



TRIBUNALE DI LECCE
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

N.XXX/2016 R.G.

Il Tribunale di Lecce, in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Maria I. Gustapane, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato, con motivazione contestuale, la seguente

S E N T E N Z A

nella causa discussa all'udienza del **16/1/2019** promossa da:

-XXXXXX, nata a Monteroni di Lecce (LE), il XXXX, residente a XXXX (LE), rappresentata e difesa, con mandato in atti, dall'Avvocato Stefania Isola

Ricorrente

C O N T R O

-Ministero Istruzione, Università e Ricerca- Ufficio Scolastico Regionale Puglia - Ufficio VI Ambito territoriale Provincia Lecce, rappresentati e difesi, ex art. 417-bis c.p.c. dai Dottori XXXXXXXX

Resistente

Oggetto: mobilità per progressione verticale e risarcimento danni

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 21/1/2016, parte ricorrente, premesso di essere vincitrice della procedura per mobilità professionale verticale per il passaggio da Area A ad Area B del CCNL Scuola 2009 (passaggio da Assistente Tecnico ad Assistente Amministrativo) indetta con decreto n.979 del 28/1/2010 e di essersi classificata al terzo posto della graduatoria sui due posti messi a concorso, lamenta che nonostante più decreti e circolari, citati in ricorso e allegati al medesimo, abbiano previsto la immissione in ruolo del personale inserito nella graduatoria per la mobilità professionale, l'Ufficio Scolastico provinciale in data 3/7/2012 ha convocato per le 9 immissioni in ruolo ATA nel profilo assistente amministrativo esclusivamente personale inserito nelle graduatorie ad esaurimento e non gli aspiranti presenti nelle graduatorie della mobilità.

Pertanto, la ricorrente, ritenuto di vantare un diritto soggettivo alla progressione verticale, chiede dichiararsi il suo diritto alla immissione in ruolo quale Assistente Amministrativo con effetti giuridici dall'1/9/2011 ed effetti economici



dal 3/7/2012 e condannarsi la Amministrazione convenuta al risarcimento del danno patrimoniale parametrato alle differenze tra quanto le sarebbe spettato a seguito della assunzione quale Assistente Amministrativo dal 3/7/2012 alla effettiva immissione in tale ruolo e quanto percepito, nonché condannarsi parte convenuta al pagamento delle spese di lite.

Il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca nel costituirsi in giudizio ha contestato in fatto e diritto gli avversi assunti, chiedendo il rigetto del ricorso.

Tali essendo gli avversi assunti, il ricorso è fondato e va accolto per le ragioni di seguito esposte.

Occorre infatti rilevare che il Decreto Ministeriale n.74 del 10/8/2011, allegato alla memoria di parte resistente, prevede all'art.3 che "3.1 Nell'ambito del contingente complessivo di 36.000 unità, il numero delle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in ciascuna provincia del personale amministrativo, tecnico e ausiliario, viene determinato, tenendo conto, prioritariamente, di quei profili professionali numericamente e qualitativamente destinati a permanere a conclusione dell'intero processo di razionalizzazione e, poi, delle disponibilità di posti residuati dopo l'espletamento delle procedure di mobilità di cui al CCNI 16.02.2010 del personale appartenente ai vari profili professionali, salvaguardando, prioritariamente, le assunzioni sulle disponibilità uniche esistenti per ciascun profilo professionale nelle diverse province.

3.2 Nel limite del contingente previsto per il suddetto personale, le assunzioni vengono effettuate sui posti che risultino disponibili e vacanti per l'intero anno previste dal CCNI 15.07.2010.

