



TRIBUNALE DI MANTOVA
SEZIONE LAVORO
RICORSO EX ART. 414 C.P.C.

Promosso da

Il Sig. **Calautti Giuseppe Bruno**, nato il 2.09.1985 a Cinquefondi (RC) e residente in San Giorgio Bigarello (MN), via Grazioli n. 9 (c.f. CLTGPP85P02C710D) rappresentato e difeso dall'avv. Elisa Vecchini, (c.f. VCCLSE81S49E897U), ed ai fini della presente procedura domiciliato presso lo studio della medesima in via Marangoni n. 11, Mantova, come da procura rilasciata ai sensi dell'Art. 83 Co.3 c.p.c. allegata al presente atto (si dichiara di voler ricevere le comunicazioni e le notifiche al fax n. 0376.1800029 o alla pec elisa.vecchini@mantova.pecavvocati.it)

ricorrente

Contro

Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia, c.f. 97254200153, in persona del Direttore Generale pro- tempore, con sede in Milano, via Pola n. 11, pec drlo@postacert.istruzione.it

resistente

nonché conto

Ufficio scolastico Regionale per la Lombardia, Ufficio IX Ambito Territoriale di Mantova, c.f. 80019600206, in persona del legale rappresentante pro-tempore, con sede in Mantova, via Cocastelli n. 15, pec uspmn@postacert.istruzione.it

resistente

nonché conto

MIUR – Ministero Istruzione Università e Ricerca, in persona del suo Ministro e legale rappresentante pro-tempore, elettivamente domiciliato e difeso ex lege dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Brescia, c.f. 80185250588, con sede in Brescia, via S. Caterina n. 6, pec brescia@mailcert.avvocaturastato.it





resistente

nonché conto

Istituto Comprensivo di Ceresara, in persona del Dirigente Scolastico pro-tempore, c.f. 90011520203, con sede in Ceresara, via Roma n. 53, pec mnic80200g@pec.istruzione.it

resistente

nonché conto

Istituto Comprensivo di Roverbella, in persona del Dirigente Scolastico pro-tempore, c.f. 93034770201 con sede in Roverbella, via Trento Trieste n. 1, pec mnic818005@pec.istruzione.it

resistente

In punto: *impugnazione del licenziamento e accertamento dell'illegittimità della procedura di esclusione dalle graduatorie di III fascia ATA – considerazione del punteggio ivi maturato per l'ammissione alla graduatoria di III fascia di cui al concorso del 2021.*

Premesso che

1. In data 30.10.2017 il Sig. Calautti Giuseppe Bruno presentava domanda di inserimento nelle graduatorie di circolo e di istituto di terza fascia per il triennio scolastico 2017-2019 per personale ATA.

Più specificamente, formulava richiesta per il posto di assistente amministrativo, per il quale allegava il diploma di maturità "ragioneria", e di collaboratore scolastico, per il quale allegava il diploma di servizi della ristorazione dell'Istituto Passarelli; il ricorrente inseriva, inoltre, l'attestato di qualifica professionale di operatore sociosanitario.

L'insieme dei titoli conseguiti consentiva al Sig. Calautti di ottenere un punteggio di partenza di 11,3, **doc. 1 – inserimento in graduatoria.**

2. A fronte di quanto sopra l'IC di Ceresara assumeva il Sig. Calautti, con molteplici contratti,

- in data 8.10.2018 con decorrenza dal 13.09.2018 al 30.06.2019 per la sostituzione della Sig.ra Lupicino



- in data 16.10.2018 con decorrenza dal 16.10.2018 al 20.10.2018 per la sostituzione della Sig.ra Allegri

- in data 26.02.2019 con decorrenza dal 26.02.2019 al 30.06.2019 per la sostituzione della Sig.ra Basaglia

con contratto a tempo determinato con il profilo di collaboratore scolastico attingendo alla graduatoria, **doc. 2 – contratto IC Ceresara.**

3. Terminato il primo rapporto, l'IC di Roverbella assumeva in data 11.09.2020 il Sig. Calautti con contratto a tempo determinato con il profilo di collaboratore scolastico attingendo alla graduatoria maturata nella posizione n. 145 nella quale si vinceva un punteggio di 11,3, **doc. 3 – contratto IC Roverbella.**

