

TRIBUNALE ORDINARIO DI BERGAMO

- SEZIONE LAVORO -

RICORSO EX ART. 414 CPC

CON ISTANZA CAUTELARE EX ART. 700 E 669 SEXIES COMMA 2 CPC

Presentato da:

- **CAMPISANO GENNARINO**, (codice fiscale CMP GNR 76M05 M208X), nato a Lamezia Terme (CZ) il 5.8.1976, residente in Stezzano (BG), Via Luigi Einaudi n. 4, rappresentato e difeso dall'Avvocato **Luisella Lanteri** (codice fiscale LNT LLL 64E68 A794P – fax 035 3057469 - pec: luisella.lanteri@bergamo.pecavvocati.it), presso il cui Studio in Bergamo (BG), alla via Giorgio e Guido Paglia n. 6 dichiara di eleggere il proprio domicilio, come da procura da intendersi apposta in calce al presente atto.

- RICORRENTE -

CONTRO

- **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO**, in persona del Ministro *pro tempore* PEC: dgpersonalescuola@postacert.istruzione.it

- **UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA LOMBARDIA**, in persona del Dirigente *pro tempore* – indirizzo mail PEC: drlo@postacert.istruzione.it (di seguito anche “USR Lombardia”)

- **UFFICIO SCOLASTICO PROVINCIALE AMBITO TERRITORIALE DI BERGAMO**, in persona del Dirigente *pro tempore*, PEC: uspbg.bg@postacert.istruzione.it (di seguito anche “A.T. Bergamo”).

- **ISTITUTO COMPRENSIVO di SPIRANO (BG)**, in persona del Dirigente Scolastico *pro tempore*, indirizzo mail PEC: bgic897003@pec.istruzione.it

Tutti rappresentati e difesi *ex lege* dall'Avvocatura distrettuale dello Stato di Brescia e presso la stessa domiciliati al domicilio digitale seguente: brescia@mailcert.avvocaturastato.it

- RESISTENTI -

NONCHÉ CONTRO

Tutti i soggetti inseriti:

- nella graduatoria permanente 24 mesi ATA per il profilo di collaboratore scolastico per la provincia di Bergamo, anni scolastici 2017/2018 e 2024/2025;
- nelle graduatorie di circolo di istituto di Terza Fascia ATA per i profili di collaboratore scolastico, di assistente amministrativo, di assistente tecnico, di operatore dei servizi agrari per la provincia di Bergamo, per il triennio 2017-2020 e per il triennio 2024-2027
- nelle graduatorie di circolo di istituto di Terza fascia per l'insegnamento come ITP per le classi di concorso B011 e B017, per la provincia di Bergamo triennio 2017-2020 e triennio 2024-2027

- POTENZIALI RESISTENTI -



Il presente ricorso è proposto dal lavoratore nei confronti del suo datore di lavoro e verte sulla tutela, anche risarcitoria, dei suoi **diritti** compromessi e lesi da un illegittimo provvedimento datoriale di **esclusione permanente da ogni graduatoria emesso il 14 febbraio 2018 e un successivo recentissimo provvedimento, emesso in data 19 agosto u.s., che nuovamente esclude il lavoratore dalle Graduatorie d'Istituto 3^a Fascia Personale ATA del prossimo triennio.**

Il ricorrente chiede pertanto la tutela di **posizioni di diritto soggettivo** lese da parte datoriale nell'adozione di provvedimenti nella propria qualità e con i poteri del datore di lavoro privato. **In particolare**, per la violazione di norme imperative, il ricorrente ha interesse a promuovere l'azione di nullità al fine di modificare la sua attuale situazione che migliorerebbe di molto ove si annullassero i provvedimenti che lo hanno escluso da tutte le graduatorie nelle quali egli era di diritto inserito, ivi inclusa l'ultima.

Specificamente:

A) Si impugna:

- Il provvedimento dell'A.T. Bergamo (DOC. 1) assunto con la nota Prot. 861 del 14.2.2018 (senza che ne fossero esplicitati motivi e legittimità), chiedendone l'accertamento e la dichiarazione di nullità o altrimenti la sua disapplicazione. Con tale provvedimento:

- Si escludeva il ricorrente Campisano Gennarino dalla graduatoria provinciale ad esaurimento *“24 mesi del personale ATA Profilo di Collaboratore scolastico – A.S. 2017-2018 pubblicata con nota n. 6574 del 19.6.2017 dall'A. T. Bergamo.*
- Si invitavano le istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado della provincia di Bergamo ad *“effettuare la cancellazione del citato collaboratore scolastico da tutte le graduatorie di circolo e di istituto”.*

- Il decreto del Dirigente Scolastico Prof. Pietro Enrico Gamba dell'Istituto Comprensivo Statale di Spirano, Prot. 0002259/U del 30/08/2024 (DOC. 31), con il quale si rigetta il reclamo del 27.08.2024 (DOC. n. 29) del ricorrente, confermando il suo precedente provvedimento del 19 agosto 2024, (DOC. 28) trasmesso con nota N. 002197/U, così decidendo con tale predetto provvedimento prot. 0002259/U :