3.3 Le assunzioni sono effettuate sulla base delle graduatorie provinciali permanenti aggiornate a seguito dell'espletamento dei concorsi per soli titoli di cui all'O.M. 23 febbraio 2009, n. 21 ed hanno decorrenza giuridica dal 1° settembre 2011 ed effetti economici dalla data di effettiva assunzione in servizio. Le assunzioni nel profilo di direttore dei servizi generali ed amministrativi sono effettuate, prioritariamente, in base alle graduatorie dell'ultima sessione di concorsi indetta ai sensi della O.M. 10.7.1995, n. 117, graduatorie divenute permanenti a seguito del disposto dell'art.6, comma 10, della Legge 3.5.1999, n. 124, - ovvero, in caso di esaurimento delle stesse, in base alle graduatorie di cui all'art. 9 del CCNI 3.12.2010 concernente la mobilità professionale dall'area inferiore all'area immediatamente superiore, successivamente, secondo le disposizioni contenute nell'art. 7, comma 7 del D.M. 146/2000 e nel D.M. 14 dicembre 1992, concernente i concorsi per esami e titoli a posti di coordinatore amministrativo....".

L'art.1 del D.M. n.17 del 9/2/2012, depositato da parte ricorrente l'8/4/2018, recita "1.1. Al fine della salvaguardia dell'interesse generale e collettivo



all'efficacia dell'azione didattica ed amministrativa delle istituzioni scolastiche nonché allo scopo di non disperdere le risorse finanziarie impegnate in procedure concorsuali proficuamente definite a garanzia delle professionalità rispondenti alle declaratorie professionali del vigente contratto collettivo nazionale del comparto scuola, le immissioni in ruolo per la mobilità professionale del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario di cui al decreto interministeriale citato in preambolo sono disposte per l'anno scolastico 2011/2012 a favore del personale incluso nelle graduatorie provinciali per la mobilità professionale, definite per effetto dell'articolo 9 del contratto collettivo nazionale integrativo sottoscritto il 3 dicembre 2009, come attuato dal decreto Direttore generale dirper/miur 28 gennaio 2010, n.979.

1.2. Le immissioni in ruolo di cui al presente articolo sono ripartite, per profilo professionale,

secondo le consistenze di seguito riportate:

- a) - **450** per il profilo professionale di direttore dei servizi generali e amministrativi;
- b) - **1.707** per il profilo professionale di assistente amministrativo;
- c) - **359** per il profilo professionale di assistente tecnico;

Nell'elenco allegato, che costituisce parte integrante del presente decreto, è indicata, per ciascun

profilo professionale, la ripartizione provinciale delle nomine autorizzate”.

Dal chiaro tenore letterale delle norme citate si evince che il Ministero in un primo tempo, ad Agosto 2011, ha previsto la possibilità di assumere personale ATA da adibire al profilo di direttore dei servizi generali ed amministrativi (DSGA) in base alle Graduatorie della mobilità professionale soltanto dopo l'esaurimento delle Graduatorie permanenti, mentre nulla ha disposto sul personale ATA da assumere con altro profilo, quale il profilo B in cui è inquadrata la ricorrente, mentre in un secondo tempo, a Febbraio 2012, ha deciso di procedere alla assunzione del personale ATA per l'anno scolastico 2011/2012 attingendo dalle Graduatorie provinciali per la mobilità professionale.

Pertanto, si deve ritenere che la ricorrente abbia diritto alla immissione in ruolo come Assistente Amministrativo perché ella si è classificata al terzo posto delle Graduatorie provinciali di mobilità e perché dall'atto di convocazione del personale ATA da immettere in ruolo emesso dall'Ufficio Scolastico Regione Puglia in data 29/6/2012 versato in atti, emerge la esistenza di nove posti da assegnare in Lecce e Provincia di Lecce, sicché non è dato comprendere per quale motivo la ricorrente non sia stata convocata tra gli aspiranti.

Vero è che l'atto del 29 Giugno 2012 spiega che le nomine sono conferite sulla base delle graduatorie provinciali permanenti, ma tale conferimento risulta



contraddittorio rispetto all'indicazione data dal Ministero nel D.M.n. 17 del
9/2/2012.