4. Ai sensi dell'art. 7.5 del D.M. 640/17 al momento del primo inserimento i titoli presentati dal Sig. Calautti avrebbero dovuto essere “tempestivamente” verificati dal Dirigente Scolastico; a seguito di tale controllo il Dirigente avrebbe dovuto convalidare (o meno) i suddetti titoli e in caso negativo avrebbe dovuto darne comunicazione all'aspirante¹, **doc. 4 – DM 640/17.** In ossequio alle disposizioni precedenti anche il bando di concorso della regione Lombardia per l'anno scolastico 2019/2020, **doc. 5 – bando.**

5. Come specificato, il rapporto di lavoro del Sig. Calautti aveva inizio in data 8.10.2018; l'avvio dei controlli (di cui non vi era menzione nell'attribuzione della supplenza temporanea) avveniva invero solo il 13.03.2019 – quando peraltro erano già stati stipulati altri tre contratti.

¹ 7.5 All'atto del primo rapporto di lavoro stipulato in applicazione del presente decreto, **i predetti controlli sono tempestivamente effettuati dal dirigente scolastico nell'attribuzione che conferisce la supplenza temporanea** disposta sulla base della graduatoria circolo o d'istituto di terza fascia della stessa istituzione scolastica e devono riguardare il complesso delle situazioni dichiarate dall'aspirante, per tutte le graduatorie in quel medesimo è stato risultato incluso. Qualora i suddetti controlli siano chiesti da altre scuole interessate il controllo sarà effettuato dal dirigente scolastico che gestisce la domanda.

7.6 **In caso di mancata convalida dei dati il dirigente scolastico**, nella cui istituzione scolastica si verifica la fattispecie di cui comma precedente, assume le conseguenze determinazioni sia ai fini dell'eventuale responsabilità penale di cui all'art. 76 del DPR 28/12/2000 n.445, **sia ai fini delle esclusioni di cui al successivo art. 8, ovvero ai fini della rideterminazione dei punteggi**, o della corrispondenza titoli/aree di laboratorio limitatamente il profilo di assistente tecnico e delle posizioni assegnate l'aspirante nelle graduatorie di circolo e di istituto, **dandone conseguente comunicazione all'aspirante e contestualmente alle istituzioni scolastiche scelte** nel modello di scelta delle scuole nonché al sistema informativo per i necessari adeguamenti.



Dette verifiche conducevano all'esito positivo per il diploma di ragioneria e per l'attestato di operatore sociosanitario. Nulla veniva riscontrato dall'Istituto Passarelli, **doc. 6 – richiesta IC Ceresara**.

6. Dell'esito dei controlli o dell'omissione degli stessi il Sig. Calautti rimaneva ignaro sino all'accesso agli atti avvenuto in data 25.03.2021 da cui scaturiva l'invio dei documenti il 2.04.2021, **doc. 7 – richiesta accesso e risposta IC**.

7. Si specifica inoltre che del mancato riscontro dell'Istituto Passarelli l'IC di Ceresara informava l'IC di Roverbella (il secondo datore di lavoro) solo con pec del 18.12.2020, tre mesi dopo l'avvio della prestazione da parte del ricorrente, **doc. 8 – pec prot. 7686**.

8. Il giorno 19.12.2020 il Sig. Calautti veniva convocato dal Direttore dei Servizi Economici dell'IC di Roverbella (la Dirigente era assente) che, laconicamente, lo informava della risoluzione del rapporto con la scuola in conseguenza della presentazione di un titolo rivelatosi falso.

Senza ulteriori commenti consegnava a mani lettera di risoluzione e depennamento dalla graduatoria di terza fascia per il personale ATA per il triennio 2018/2021, **doc. 9 – lettera prot. 7688**.

9. Alcune possibilità di replica o giustificazione o altro veniva concessa al ricorrente ne veniva avviato alcun procedimento disciplinare.

10. Con pec del 23.02.2021 il Sig. Calautti impugnava la risoluzione del rapporto e in ogni caso il licenziamento intimato, **doc. 10 – pec del 23.02**.

11. Anche la scrivente interveniva lamentando l'illegittimità della risoluzione e dell'esclusione dalle graduatorie di terza fascia, **doc. 11 – pec del 26.02**.

12. Riscontrava la missiva la Dirigente Scolastica dell'IC di Roverbella specificando di aver correttamente applicato la normativa in tema di dichiarazione mendaci, **doc. 12 – pec del 8.03**.