- Si esclude il ricorrente dall'inserimento nelle Graduatorie definitive di **3^a Fascia personale ATA triennio scolastico 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027** per i profili di Collaboratore scolastico, Assistente Amministrativo, Assistente Tecnico, Operatore dei servizi agrari, Operatore scolastico per *“mancanza del prescritto requisito generale di ammissione di cui all'art. 3 comma 2 lettera b) del D.M. 89/2024.*

B) Si contestano - chiedendo il ripristino del loro contenuto definitivo qual era prima che esse venissero modificate a seguito della nota Prot. 861 - le seguenti graduatorie definitive:



1. La graduatoria permanente Prot. n. 6574 del 19.6.2017, come modificata dalla predetta nota prot. 861 del 14.2.2018.

2. Le graduatorie di circolo e di istituto di terza fascia, nelle quali il ricorrente era inserito, perché ugualmente modificate a seguito della medesima nota prot. 861, al fine di esservi quindi reinserito, poiché da esse escluso successivamente alla pubblicazione delle graduatorie definitive.

Più specificamente, l'oggetto del ricorso **non** è l'impugnazione delle menzionate graduatorie definitive di merito (permanente “24 mesi” e graduatorie di terza fascia); **ma la contestazione dell'esclusione del ricorrente da tali graduatorie, che di fatto sono state modificate senza che l'A.T. Bergamo ne avesse comunicato i motivi** e senza avviare alcun procedimento disciplinare.

Si chiede dunque il ripristino della graduatorie definitive che includevano anche il ricorrente, illecitamente escluso **in un momento successivo alla loro pubblicazione** (graduatoria permanente “24 mesi” e graduatorie di circolo e d'istituto di terza fascia). Ciò può essere effettuato “*ritenendo che tale diritto (ad essere reinserito n.d.r.) scaturisca direttamente dalla normazione primaria, eventualmente previa disapplicazione dell'atto amministrativo che detto inserimento potrebbe precludere*” (Cass. SU n. 9330/2023; Cass. SU n. 9331/2023; Cass. SU 17123/2019).

C) **Si contesta** l'omesso conferimento al ricorrente di incarichi per il profilo di collaboratore scolastico, a decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, che avrebbe con certezza determinato l'immissione in ruolo del ricorrente.

Ciò è avvenuto nonostante il ricorrente fosse titolare di un diritto soggettivo ad ottenerli a fronte del corrispondente obbligo dell'A.T. Bergamo di conferirli, ex art. 554 del D. Lgs. n. 297/1994, e nonostante la ottima posizione del ricorrente in particolare nella relativa graduatoria permanente “24 mesi” che avrebbe reso possibile e certo tale conferimento con l'assunzione in ruolo per il profilo di collaboratore scolastico sin dal 10 settembre 2018, come si documenterà nel prosieguo del presente ricorso.

Il ricorso all'Autorità giudiziaria si rende necessario, in primo luogo, a causa del **mancato riscontro dell'A.T. Bergamo** alle legittime richieste del lavoratore (DOCC. 3, 4 e 5), con le quali egli chiedeva di conoscere i motivi dell'esclusione dalla graduatoria “24 mesi” e dalle altre graduatorie di terza fascia.



Nelle richieste successive alla prima, il ricorrente lamentava la nullità e comunque l'illegittimità del provvedimento di esclusione, esponendone ampiamente i motivi e le ragioni. **A tutte le richieste non è stata fornita alcuna risposta dal datore di lavoro. Nessun riscontro è pervenuto da parte dell'A.T. Bergamo e neppure dall'USR per la Lombardia.**

In proposito, il Consiglio di Stato ha avuto l'occasione di pronunciarsi sull'obbligo della Pubblica Amministrazione di provvedere su istanza di parte.

Infatti, per il Consiglio di Stato il silenzio dell'Amministrazione *“sarebbe quindi illegittimo per violazione dell'art. 97 della Costituzione, costituendo esso manifestazione di ingiustificata inerzia ed impedendo all'istante di conoscere le motivazioni tese alla conservazione dello status quo, con permanere di uno stato di illegittimità che l'Amministrazione sarebbe obbligata a rimuovere”* (Consiglio di Stato - Sezione V - Sentenza 20 gennaio - 9 marzo 2015, n. 1182).

Inoltre, l'odierno ricorrente in data 25 giugno 2024, come sarà di seguito meglio riferito, **inseriva sulla piattaforma POLIS la domanda per l'inclusione nelle Graduatorie d'Istituto 3^ Fascia personale ATA triennio scolastico 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027** per i profili di Collaboratore scolastico, Assistente Amministrativo, Assistente Tecnico, Operatore dei servizi agrari, Operatore scolastico.