Si ritiene opportuno a questo punto richiamare la pronuncia emessa in caso analogo, seppur inerente personale ATA di profilo Dirigenziale, da altro Giudice di questa Sezione di Tribunale (Sentenza Dott. Notarangelo n. xxxxxxx del 27/10/2015 nel Proced. n. xxxxx/13), ove si afferma che *“Pacífico tra le parti è che la ricorrente è vincitrice della procedura selettiva per la mobilità professionale per il passaggio dall’area B all’area D del CCNL scuola 2009, indetta con decreto direttoriale del 18.1.2010 n. 979. L’amministrazione ha tuttavia invocato – al fine di giustificare la mancata assunzione della ricorrente – la portata prescrittiva dell’art. 4 della legge n. 184/11, nonché delle successive leggi di stabilità finanziaria che hanno costretto tutte le Amministrazioni pubbliche ad un corposo piano di contenimento della spesa pubblica, così inducendo anche quella scolastica, alla adozione della nota ministeriale del 9.3.2012, n. 1800/1 della cui illegittimità si lamenta la ricorrente. Occorre, dunque verificare quale posizione può vantare il vincitore rispetto alla decisione dell’amministrazione di non procedere all’assunzione; se cioè l’amministrazione sia tenuta o meno a procedere all’assunzione e, in questo caso, se il vincitore non assunto abbia comunque diritto al risarcimento di eventuali danni. Il tema si ricollega alla questione della natura giuridica della posizione soggettiva vantata dal vincitore di concorso non assunto ed a quella riguardante i rapporti tra autotutela amministrativa e tutela dell’affidamento. Sul punto si sono formati, in giurisprudenza, due orientamenti. Secondo l’orientamento – più risalente - espresso prevalentemente dalla giustizia amministrativa (cfr. C. di S. n. 8337/03; n. 1632/01), riguardo alla natura giuridica della situazione soggettiva coinvolta, il vincitore di un concorso pubblico vanta non un diritto soggettivo perfetto, bensì un interesse legittimo all’assunzione, in considerazione del rilievo secondo cui l’assunzione è rimessa a puntuali atti formali degli organi competenti ed è espressione della potestà organizzativa della pubblica amministrazione datrice di lavoro. Sicché, ben può la p.a., laddove sopravvengano, nelle more del completamento del procedimento amministrativo concorsuale, circostanze preclusive di natura normativa, organizzativa o anche solo finanziaria, paralizzare o, se del caso, annullare la procedura stessa, salvo l’ovvio controllo sulla congruità e la correttezza delle scelte in concreto operate. Per il secondo orientamento, cui questo giudice ritiene di aderire, consolidatosi in seguito alla devoluzione alla giurisdizione del giudice ordinario del contenzioso riguardante la fase successiva all’approvazione della graduatoria concorsuale, il vincitore del concorso vanta un vero e proprio diritto soggettivo all’assunzione.*

La p.a. dal momento successivo all’approvazione della graduatoria si comporta nei confronti del vincitore come un datore di lavoro privato e i suoi atti non sono



provvedimenti amministrativi, ma atti di gestione. Si riconosce in capo al vincitore di concorso un vero e proprio diritto soggettivo all'assunzione, tutelabile dinanzi al giudice ordinario, nei confronti della p.a. che ha emanato il bando e proceduto all'approvazione della graduatoria. Questa tesi è confortata dalla più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione. In questi casi il giudice ordinario può adottare, nei confronti della p.a., sentenze costitutive e di condanna. Ed invero, la Corte Suprema aveva già affermato (cfr. Cass., sez. un., n. 8951/07) la duplice natura giuridica sia del bando di concorso - provvedimento amministrativo del procedimento di evidenza pubblica diretto alla selezione dei candidati più capaci, del quale regola il successivo svolgimento; atto negoziale negli aspetti sostanziali, con natura di proposta al pubblico, condizionata negli effetti all'espletamento della procedura - che del provvedimento di approvazione della graduatoria, atto amministrativo che conclude il procedimento concorsuale ed atto negoziale di individuazione del futuro contraente, che aveva pure ritenuto di per sé non impegnativa nei confronti dei terzi la decisione di procedere alla copertura di posti nella dotazione organica.