13. Interveniva nuovamente la scrivente con pec rimasta priva di seguito, **doc. 13 – pec del 20.04**.



14. A seguito dell'apertura per le nuove graduatorie di terza fascia e d'istituto di cui al DM 50/2021, per il triennio 2021/2024 (il DM presentava le stesse caratteristiche del precedente), il Sig. Calautti proponeva la sua candidatura, **doc. 14 – DM 50/2021** e **doc. 15 – domanda**.

15. Dopo una prima immotivata esclusione, veniva disposto l'annullamento del decreto di esclusione, **cf. doc. 15**. Ad oggi il Sig. Calautti risulta inserito in graduatoria di terza fascia e d'istituto, **doc. 16 – inserimento graduatoria**.

oOo

Dalla narrazione dei fatti emergono alcuni aspetti significativi di un'azione dell'IC e dell'Ufficio Regionale nella sede Provinciale di Mantova, degni di nota in quanto generativi di un grave danno per il Sig. Calautti.

Per comprenderne l'entità appare necessario richiamare tutte quelle disposizioni che in via diretta o mediata sono afferenti al caso di specie (oltre al DM 640/17 già riportato).

Appare opportuno un rimando a:

- L. 241/1990 relativa al procedimento amministrativo in generale e al diritto di accesso ai documenti amministrativi²
- DPR 445/2000 relativo alla documentazione amministrativa³
- D.lgs. 165/2001 relativo al lavoro presso le pubbliche amministrazioni⁴

² **Art. 7**

1. Ove non sussistano ragioni di impedimento derivanti da particolari esigenze di celerità del procedimento, **l'avvio del procedimento stesso è comunicato, con le modalità previste dall'articolo 8, ai soggetti nei confronti dei quali il provvedimento finale è destinato a produrre effetti diretti ed a quelli che per legge debbono intervenire**. Ove parimenti non sussistano le ragioni di impedimento predette, qualora da un provvedimento possa derivare un pregiudizio a soggetti individuati o facilmente individuabili, diversi dai suoi diretti destinatari, l'amministrazione è tenuta a fornire loro, con le stesse modalità, notizia dell'inizio del procedimento.

2. **Nelle ipotesi di cui al comma 1 resta salva la facoltà dell'amministrazione di adottare, anche prima della effettuazione delle comunicazioni di cui al medesimo comma 1, provvedimenti cautelari.**

³ **Art. 72**

3. **La mancata risposta alle richieste di controllo entro trenta giorni costituisce violazione dei doveri d'ufficio** e viene in ogni caso presa in considerazione ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei responsabili dell'omissione.

⁴ **Art. 55. Sanzioni disciplinari e responsabilità**



1. 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'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

3. **La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari.**

Art. 55-bis. Forme e termini del procedimento disciplinare

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, **per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari** i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. **L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.** Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, **il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.** Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

6. Nel corso dell'istruttoria, **l'ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento.** La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

9-ter. **La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare** previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, **non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente,** e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, **il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale** e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Art. 55-ter. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. **Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.** Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della



- CCNL Scuola comparto personale amministrativo⁵

L'articolata normativa appena riportata, cui lo stesso DM 640/17 (e l'ultimo DM 50/2021) rimanda nei principi generali, rileva come vi sia stata assoluta leggerezza nella gestione e nella valutazione della situazione del Sig. Calautti.

oOo

cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 55-quater. Licenziamento disciplinare

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:**

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

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;**

3. **Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.**

⁵ **Art. 13 Codice Disciplinare**

9. **Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:**

2. **senza preavviso per:**

a) **le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;**

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 11 e riferendosi, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

Art. 15 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

6. **Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare.** Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 13, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. *omissis*

8. **Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario.** Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 16, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

Art. 16 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. **Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001.**



A. Ritardo nella verifica dei titoli

Si è già espresso nelle premesse come vi sia l'obbligo ex art. 7.5 del DM 640/17 di **verifica tempestiva**, all'atto della prima assunzione, dei titoli esposti dall'aspirante nella domanda d'immissione in graduatoria.

Detto compito, demandato al Dirigente Scolastico che effettua l'inserimento con contratto a tempo determinato, da specificarsi nell'atto di attribuzione della nomina (quindi nel contratto di lavoro) avrebbe dovuto concludersi con la comunicazione dell'esito delle verifiche all'aspirante.