Ma avvenne che **con successivi decreti rispettivamente** (DOC. 19) Prot. 000219/U del 13/8/2024, notificato il **19.8.2024 tramite PEC**, e del 30.8.2024, Prot. 0002259/U (DOC. 33), lo stesso ricorrente **fu escluso, con entrambi i provvedimenti, dall'inserimento rispettivamente nelle predette Graduatorie, provvisorie e definitive**, per *“mancanza del prescritto requisito generale di ammissione di cui all'art. 3 comma 2 lettera b) del D.M. 89/2024.*

Una richiesta di rettifica in autotutela (DOC. 32) e, come già riferito, un reclamo (DOC. 29) avverso tale provvedimento (che si allegano al presente ricorso) **non hanno sortito alcun effetto.**

Il lavoratore, pertanto, **deve con il presente ricorso reagire perché gli siano riconosciuti i suoi diritti, che provvedimenti illegittimi o in violazione di norme imperative gli hanno negato:**

- per essergli stata irrogata, con l'esclusione dalla graduatoria definitiva permanente ATA e con la cancellazione dalle altre graduatorie definitive di Terza fascia Docenti e ITP, una sanzione disciplinare accessoria in assenza di qualsiasi provvedimento interdittivo e in assenza di uno specifico procedimento disciplinare.
- Per essere stato illegittimamente nuovamente escluso dalle Graduatorie di terza Fascia provvisorie e definitive, rispettivamente con i menzionati decreti del 13 agosto 2024 e del 30 agosto 2024.



Il presente ricorso è quindi diretto ad ottenere, **in via cautelare d'urgenza**, sussistendone i requisiti, **l'immediato inserimento del ricorrente nelle attuali graduatorie scolastiche**.

ABSTRACT

ESPOSIZIONE IN FATTO	pag. 5
IN DIRITTO:	
I) <u>Giurisdizione del Tribunale Ordinario</u>	pag. 8
II) <u>Competenza territoriale</u>	pag. 9
III) <u>Nullità o comunque disapplicazione del provvedimento di esclusione dalle graduatorie del 14.2.2018.</u>	pag. 10
1) Assenza di procedimento disciplinare	pag. 11
2) Il provvedimento è privo di motivazione	pag. 14
3) Violazione della <i>lex specialis</i> del bando	pag. 15
4) Violazione del diritto del ricorrente all'assunzione in ruolo	pag. 18
5) Mancata applicazione della lettera F-quinquies dell'art. 55 quater del D. Lgs n. 165/2001	pag. 22
IV) <u>Nullità o comunque disapplicazione del decreto di esclusione dalle Graduatorie del 19.8.2024 e diritto del lavoratore ad essere immediatamente reintegrato.</u>	pag. 25
1) L'effetto della sanzione disciplinare irrogata nel 2017 è estinto	pag. 29
2) Risulta violato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione Sanzione	pag. 30
V) <u>Il danno subito dal lavoratore</u>	pag. 31
VI) <u>Richiesta di provvedimento in via cautelare d'urgenza</u>	pag. 32

INFATTO

1) Domanda di inserimento in graduatoria permanente. In data 14 aprile 2017 il Sig. Campisano Gennarino presentava apposita domanda all'Ufficio Scolastico Regionale – Ambito territoriale della Provincia di Bergamo, per essere inserito nella “*Graduatoria permanente ATA 24 mesi per il profilo di Collaboratore scolastico in riferimento al Bando di concorso del Direttore Generale Regionale della Lombardia*” pubblicato dall'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia, prot. n. 5185 del 10.3.2017 (DOC. 34).

Specificamente, in precedenza il ricorrente era già stato inserito nelle seguenti graduatorie di Terza fascia::



a) **Graduatorie ITP.** per il triennio 2017-2020 egli era inserito nelle graduatorie di istituto di terza fascia delle istituzioni scolastiche della provincia di Bergamo per l'insegnamento di cui alle classi di concorso B011 e B017 (DOC. 35).

b) **Graduatorie ATA Terza fascia.** per il triennio 2017-2020 egli era inserito nelle graduatorie di circolo e di istituto di terza fascia ATA della provincia di Bergamo per i profili di assistente amministrativo assistente tecnico, operatore dei servizi agrari (DOC. 36).

2) **Inserimento in graduatoria permanente.** Il Sig. Campisano Gennarino veniva quindi inserito nella predetta graduatoria definitiva di cui al Bando prot. n. 5185 del 10.3.2017, per il profilo di collaboratore scolastico, al posto n. **271 con punti 15,50 (DOC. 37).**

3) **Stipula contratto individuale di lavoro.** In forza di proposta di assunzione prot. 9720 del 4.9.2017 (DOC. 39), l'odierno ricorrente, in data 8.9.2017, stipulava con l'Istituto "Paleocapa" di Bergamo un Contratto individuale di Lavoro a tempo determinato, prot. n. 8656, in qualità di Collaboratore scolastico, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 44 del C.C.N.L del 29 settembre 2007 per il Comparto Scuola (DOC. 38).

