i sottoscritti Avvocati formulano espressa

#### ISTANZA

affinché la S.V. Ill.ma, valutata l'opportunità di autorizzare la notificazione con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, ai sensi dell'art. 151 c.p.c., in alternativa alla tradizionale notifica per pubblici proclami mediante l'inserimento in G.U., Voglia autorizzare, se del caso in uno al provvedimento di fissazione udienza ove ritenuto opportuno dall'Ill.mo Giudicante, tale forma di notificazione del presente ricorso e pedissequo decreto di fissazione dell'udienza nei confronti di tutti i docenti attualmente iscritti nella I e II Fascia delle Graduatorie Provinciali per le Supplenze e di Istituto nella scuola secondaria di I e II grado, classe di concorso B016, valide per gli anni scolastici 2020/2022, per l'Ambito Territoriale della provincia di Bari, che potrebbero subire pregiudizio per effetto dell'accoglimento del presente ricorso, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale del MIUR e dell'U.S.R. – Ambito Territoriale per la provincia di Bari.

Bari, data del deposito.

Avv. Carlo Mercurio

Avv. Silvia Donnangelo