È evidente che il termine "*tempestivamente*" cui rimanda la norma, considerato che nello stesso DM non esiste una specifica scadenza temporale, deve necessariamente intendersi ancorato alla generale disciplina in tema di atti amministrativi (art. 72 DPR 445/2000); la stessa impone l'espletamento delle operazioni in 30 giorni, tutelando il legittimo diritto del cittadino – in questo caso dell'aspirante – all'ottenimento di un celere riscontro.

Sul punto si dimette una nota dell'Ufficio Scolastico Regionale del Veneto che in vista dell'anno scolastico 2020/2021 ribadiva la necessità dell'effettuazione dei controlli entro il 31.07 in modo da poter adempiere all'inserimento successivamente all'esito degli stessi, **doc. 17 – prot. 2084**.

Nel caso di specie l'IC di Ceresara assumeva il Sig. Calautti in data 8.10.2018, avviava invece la richiesta di verifica dei titoli solo in data 13.03.2019.

Ottenuta l'attestazione di ragioneria in data 28.03.2019 e altra in data 21.06.2019 ma non anche quella dell'istituto Passarelli semplicemente lasciava correre facendo scadere naturalmente il rapporto di lavoro.

Dagli atti in possesso del ricorrente emerge come solo il 18.12.2020 l'IC di Ceresara abbia fornito informazioni (probabilmente a fronte delle richieste dell'IC di Roverbella) sullo stato dei titoli del ricorrente.



Circostanza gravissima quella per cui l'IC di Ceresara ometteva di notificare di tutto il procedimento il Sig. Calautti che apprendeva della situazione soltanto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le violazioni sono senza ombra di dubbio molteplici: ritardo nell'avvio dei controlli, mancata comunicazione all'aspirante, mancata conclusione nei termini della procedura, mancata notizia al successivo datore di lavoro.

Di contro, incontrovertibile la compressione dei diritti di informazione/difesa/replica del ricorrente che necessariamente merita di essere risarcito.

B. Mancata comunicazione avvio procedimento

Grave negligenza anche della Dirigente Scolastica dell'IC di Roverbella che, sin da subito, assumeva il Sig. Calautti senza verificare la convalida dei suoi titoli confermando nel ricorrente la convinzione che tutto "fosse in regola".

L'IC di Roverbella incorreva, inoltre, in altra importante **omissione, quella di comunicare al Sig. Calautti l'avvio di un procedimento di accertamento nei suoi confronti.**

L'art. 7 della L. 241/1990 appare infatti perfettamente applicabile in tutte le circostanze, non esclusa quella di specie, nelle quali debbono effettuarsi accertamenti destinati ad avere effetti diretti sul soggetto accertato; unica eccezione le eventuali "*esigenze di celerità*" che, peraltro, non trovano menzione in alcuna delle comunicazioni rivolte a Sig. Calautti (e in particolare non se ne evince traccia in quella prot. 7688, **cfr doc. 9**).

Anche in questo caso appare del tutto compresso il diritto di replica e difesa del ricorrente che, reso edotto del procedimento, avrebbe certamente formulato le proprie considerazioni.

C. Illegittimità della risoluzione del rapporto

Ritiene inoltre questa difesa che la risoluzione del rapporto di lavoro sia del tutto illegittima dovendo in luogo avviarsi un ordinario procedimento disciplinare che avrebbe (eventualmente) potuto portare al licenziamento senza preavviso.



Senza che ciò implichi ammissione rispetto alla ritenuta falsità del titolo relativo all'Istituto Passarelli (per la quale allo stato non risulta alcun provvedimento penale definitivo) nel caso in cui un aspirante/dipendente scolastico effettui dichiarazioni mendaci sono possibili due scenari, quello delineato dall'art. 75 del DPR 445/2000⁶ e quello di cui all'art. 55 bis e ss D.Lgs. 165/2001 (nota 4).

Posto l'insindacabile diritto alla difesa (che nel caso del Sig. Calautti era già stato compresso per le mancate informazioni di cui si è già dedotto) le due norme devono interpretarsi in modo coordinato al fine di mantenere da un lato il diritto dell'amministrazione alla certezza delle situazioni giuridiche e dall'altro il diritto della persona coinvolta alla replica.

La previsione dell'art. 75 (e 76) del DPR 445/2000 è fattispecie generale riferibile a qualsiasi tipo di situazione che potrebbe creare una disparità tra dichiarato ed effettivo (anche quella del privato cittadino) mentre gli artt. dal 55 in poi del D.Lgs. 165/2001 si riferiscono al personale assunto nelle amministrazioni e per espressa indicazione dell'art. 55 sono norme imperative, sarà necessario effettuare una valutazione d'insieme.