4) **Assegnazione al reparto Tintoria, in comune e indiviso con altra collega.** A partire dal 16 ottobre 2017, il ricorrente, in precedenza assegnato alla Palazzina Tessile dell'indicato istituto scolastico, fu assegnato a tempo pieno (per 36 ore settimanali di servizio) insieme ad altra collaboratrice scolastica (a tempo parziale per 12 e 18 ore settimanali di servizio a settimane alterne) al reparto Tintoria, quale reparto in comune e indiviso e con orari di servizio in parte coincidenti.

5) **Richiami scritti – provvedimenti atipici. Avvio procedimento disciplinare per infrazione che prevedeva sanzione espulsiva.** Il 5 ottobre 2017, l'odierno ricorrente aveva ricevuto un richiamo scritto dal Dirigente Scolastico (D.S.); in seguito sarà destinatario di altri tre richiami (19 – 23 ottobre e 22 novembre), tutti provvedimenti atipici perché non previsti dal relativo CCNL del Comparto Scuola. Il 31 ottobre 2017, il D.S. segnalava all' A.T. Bergamo la violazione degli obblighi di servizio da parte dell'odierno ricorrente, **qualificando** l'inadempimento come "**persistente e insufficiente rendimento**" (DOC. 33), infrazione che prevedeva una sanzione disciplinare espulsiva.

6) **Promozione procedimento disciplinare e licenziamento.** L'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari (UCPD) promuoveva quindi un procedimento disciplinare, al termine del quale "*L'UCPD, in conclusione – si legge nel relativo verbale n. 16/2017 dell'UCPD - ritenuto che la fattispecie sia inquadrabile nelle sanzioni previste **dall'art.95 - punto 7, lett.e) - del CCNL del comparto scuola tuttora vigente**, opportunamente richiamato da l'art.55 del*



*d.Igs.n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni ...omissis... **commina la sanzione del licenziamento disciplinare per persistente insufficiente rendimento***” (DOC. 6).

L’ A.T. Bergamo notificava il licenziamento al ricorrente con nota prot. 12883 del 21.12.2017 (DOC. 2).

7) Impugnazione licenziamento. Il ricorrente impugnava la sanzione del licenziamento in data 19.1.2018 avanti il Tribunale di Bergamo in funzione di Giudice del Lavoro.

8) Esclusione dalla graduatoria permanente. Con propria nota Reg. Uff. 861 del 14.2.2018 allegata quale DOC. 1, che per comodità di consultazione si riporta di seguito, l’A.T. Bergamo comunicava al ricorrente quanto segue:

*“Facendo seguito alla nota di quest’ufficio prot. 12833 del 21.12.2017, (...) **si esclude** il Sig. Campisano Gennarino dalla Graduatoria provinciale ad esaurimento 24 mesi del personale ATA – Profilo Collaboratore Scolastico – AS 2017 pubblicata con nota n. 6574 del 19.6.2017. Si invitano pertanto i Dirigenti scolastici della provincia di effettuare la cancellazione del citato collaboratore scolastico da tutte le graduatorie di istituto”.*

9) Provvedimento esclusione non notificato al ricorrente. Il predetto provvedimento NON FU MAI NOTIFICATO E NEPPURE COMUNICATO al destinatario Sig. Campisano Gennarino, il quale ne apprese il contenuto soltanto tempo dopo.

10) Conferma licenziamento nei tre gradi di giudizio. Come riferito, l’odierno ricorrente impugnava il provvedimento disciplinare avanti il Tribunale di Bergamo in funzione di Giudice del Lavoro e con il suo avvocato seguì l’intero iter giudiziario: con sentenza n. 727/2018, il Tribunale di Bergamo confermava l’ordinanza precedentemente pronunciata ai sensi dell’art. 1, comma 51 della legge n. 92/2012. Reclamata in appello la sentenza sopra indicata, la Corte, con sentenza in data 7 febbraio 2019, respingeva il gravame e lo stesso fece la Corte di Cassazione successivamente adita (**DOC. 9**).

11) Cancellazione del ricorrente dalle graduatorie di circolo e di istituto. La nota prot. 861 del 14.2.20218 oggetto dell’odierna impugnazione fu inviata dall’USP di Bergamo, tra le altre, a tutte le istituzioni di ogni ordine e grado della provincia di Bergamo invitandole ad “*effettuare la cancellazione del citato collaboratore scolastico da tutte le graduatorie di istituto*”, e questo, tra l’altro, sembrerebbe, senza avere svolto alcuna attività istruttoria, e quindi senza avere in alcun modo tenuto conto degli specifici requisiti generali di ammissione stabiliti dai rispettivi bandi di concorso.



12) Contestazione della esclusione e richiesta delle motivazioni. Appresa l'esistenza della predetta esclusione, l'odierno ricorrente ne contestava la nullità all'Ufficio scolastico competente e chiedeva delucidazioni e motivazioni con plurime missive, in ultimo anche del sottoscritto Avvocato in data 19 aprile 2024, **non ricevendo mai alcun riscontro (DOCC. 3, 4 e 5).**

Senza tale esclusione, il ricorrente sarebbe già da anni in servizio a tempo indeterminato, garanzia di sicurezza e di tranquillità per la sua famiglia.