La giurisprudenza di legittimità ha poi chiarito (cfr. Cass. n. 1399/09), che la natura negoziale del bando e dell'atto di approvazione della graduatoria comporta il diritto all'assunzione del partecipante collocato in posizione utile e il correlato obbligo di adempimento dell'amministrazione, assoggettato al regime risarcitorio previsto dall'art. 1218 c.c., salvo che l'inadempimento (o il ritardo) derivi da impossibilità della prestazione per causa non imputabile, che tuttavia non può consistere in difficoltà finanziarie dell'ente pubblico. Tale duplice natura non può, invece, predicarsi per l'atto di indizione di un concorso interno per la progressione in carriera nell'ambito della medesima area o categoria, che l'amministrazione adotta con la capacità ed i poteri del datore di lavoro privato: Cass., sez. un., 31 ottobre 2008 n. 26295; Cass., sez. un., ord. 30 ottobre 2008 n. 26016; Cass., sez. un., 12 novembre 2007 n. 23439; Cass., sez. un., 7 febbraio 2007 n. 2693; Cass., sez. un., 10 gennaio 2007 n. 220. In tal senso, Cass. 19 giugno 2009 n. 14478, ribadisce che il bando di concorso interno ha natura di offerta al pubblico, che impegna l'amministrazione al rispetto delle previsioni ivi contenute (anche secondo le clausole di correttezza e buona fede) e determina l'insorgenza del diritto all'assunzione dei partecipanti utilmente collocati in graduatoria. A seguito della contrattualizzazione del rapporto di lavoro, infatti, la posizione del pubblico dipendente è integralmente riconducibile alla categoria dei diritti soggettivi, anche di fronte all'esercizio di poteri discrezionali o valutativi, che si collocano sempre sul piano del regime di diritto comune e costituiscono espressione di potere privato: Cass. 26 novembre 2008 n. 28274; Cass. 14 aprile 2008 n. 9814, ivi, 2008, I, 3046; Cass., sez. un., 1° ottobre 2003 n. 14625; Cass., sez. un., ord. 26 giugno



2002n.9332.Ildatore dilavoropubblico,salvicasiparticulaririconosciutidalle
regole del rapporto (tipicamente, potere disciplinare o ius variandi), non può incidere unilateralmente sul vincolo contrattuale, esercitando i poteri di autotutela che erano espressione delle prerogative unilaterali nella regolamentazione del rapporto d'impiego fondato sulla supremazia speciale della pubblica amministrazione. Sulla scorta di tali principi, rileva il GdL come l'operato della PA, nel caso in esame, debba essere valutato alla stregua delle regole vigenti per il pubblico impiego contrattualizzato. Aderendo al secondo orientamento illustrato, infatti, non può non evidenziarsi come: - va ribadita, ancora una volta, la circostanza – pacifica - secondo la quale il ricorrente risulta vincitore, dal 2010, della procedura selettiva per la mobilità professionale per il passaggio dall'area B all'area D del CCNL scuola 2009; - il Decreto Interministeriale 3.8.2011, aveva conseguentemente stabilito, per l'anno scolastico 2011/2012, a favore del personale ATA, la riserva di 3218 nomine per la mobilità professionale verticale; - la circolare 73/2011 aveva fissato i criteri numerici per le assunzioni in ciascuna provincia, determinando il numero dei posti di DSGA in quella di Brindisi relativi alla mobilità professionale, in cinque; - il connesso DM 10.8.2011 n. 74, ribadiva che le predette assunzioni avvenissero in base alla graduatoria di cui all'art. 9 del CCNL del 2009; - infine, il DM 9.2.2012 n. 17 venivano autorizzate per l'anno scolastico 2011/2012 in favore del personale sopra menzionato, le immissioni in ruolo secondo la richiamata ripartizione provinciale. Alla stregua della sequenza di atti provenienti dal Ministero resistente, successiva al superamento della procedura selettiva, risulta chiara non solo e non tanto la configurabilità di un diritto soggettivo alla assunzione nel ruolo conseguito, ma – soprattutto – la formazione di una volontà conforme da parte della stessa PA che ha riconosciuto per acta concludentia detto diritto. E ciò, circostanza ancora più significativa, anche all'indomani della L. 184/2011 richiamata dalla difesa MIUR (sia pure unitamente alla connessa contrazione dei posti in organico di DSGA e ad ulteriori e successivi interventi normativi dello stesso tenore) per giustificare il revirement operato nei confronti del ricorrente con la nota 1800/2012 impugnata. Al di là della valenza da attribuire alla scelta di privilegiare le esigenze di contenimento della spesa pubblica rispetto al diritto del ricorrente, appare invero difficilmente comprensibile la ragione per la quale nonostante il dettato della L. 184/2011, il Ministero abbia pochi mesi dopo comunque rilasciato il DM 17/2012, il cui contenuto è inequivocabilmente coerente con la pretesa dell'odierno ricorrente; né amministrazioni resistenti, costituendosi, hanno fornito una spiegazione attendibile di tale contegno se non richiamare apoditticamente le menzionate esigenze di evitare aggravati dispesa.