L'art. 76 prevede, esclusivamente, che il dichiarante che effettui dichiarazioni false decada dai benefici ottenuti attraverso dette dichiarazioni; nella norma non viene specificato né come né quando ciò debba avvenire.

A sopperire alla carenza normativa di tale fattispecie interviene, precipuamente per i dipendenti pubblici, il procedimento disciplinare di cui agli artt. 55 e ss.

Non potrebbe trovare una spiegazione differente la coesistenza della norma di cui all'art. 76 e per lo stesso fatto (*falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro*

⁶ 1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 76, qualora dal controllo di cui all'articolo 71 emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera.



ovvero di progressioni di carriera) seppure maggiormente delineato nell'ambito dei rapporti di lavoro, l'art. 55 – quater, co. 1d) e co. 3 che sancisce il licenziamento disciplinare senza preavviso (peraltro poi espressamente richiamato dal CCNL art. 13 co. 9 2. a)), **doc. 18 - CCNL**.

Se ogni dichiarazione mendace relativa allo status del dipendente implicasse sempre e comunque una risoluzione, quale rimarrebbe lo spazio di operatività dell'art. 55 – quater co. 1d) e co. 3 (?).

E se ogni dichiarazione generasse sempre un'immediata risoluzione del rapporto quale spazio rimarrebbe al diritto di difesa del lavoratore (?) e all'eventuale possibilità di ribaltamento della situazione dubbia.

Appare maggiormente coerente con la ratio delle norme attribuire al complesso iter disciplinare (v. nota n. 4 del presente atto e art. 55 -bis) il compito di garantire da un lato la certezza della situazione giuridica e dall'altro il diritto di replica del lavoratore.

Diversamente non se ne comprenderebbe la coesistenza.

Appare quindi evidente come, nel caso di specie, l'estromissione del Sig. Calautti dovesse essere preceduta – necessariamente – dall'iter disciplinare e quindi: da una preventiva contestazione, dalla concessione di un termine a difesa e solo in *extrema ratio* nel caso di mancato accoglimento delle giustificazioni da un licenziamento disciplinare.

Si consideri inoltre che proprio per le ipotesi più gravi, come può essere quella dell'esame relativa alla verifica di un titolo, interviene l'art. 55 - ter co. 1 specificando che, per le sanzioni che presuppongano la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni (quindi anche il licenziamento senza preavviso), ove vi sia una particolare complessità dell'accertamento, l'ufficio per i procedimenti disciplinari può disporre una sospensione sino al termine del procedimento penale e se del caso disporre anche una sospensione cautelare.

Questa ipotesi poteva essere coerente con il caso del Sig. Calautti ove l'ufficio provvedimenti avrebbe potuto attendere l'esito delle indagini per



proseguire nelle proprie valutazioni (allo stato non risultano concluse per l'Istituto Passarelli e mai avviate nei confronti dello stesso ricorrente).

Anche in questo caso si è preferito tuttavia adottare la linea più dura nonostante il ricorrente avesse sempre dato prova della propria diligenza (all'origine forse della dimenticanza dell'IC di Ceresara della prosecuzione delle verifiche sui titoli).

Quand'anche si ritenesse corretta la risoluzione del rapporto di lavoro (e così non è) appare evidente come **lo stesso provvedimento avrebbe dovuto essere adottato dall'ufficio provvedimenti disciplinari e non dalla Dirigente Scolastica dell'IC di Roverbella.**

Se, infatti, situazioni come quelle che generano sanzioni più gravi del rimprovero verbale devono essere decise da un organismo "terzo" rispetto a quello scolastico in cui opera il dipendente (art. 55 bis), non si vede come il porre fine ad un rapporto di lavoro, anche sulla scorta di informazioni generiche, possa essere definito all'interno dello stesso Istituto.

Nel caso di specie, in particolare, non risulta che l'IC di Roverbella avesse certezza dell'avvio di procedimenti penali o avesse indicazioni rispetto al porre fine ai rapporti di lavoro per i quali vi potesse essere il dubbio della commissione di un falso.