13) Inserimento domanda sulla piattaforma Polis per graduatoria ATA terza fascia. In data 25 giugno 2024 l'odierno ricorrente inseriva sulla piattaforma POLIS la sua domanda per l'inclusione nelle Graduatorie d'Istituto 3^a fascia personale ATA triennio scolastico 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027 (cfr. doc. all).

14) Il ricorrente dichiara nella domanda inserita su Polis il licenziamento irrogatogli. Con riferimento alla propria situazione il ricorrente, del tutto onestamente, ritenne di specificare che nel 2017 era stato destinatario di un provvedimento di licenziamento disciplinare per persistente insufficiente rendimento, facendo però presente che gli effetti di tale provvedimento dovevano necessariamente ritenersi estinti (DOC. 27).

15) Esclusione dalla procedura Polis. Invece, con decreto Prot. 0002192/U del 13.08.2024, notificato il 19 agosto 2024 (DOC. 28), e con Decreto di rigetto del reclamo Prot. 2259/U del 30 agosto 2024 (DOC. 31), il Dirigente Scolastico dell'Istituto comprensivo di Spirano (BG) **sancì l'esclusione del ricorrente** dalla procedura di inserimento nelle graduatorie, "per mancanza del prescritto requisito generale di ammissione di cui all'art. 3 comma 2 lettera b) del D.M. 89/2024 .

16) Reclamo per esclusione dalla procedura. Il ricorrente interpose reclamo (DOC. 29) avverso tale provvedimento, ma il Dirigente scolastico, limitandosi a rilevare l'avvenuto licenziamento, senza approfondire oltre, in particolare con riferimento al tempo trascorso da tale evento, **e senza tenere conto dell'odierno vigente CCNL e del relativo codice disciplinare (come previsto dal DPR n. 487/1994, modificato dal DPR n. 82/2023, e come invocato dal ricorrente nella sua domanda di partecipazione alla procedura inserita online sulla piattaforma POLIS) che non prevede più l'infrazione e il licenziamento per "persistente insufficiente rendimento",** rigettò il reclamo confermando l'esclusione del Sig. Gennarino Campisano.



IN DIRITTO

I) LA GIURISDIZIONE DEL TRIBUNALE ORDINARIO IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO

Il presente giudizio riguarda, da un lato, la declaratoria di nullità e di illegittimità, o comunque la disapplicazione, del provvedimento di esclusione disposto dall'A.T. Bergamo nella sua qualità di datore di lavoro e, successivamente dal Dirigente dell'Istituto comprensivo di Spirano e, dall'altro, l'illegittimità di un ulteriore comportamento, connesso alla mancata caducazione degli effetti delle sanzioni disciplinari decorso il termine di cui all'art. 7 ultimo comma L. n. 300/1970.

Come si esplicherà meglio nel prosieguo, il ricorrente era GIA' stato regolarmente inserito nella graduatoria permanente 24 mesi definitiva per il profilo di collaboratore scolastico e il presente ricorso è anche volto specificamente all'accertamento del diritto del ricorrente, quale singolo collaboratore scolastico, a continuare a rimanere inserito nella predetta graduatoria, ritenendo che tale diritto scaturisca dalla normativa primaria. Pertanto, l'attività giurisdizionale richiesta si colloca fuori dalle controversie inerenti le procedure concorsuali per la stipula dei contratti (di cui all'art. 63, comma 4 D. Lgs. N. 165/2001) che hanno inizio con l'emanazione di un bando e sono caratterizzate da una comparazione dei candidati sulla base degli elementi espressi e terminano con la redazione di una graduatoria finale.

I provvedimenti impugnati, dei quali si assume la nullità, **non assumono veste e qualificazione di atti di diritto pubblico**, espressione di esercizio di poteri organizzatori autoritativi, **ma di atti che non possono che restare compresi tra le determinazioni assunte con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato**, di fronte ai quali sono configurabili solo diritti soggettivi. La pretesa avanzata ha ad oggetto la conformità a legge degli atti di gestione della graduatoria, siano essi di inserimento o di esclusione.

L'art. 63 comma 1 del D. Lgs n. 165/2001 devolve infatti al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro *"tutte"* le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione di cui all'art. 1 comma 2" ad esclusione di quelle di cui al comma 4 dello stesso articolo, vale a dire *"le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'art. 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi"*



Tra le amministrazioni pubbliche di cui al comma 2 dell'art. 1 sono espressamente indicati gli Istituti e le Scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative.

Poiché la domanda del ricorrente concerne l'accertamento del diritto del singolo lavoratore, ritenendo che tale diritto scaturisca direttamente dalla normazione primaria, la giurisdizione va attribuita al giudice ordinario.