Quanto poi al rilievo di tale assunto, giova nuovamente ribadire che l'amministrazione dopo l'approvazione della graduatoria non esercita più poteri di natura pubblicistica, ma è solo tenuta all'esecuzione del contratto secondo i canoni di correttezza e buona fede e ad osservare le norme in materia di adempimento delle obbligazioni. In caso di mancata assunzione dei vincitori di concorso, in regime privatistico sorge dunque a carico del proponente una responsabilità contrattuale per inadempimento e quindi l'obbligo di risarcire il danno. In ipotesi di inadempimento contrattuale - la cui imputabilità è regolata dall'art. 1218 citato, da coordinarsi con il disposto dell'art. 1176 c.c. sul grado di diligenza richiesta al debitore nell'adempimento - la prova liberatoria che può fornire il debitore non si sostanzia esclusivamente in quella positiva del caso fortuito della forza maggiore, ma può considerarsi raggiunta quando il debitore provi che l'esatto adempimento è mancato nonostante egli abbia seguito le regole dell'ordinaria diligenza. L'impossibilità della prestazione derivante da causa non imputabile, che esclude la responsabilità per inadempimento, non si identifica con una semplice difficoltà di adempiere, come nell'ipotesi di sopravvenuta difficoltà finanziaria dell'ente. Al fine di vincere la presunzione di colpa, il debitore deve fornire gli elementi idonei a dimostrare, oltre che il dato obiettivo della sopravvenuta impossibilità della prestazione, l'assenza di colpa, ossia di avere fatto tutto il possibile per adempiere l'obbligazione. La generica prova della sua diligenza non può essere sufficiente a dimostrare l'assenza di colpa in relazione all'inadempimento, atteso che la prova della mancanza di colpa esige la dimostrazione o dello specifico impedimento che ha reso impossibile la prestazione, o quanto meno che, qualunque ne sia stata la causa, questa non può essere imputabile al debitore (Cass. 30 ottobre 1986, n. 6404, Cass. 18 novembre 1991, n. 12346, Cass. 16 febbraio 1994, n. 550 e Cass. 19 agosto 1996, n. 7604). Addirittura la stessa magistratura contabile (cfr. Corte dei Conti, n. 57330/2008) ha sostenuto che al termine di un concorso pubblico l'amministrazione non può rifiutare l'assunzione del dipendente accampando una impossibilità all'adempimento derivante da un «tracollo finanziario» dell'ente, visto che le difficoltà finanziarie non sono idonee a produrre l'estinzione dell'obbligazione per impossibilità sopravvenuta, essendo pur sempre nella disponibilità del debitore l'adozione dei mezzi adeguati per farvi fronte.

Ad avviso del GdL, nel caso in esame, le esigenze di contenimento della spesa pubblica (in astratto meritevoli di essere valutate) non si rivelano sufficienti al fine di vanificare il diritto del ricorrente non solo in considerazione del fatto che la stessa condotta della amministrazione ne aveva rafforzato la sussistenza, ma anche perchè la verifica della compatibilità delle nuove assunzioni con le previsioni di spesa va affrontata al momento dell'emanazione del bando. Peraltro, la