L'Ufficio Scolastico Regionale per la Campania nella nota prot. 7419 del 15.12.2020, **doc. 19 – prot. 7419**, chiedeva "... considerata la delicatezza della questione e la numerosità dei soggetti coinvolti, ... si chiede la cortese collaborazione delle SS.LL. al fine di verificare se tra i nominativi elencati figurino soggetti in servizio a qualsiasi titolo presso istituzioni scolastiche dell'intero territorio nazionale, a tempo determinato o indeterminato, e di **valutare l'opportunità di informare questo Ufficio in merito all'esito del controllo, anche al fine di poter fornire eventuale riscontro agli organi di polizia giudiziaria**".



Non si evince dalla stessa nota alcuna indicazione rispetto alle conseguenze dell'eventuale riscontro positivo ne risultano esservi comunicazioni in tal senso.

Si ribadisce, pertanto, che l'amministrazione roverbellese avrebbe dovuto da un lato demandare la questione all'ufficio procedimenti disciplinari (che dopo la contestazione scientemente avrebbe dovuto sospendere il procedimento) e conseguentemente avviare l'iter disciplinare senza procedere all'immediata risoluzione del rapporto.

Considerato che, allo stato, non appare possibile il ripristino del rapporto di lavoro, l'amministrazione dovrà essere condannata al risarcimento del danno.

D. Illegittimità dell'esclusione dalle graduatorie di terza fascia

A seguito del provvedimento di risoluzione il Sig. Calautti veniva eliminato dalle graduatorie di terza fascia relativamente al profilo di collaboratore scolastico.

Le gravi negligenze e irregolarità procedurali, che non si ripercorrono per brevità (prima tra tutte la mancata comunicazione dell'avvio del procedimento che implica la nullità degli atti successivi), hanno come naturale effetto non solo l'illegittimità del provvedimento assunto ma anche l'illegittima esclusione dalle graduatorie di terza fascia.

Quand'anche fosse stato adottato il provvedimento del licenziamento, il Sig. Calautti, che sarebbe rimasto nelle graduatorie (tutte sia di collaboratore scolastico che di assistente amministrativo), avrebbe potuto nell'attuale candidatura (in virtù del DM 50/2021) inserire il servizio prestato con il relativo punteggio.

oOo

La misura dei danni di cui alle lettere A), B) e C) del presente ricorso può definirsi nell'ammontare delle retribuzioni (per ciascuna voce di danno) che il Sig. Calautti avrebbe percepito se il rapporto fosse giunto alla sua naturale scadenza e in particolare:



Retribuzione lorda mensile come da busta paga (**doc. 20 – busta dicembre**):

1.294,86 (777,06+517,26)

Mesi non lavorati da gennaio a giugno: n. 6

Totale per ogni voce: $1.294,86 * 6 = 7.769,16$

Complessivo per le voci A), B) e C): $7.769,16 * 3 = \mathbf{23.307,48}$

Quanto all'illegittimità relativa al punto D) si ritiene congruo il ripristino del punteggio che il ricorrente avrebbe maturato per effetto nel mantenimento nelle graduatorie di terza fascia 2020/2021 ai fini del ricalcolo nelle graduatorie di terza fascia per il triennio 2021/2024.

---ooo---

Tutto ciò premesso ed esposto il Sig. Calautti Giuseppe Bruno, come sopra rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 409 c.p.c.

Chiede

che il sig. Giudice designato presso il Tribunale di Mantova, in funzione di Giudice del Lavoro, Voglia fissare l'udienza di comparizione delle parti e discussione della causa per l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

- Accertate le inadempienze e le erroneità come meglio sopra enunciate ai punti A), B), e C) e il conseguente diritto del Sig. Calautti al risarcimento del danno per le stesse,

condannare le resistenti, in persona dei rispettivi rappresentati pro-tempore, in ragione delle competenze affidate a ciascuno, al risarcimento del danno complessivamente determinato per le voci A), B) e C) del presente atto, nella misura di **€ 23.307,48** o nella maggiore o minore accertata in corso di causa o ritenuta di giustizia;

- Accertato l'illegittimità dell'esclusione del Sig. Calautti dalle graduatorie di terza fascia e il conseguente diritto al mantenimento delle stesse,

condannare le resistenti, in persona dei rispettivi rappresentati pro-tempore, in ragione delle competenze affidate a ciascuno, al ripristino del punteggio – riconoscimento giuridico - che il ricorrente avrebbe maturato





per effetto nel mantenimento nelle graduatorie di terza fascia 2020/2021 e con il servizio prestato anche ai fini del ricalcolo nelle graduatorie di terza fascia per il triennio 2021/2024.