II) LA COMPETENZA TERRITORIALE

Ai sensi dell'art. 413 c.p.c. come modificato dall'art. 40 del D. Lgs. N. 80/1998, la competenza 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 al momento della cessazione del rapporto”*. Trattasi, come noto di competenza inderogabile. Pertanto, il Giudice competente nel caso concreto **è il Tribunale di Bergamo**, in quanto, come riferito, il ricorrente era addetto presso l'Istituto ITIS Pietro Paleocapa, sito nel Comune di Bergamo.

III) NULLITA' O COMUNQUE DISAPPLICAZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI ESCLUSIONE DALLE GRADUATORIE DEL 14.2.2018 E DIRITTO DEL LAVORATORE AD ESSERE IMMEDIATAMENTE REINTEGRATO.

1. Impugnazione della nota che ha disposto l'esclusione dalla graduatoria permanente.
Come già precisato, con il presente ricorso il lavoratore impugna in primo luogo **la nota** dell'A. T. Bergamo, Prot. n. 861 del 14 febbraio 2018, del seguente letterale tenore: *“Facendo seguito alla nota di quest'ufficio prot. n. 12833 del 21.12.2017 con la quale si comunicava al Sig. Gennarino Campisano la sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, comminata dall'UCPD con verbale n. 16 del 13.12.2017 per persistente insufficiente rendimento, **si esclude** il Sig. Campisano Gennarino dalla graduatoria provinciale ad esaurimento 24 Mesi del personale ATA – Profilo di Collaboratore Scolastico – AS 2017-18”, pubblicata con nota n. 6574 del 19.6.2017. Si invitano pertanto i Dirigenti scolastici della provincia di **effettuare la cancellazione** del citato collaboratore scolastico da tutte le graduatorie di istituto”*.



Il ricorrente chiede che tale provvedimento sia dichiarato nullo **anche d'ufficio dal Giudice del Lavoro**¹ o, altrimenti, che sia dichiarato illegittimo o comunque disapplicato, adottando a favore del ricorrente le conseguenti misure risarcitorie.

La nullità del menzionato provvedimento di esclusione deve essere rilevata per i seguenti

MOTIVI

1) IL PROVVEDIMENTO DI ESCLUSIONE E' STATO ASSUNTO SENZA ALCUN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1.1. Esclusione graduatoria permanente, in assenza di procedimento disciplinare. Il ricorrente a decorrere dal 21.12.2017, essendo stato licenziato in tronco, non era più in possesso della qualifica di pubblico dipendente quale collaboratore scolastico e, pertanto, non era più soggetto all'azione disciplinare del datore di lavoro pubblico. Tuttavia, costituendo il provvedimento di esclusione una conseguenza del licenziamento disciplinare, esso non essendo stato deciso in precedenza in sede di irrogazione della sanzione espulsiva, sarebbe dovuto comunque essere deciso dall'UCPD con un apposito procedimento disciplinare quale *“determinazione conclusiva del licenziamento già irrogato, i cui effetti giuridici ed economici non sono preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro”* (D. Lgs. n. 165/2001 – Art. 55 bis Forme e termini del procedimento disciplinare comma 9).

1.2 Esclusione non prevista dal Codice disciplinare e dal Bando di concorso. In forza dell'art. 2 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come già evidenziato, le regole vigenti per il rapporto di lavoro subordinato nell'impresa privata si estendono al lavoro pubblico. Ai sensi dell'art. 5 comma 2, le pubbliche amministrazioni agiscono, infatti, con le capacità e i poteri di un privato datore di lavoro.

Necessità di specifico procedimento disciplinare. Ne consegue che nel caso in cui, come nel caso del ricorrente, contestualmente alla sanzione espulsiva, e come conseguenza di essa, non sia stata comminata anche la sanzione accessoria dell'esclusione dalla relativa graduatoria (ma

¹ Anche se il provvedimento di cui trattasi volesse essere considerato “atto amministrativo”, tale nullità avrebbe potuto essere dichiarata d'ufficio dal Giudice amministrativo in forza dell'art. 31 comma 4 del codice del processo amministrativo, che non sottopone tale rilevanza d'ufficio ad alcuna limitazione temporale. Per tutti: FELICE ANCORA, *Il Regime della nullità dell'atto amministrativo secondo il codice del processo amministrativo* in Rassegna Avvocatura dello Stato 2/2011): “...dal punto di vista letterale deve darsi peso all'espressione “d'ufficio”, usata per connotare la rilevazione della nullità da parte del Giudice. Se si considera che la parola italiana “ufficio” ha la sua origine nella parola latina “officium” avente significato di attività doverosa, l'espressione “d'ufficio” vale da sola a configurare la rilevazione della nullità da parte del Giudice come doverosa”.



tale provvedimento non poteva essere deliberato, in quanto non previsto dal Codice disciplinare art. 95 del CCNL Scuola 2006-2009 (Doc. 12) e dai relativi Bandi di Concorso prot. n. 5185 del 10 marzo 2017 e Prot. n. 4648 del 13 marzo 2018, emanati dal Direttore Generale Regionale della Lombardia) (DOCC. 34 e 40), una sanzione accessoria irrogata successivamente avrebbe dovuto formare oggetto di uno specifico procedimento disciplinare.