determinazione di subordinare l'assunzione dei DSGA vincitori di concorso alla nuova condizione contenuta nella nota 1800/2012 ed il piano di dimensionamento dalla DGR 25.1.2012, risultano in contrasto con l'art. 2 del già citato CCNL 3.12.2009, alla cui stregua è stata indetta la procedura selettiva in esame. La disposizione in parola, infatti, chiariva ai commi 2 e 3 che la mobilità viene attivata per una quota di personale determinata sulla base dei posti vacanti e disponibili in ciascuna provincia ed in ciascuna area professionale nell'anno in corso e in via presuntiva nell'anno successivo, e che detta percentuale poteva essere modificata "in sede di contrattazione nazionale, prima dell'avvio di ciascuna procedura biennale". L'amministrazione, invece, ha di fatto, in modo unilaterale (si richiama quanto in precedenza stabilito dalla giurisprudenza in tema di esercizio del potere di autotutela da parte della PA quando agisce iure privatorum) e solo a notevole distanza di tempo dalla conclusione della selezione, rideterminato (alla luce delle nuove disponibilità dettate dalle più volte menzionate esigenze di contenimento della spesa) il contingente numerico di assunzioni nel ruolo di DSGA calcolato al momento della indizione della procedura (in tal senso, cfr. Tribunale Barcellona Pozzo di Gotto, ord.13.5.2013).

Non avendo fornito adeguata prova circa la non imputabilità dell'inadempimento, non solo va riconosciuto il diritto all'assunzione del ricorrente, ma l'amministrazione convenuta va condannata al risarcimento del danno patrimoniale. In proposito la S.C. ha avuto modo di precisare (Cass. Civ. Sez. Lav. 26/03/2008 n. 7858, ma anche Cassazione civile 12 giugno 2009 n. 13718 sez. lav.) che "il diritto all'assunzione è diritto alla costituzione del rapporto; e dal relativo inadempimento discende il diritto del lavoratore al risarcimento del danno. Dalla situazione dell'illegittima ritardata assunzione differisce indubbiamente la situazione di colui che, illegittimamente licenziato, sia giudizialmente reintegrato. In entrambe le ipotesi vi è un periodo di tempo in cui sussiste un diritto cui è data ritardata attuazione: nella prima ipotesi è il tempo che intercorre dal sorgere del diritto all'assunzione alla materiale costituzione del rapporto di lavoro, e nella seconda è il tempo che intercorre dal licenziamento alla materiale reintegrazione. In entrambe le ipotesi vi è un inadempimento (la mancata assunzione e l'illegittimo licenziamento); e vi è il conseguente diritto (di colui che l'inadempimento ha subito) al risarcimento del danno. Ed in entrambe le ipotesi il danno è costituito dal mancato conseguimento della generale utilità che il rapporto conferisce al lavoratore: la retribuzione. Come nell'ipotesi di licenziamento illegittimo, anche nell'ipotesi di inadempimento dell'obbligo di assunzione sussiste un danno presunto: una presunzione juris tantum, che riguarda le retribuzioni che il lavoratore avrebbe potuto conseguire (ove fosse stato tempestivamente assunto; o verononove fosse stato illegittimamente licenziato). L'ipotesi del licenziamento