- Compensi professionali del presente giudizio interamente rifiutati, oltre a spese generali 15%, IVA e CPA come per legge.

Istanze istruttorie

- Ci si oppone inoltre all'escussione dei testi avversari; tuttavia, in caso di ammissione si chiede sin d'ora di essere abilitati alla prova contraria.
- Senza inversione dell'onere della prova ammettersi l'interrogatorio formale del legale rappresentante della società nonché l'escussione dei testimoni sulle circostanze descritte nei fatti da 1 a 40 espunte eventuali considerazioni.

Si indicano come testimoni:

Claudia Benevelli D.S.G.A.

Francesca Scaglione A.A.

Documentazione

doc. 1 inserimento in graduatoria

doc. 2 contratto IC Ceresara

doc. 3 contratto IC Roverbella

doc. 4 DM 640/17

doc. 5 bando

doc. 6 richiesta IC Ceresara

doc. 7 richiesta accesso e risposta IC

doc. 8 pec prot. 7686

doc. 9 lettera prot. 7688

doc. 10 pec del 23.02

doc. 11 pec del 26.02

doc. 12 pec del 8.03

doc. 13 pec del 20.04

doc. 14 DM 50/2021

doc. 15 domanda

doc. 16 inserimento graduatoria

doc. 17 prot. 2084

doc. 18 CCNL





doc. 19 prot. 7419

doc. 20 busta dicembre

---ooo---

Si precisa, che sarà versato in ragione di un valore della causa indeterminabile, tuttavia stante l'autocertificazione di esenzione alcun contributo unificato sarà versato.

Mantova, lì 5 agosto 2021

Avv. Elisa Vecchini

**ISTANZA PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' DELLA
NOTIFICAZIONE AI SENSI DELL'ART. 151 C.P.C.**

La scrivente procuratrice in adempimento del mandato in calce rilasciato dal ricorrente

premesso che

- il ricorso ha per oggetto l'accertamento del diritto del Sig. Calautti al riconoscimento del punteggio derivante dal reinserimento nelle graduatorie di terza fascia triennio 2017-2020;
 - ai fini dell'integrale instaurazione del contraddittorio il ricorso *ut supra* deve essere notificato a tutti i potenziali controinteressati;
- rilevato che

la notifica del ricorso e del relativo decreto di fissazione d'udienza (in caso di mancato accoglimento dell'istanza di esame inaudita altera parte) sarebbe impossibile nei modi ordinari, non soltanto in ragione della consistenza numerica dei destinatari, ma per l'impossibilità di identificarli

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 contestata anche mediante affermazioni contenute della IV Sez. del Consiglio di Stato n. 106 del 19.02.1990;





- la pubblicazione sulla G.U. appare inoltre molto onerosa per il ricorrente;
- il Giudice adito può, ai sensi dell'art. 151 c.p.c., autorizzare la notifica con qualunque mezzo idoneo, compresi quelli per via telematica;
- il TAR del Lazio ha più volte disposto, quale forma di notifica alternativa alla tradizionale notificazione per pubblici proclami prevista dall'art. 150 c.p.c., la pubblicazione del ricorso nel testo integrale sul sito internet del ramo di amministrazione interessata al procedimento su cui si controverte (tra le tante TAR Lazio n. 176/09);
- la notifica con pubblicazione sul sito internet continua ad essere utilizzata dal Giudice amministrativo e dal Giudice ordinario in tutte le ipotesi di vertenze collettive

Tutto ciò premesso la scrivente

formula istanza

affinché la S.V. valutata l'opportunità di autorizzare la notificazione, ai sensi dell'art. 151 c.p.c., con modalità diverse da quelle stabilite dalla Legge, in alternativa alla tradizionale notifica per pubblici proclami mediante inserimento in G.U.

Voglia autorizzare la notificazione del ricorso

- ai potenziali controinteressati evocati in giudizio, tramite pubblicazione del testo integrale del ricorso e del decreto di fissazione d'udienza sul sito internet del MIUR ed affissione del ricorso e del decreto di fissazione d'udienza negli spazi dell'ufficio regionale destinati alle comunicazioni o secondo le modalità ritenute opportune;
- alle amministrazioni convenute mediante notifica all'indirizzo di posta certificata dell'Avvocatura distrettuale dello Stato;
- in ogni altro modo ritenuto opportuno.

Mantova, lì 5 agosto 2021

Avv. Elisa Vecchini