1.3 Art. 55, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.: norma imperativa. Gli Uffici Competenti per i Procedimenti Disciplinari (UCPD) sono stati istituiti per evitare appunto che il datore di lavoro sia nello stesso tempo accusatore e giudice nei confronti del lavoratore. La relativa procedura è regolata dal comma 4 dell'art. 55 bis – Forme e termini del procedimento disciplinare” del menzionato D. Lgs. n. 165/2001, che ai sensi del comma 1 dell'art. 55 - *Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative* del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. costituisce norma imperativa i sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, che si applica anche all'odierno ricorrente². Da questo discende la nullità della esclusione del ricorrente dalla predetta graduatoria permanente, **“noto essendo che la violazione di norme imperative è sempre colpita da nullità”** (art. 1418 co. 1° c.c.” Corte Cassazione – Sez. Lavoro – Sentenza R.G.N. 856/2015; cron. 247157).

1.4. Il mancato procedimento disciplinare non ha consentito al ricorrente di esercitare il suo diritto di difesa, determinando la lesione di quello che costituisce, per l'interessato, *diritto inviolabile in ogni stato e grado del procedimento*, garantito dall'art. 24 della Costituzione, nonché **lesione del principio del contraddittorio**. Le Sezioni Unite della Cassazione hanno anche di recente precisato (Sent. 36595/2021) che la parte che eccepisca la nullità di una sentenza per violazione del diritto del contraddittorio, *“al quale il diritto di difesa si associa”* non ha l'onere di documentare e comprovare alcun effettivo pregiudizio. In ogni ambito, sia esso tributario, civile, penale, tale vizio di violazione del contraddittorio e del diritto di difesa si accompagna alla **nullità** del provvedimento.

L'omessa comunicazione del provvedimento di esclusione ha impedito all'odierno ricorrente di attivare qualsiasi reazione contro un provvedimento che interveniva su una graduatoria definitiva. Egli, infatti, era stato regolarmente inserito con la menzionata nota n. 6574 del 19.6.2017 per il profilo di Collaboratore scolastico al posto 271, con punti 15,50, come risulta dall'allegato estratto della relativa graduatoria definitiva 2017/2018 (DOC. 36)

² La disciplina di cui agli articoli dal 55 al 55 octies del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica anche al ricorrente in quanto soggetto alla disciplina dei contratti collettivi di comparto: Circolare n. 14/2010 citata *infra* al paragrafo 1.6di pag. 14.



1.5. Mancata contestazione dell'addebito. Dunque, secondo la normativa applicabile anche al lavoro pubblico, sulla quale non ci si sofferma perché assolutamente nota, l'irrogazione della sanzione doveva essere preceduta dalla contestazione dell'addebito al lavoratore e dall'esame delle sue difese, come previsto dal comma 4 dell'art. 55 bis del D. Lgs. n. 165/2001: si tratta di tutele e garanzie che il legislatore ha voluto fossero inderogabili stabilendo che tali disposizioni costituissero norme imperative (art. 55 comma 1 D. Lgs. n. 165/2001).

1.6. Violazione norma imperativa – nullità della sanzione. Già con circolare n. 14 del 2010 (Oggetto: “d. lgs. n. 150 del 2009 – disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare – problematiche applicative”) il Ministro *pro tempore* per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione così scriveva e raccomandava alle Amministrazioni pubbliche:

“Si evidenzia l'importanza dell'osservanza della previsione normativa per le conseguenze che derivano dalla violazione della regola rispetto alla sanzione comminata. Infatti, la violazione di una norma di legge imperativa comporta la nullità della sanzione irrogata”.

Eppure, nessun procedimento disciplinare è stato avviato e nessuna comunicazione è stata inviata al lavoratore o fornitagli quando richiesta. Inevitabilmente, il provvedimento emesso in violazione di tali norme imperative risulta **radicalmente nullo e tale nullità, come già evidenziato, deve essere dichiarata ex art. 1421 cod. civ.** Tale provvedimento si chiede sia rimosso anche in riferimento alle graduatorie di terza fascia ATA, per i profili AA, AT, CR e per le graduatorie d'istituto relativamente di Terza fascia, in qualità di ITP per le classi di concorso B011 e B017.

1.7. Requisiti generali per l'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni. Il ricorrente, dalla violazione da parte dell'Amministrazione di norme imperative o comunque dalla illegittimità dei provvedimenti adottati, non fa discendere il sorgere di diritti nuovi e diversi rispetto a quelli che egli avrebbe avuto ove tali provvedimenti non fossero stati adottati.

Egli con il presente ricorso chiede che gli siano riconosciuti i diritti che gli derivano

- dalle disposizioni dei bandi di concorso che regolavano la formazione delle graduatorie permanenti per il 2017/2018 e per il 2018/2019, che non consentono la partecipazione al concorso da chi sia stato licenziato incorrendo “nelle sanzioni disciplinari previste dal **vigente** contratto collettivo nazionale del comparto Scuola” (in entrambi i Bandi all'art. 7, comma3, lett. c).