illegittimo (prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18) differisce in quanto è caratterizzata da una misura minima di danno che è presunto *juris et de jure* (che ha fondamento nella preesistenza d'un effettivo rapporto di lavoro). In entrambe le ipotesi, ed in relazione al danno presunto *juris tantum*, la prova dell'inesistenza del danno è onere di colui che vi abbia interesse. Per quanto attiene in particolare all'obbligo di assunzione, questo costituisce *ex lege* un rapporto contrattuale, e conferisce natura contrattuale (come nell'ipotesi di illegittimo licenziamento) alla relativa responsabilità per inadempimento (Cass. 9 novembre 1995 n. 11681; affermano la natura contrattuale della responsabilità: Cass. 28 gennaio 1985 n. 465; Cass. 16 gennaio 1987 n. 345; Cass. 5 marzo 1987 n. 2353; Cass. 16 marzo 1988 n. 2465; Cass. 11 giugno 1991 n. 6590; Cass. 11 luglio 1992 n. 8425; Cass. 27 novembre 1992 n. 12677; Cass. 2 luglio 1001 n. 8894; Cass. 9 febbraio 2004 n. 2402; Cass. 19 aprile 2006 n. 9049). Dalla natura contrattuale della responsabilità discende l'obbligo datoriale del risarcimento del danno. Nell'ipotesi di licenziamento illegittimo (Cass. 9 febbraio 2004 n. 2402), il danno può essere determinato, senza bisogno d'una specifica prova del lavoratore, sulla base del complesso delle utilità (stipendi) che il lavoratore avrebbe potuto conseguire, ove tempestivamente assunto. Anche nell'ipotesi di inadempimento dell'obbligo legale di assunzione, la sussistenza del danno non esige alcuna prova. Ed invero, il diritto alla costituzione del rapporto di lavoro è anche diritto ai vantaggi economici che discendono direttamente dal rapporto, nella misura in cui tali vantaggi non esigono ulteriori presupposti connessi al fatto dello stesso lavoratore o ad eventi esterni." Ed ancora: "La negazione del diritto al risarcimento del danno (e, in generale, il limite di questo danno) potrebbe discendere da altra attività lavorativa (quale *aliunde perceptum*); l'onere della relativa prova è tuttavia, per l'art. 2697 c.c., comma 2, di colui che tale fatto deduca (Cass. 9 febbraio 2004 n. 2402)". Orbene, nel caso in esame, quindi, il danno patrimoniale è *in re ipsa* ma, ad un tempo, essendo pacifico che il ricorrente è in servizio dall'1.9.2000 con inquadramento nell'area B e, a seguito della procedura concorsuale è transitato nell'area D ragione per la quale il ristoro non potrà che essere determinato dalla differenza fra quanto effettivamente percepito e quanto avrebbe percepito venendo assunto tempestivamente a seguito del superamento della prova concorsuale. Se è vero che l'art. 3 co. 3 del DM 74/2011 prevedeva che "le assunzioni sono effettuate in base alle graduatorie provinciali permanenti...ed hanno decorrenza giuridica dall'1.9.2011 ed effetti economici dalla data di effettiva assunzione in servizio", tale *dies a quo* non può tuttavia essere identificato nel momento della effettiva assunzione determinata con sentenza, ma in quello in cui il ricorrente sarebbe stato ragionevolmente assunto e che, in assenza di ulteriori elementi, può essere collocato equitativamente all'epoca della cessazione dell'incarico



*temporaneodiDSGA(31.8.2012);mentreildiesadquemsaràdeterminato alla
stregua della effettiva immissione in ruolo di DSGA.*

Alla stregua di questa pronuncia, che corrobora il convincimento che dal D.M. 17 del 9/2/2012 si evincano il diritto della ricorrente alla immissione in ruolo e il conseguente diritto al risarcimento del danno, si deve ritenere sussistente il diritto di xxxxxxx ad essere assunta e immessa in ruolo come Assistente Amministrativo per la Provincia di Lecce con effetti giuridici dall'1/9/2011 ed economici dal 3/7/2012 con condanna delle Amministrazioni convenute al risarcimento del danno patrimoniale quantificato nelle differenze fra quanto spettante alla lavoratrice a seguito della assunzione dal 3/7/2012 sino alla effettiva immissione in ruolo e quanto dalla stessa percepito, oltre accessori di legge.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto della serialità della vicenda e della attività difensiva svolta.

P. Q. M.

visto l'art. 429 c.p.c., in accoglimento del ricorso, accerta e dichiara il diritto della ricorrente all'immissione nel ruolo di Assistente Amministrativo per la Provincia di Lecce con effetti giuridici dall'1/9/2011 ed effetti economici dal 3/7/2012.

Condanna le Amministrazioni resistenti al pagamento in favore della ricorrente del danno patrimoniale parametrato alle differenze fra quanto spettante alla lavoratrice a seguito della assunzione dal 3/7/2012 sino alla effettiva immissione in ruolo e quanto dalla stessa percepito, oltre interessi o rivalutazione, come per legge.

Condanna le parti convenute al pagamento delle spese processuali, liquidate in complessivi € 1.600,00 oltre rimborso forfetario 15%, IVA e CPA come per legge Lecce, 16/1/2019

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Maria I. Gustapane