- dalle disposizioni del Decreto Ministeriale n. 89 del 21 maggio 2024, che disciplina la formazione delle Graduatorie ATA di Terza fascia di circolo e di istituto per il triennio decorrente dall'anno 2024-2025 (DOC. 40), il quale richiama le disposizioni del DPR n. 487/1994 - *Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni*, come aggiornato dal DPR n. 82/2023, il quale DPR 487/1994 così stabilisce, nel rispetto del comma 1 dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori):

"Non possono essere assunti nelle pubbliche amministrazioni coloro che siano stati ...omissis... licenziati per le medesime ragioni ovvero per motivi disciplinari ai sensi della vigente normativa di legge o contrattuale" (Art. 2, comma 7).

1.7.1. Sanzioni disciplinari e CCNL vigente. Per quanto riguarda le sanzioni disciplinari espulsive che potrebbero precludere, per mancanza dei requisiti richiesti, la partecipazione alla procedura prevista per la formazione delle relative graduatorie permanenti o di terza fascia ATA, va evidenziato che le disposizioni dei bandi di concorso e/o del predetto DPR n. 487/1994 fanno riferimento a sanzioni espulsive previste dal CCNL **che è in vigore al tempo in cui si chiede di partecipare alla procedura**, come prescritta dal comma 1 dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Così non operando, in caso di sanzioni disciplinari espulsive, le conseguenze per l'interessato possono essere addirittura più afflittive di una condanna penale, come in effetti è stato per il ricorrente, che si trova oggi destinatario di un provvedimento interdittivo che **sin dal 14 febbraio 2018 non gli consente di accedere ai pubblici uffici**, e, in particolare, **non gli ha consentito di permanere o di essere ex novo inserito nelle graduatorie ATA permanenti e/o di Terza fascia**, nonostante la sanzione disciplinare subita, come si vedrà, già all'epoca della sua irrogazione **non fosse prevista dal CCNL allora vigente**. La relativa nullità, come noto è rilevabile anche d'ufficio in ogni stato e grado del giudizio.

Conclusivamente, si può quindi dire che ai fini dell'ammissione agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazione siano inconferenti le sanzioni disciplinari espulsive non previste dal CCNL vigente

- al momento della presentazione della domanda di partecipazione alla procedura concorsuale;
- al momento dell'assunzione in servizio a conclusione della procedura concorsuale.

Nessuna delle due ipotesi si è verificata nel caso del ricorrente.



2) L'IMPUGNATO PROVVEDIMENTO E' PRIVO DI MOTIVAZIONE

L'Ambito Territoriale di Bergamo **non motiva in alcun modo** il provvedimento di esclusione.

Si limita a far dipendere temporalmente lo stesso dal licenziamento: utilizza infatti la locuzione “*facendo seguito*” (“*Facendo seguito alla nota di quest’ufficio prot. n. 12833 del 21.12.2017, con la quale si comunicava al Sig. Gennarino Campisano la sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, comminata dall’UCPD con verbale n. 16 del 13.12.20217 per persistente insufficiente rendimento, si esclude ...*”). Con ciò dando per scontato che ci sia un collegamento logico-giuridico tra il licenziamento disciplinare e l’esclusione del lavoratore dalla graduatoria permanente. Ma tale collegamento, **non è esplicitato**.

Di fatto il provvedimento è **privo di qualsiasi motivazione**, intendendosi per “motivazione” l’enunciazione dei presupposti e dei motivi su cui si fonda un determinato provvedimento. Considerando che la motivazione, come noto, si compone di due parti, l’esposizione delle circostanze di fatto e di diritto e l’esposizione dei motivi in senso stretto - vale a dire il percorso logico giuridico che ha presieduto e condotto ad un determinato provvedimento - appare di assoluta evidenza che il provvedimento impugnato è del tutto privo di motivazione ed è pertanto **illegittimo**.

3) VIOLAZIONE DELLA LEX SPECIALIS COSTITUITA DAL BANDO DI CONCORSO.

3.1. Graduatorie permanenti. Il Bando di Concorso cui aderì il ricorrente non era destinato ad esaurire la sua funzione una volta assegnati i posti messi a concorso. Chiunque avesse prestato servizio per almeno 24 mesi con qualifiche corrispondenti a quelle per le quali concorreva poteva partecipare ed essere inserito nella relativa graduatoria permanente.

Infatti, è noto che le graduatorie di ciascun profilo professionale sono permanenti, con il punteggio aggiornabile ogni anno: stante la loro formazione ai sensi dell’art. 554 del D. Lgs n. 297/1994, esse sono utilizzate per attingervi per l’immissione in ruolo a posti della terza e quarta qualifica funzionale, rispettivamente per posti di collaboratore scolastico e assistenti amministrativi/tecnici. Di norma si viene cancellati dalla relativa graduatoria una volta assunti in ruolo, altrimenti si ha diritto di permanervi fino all’età di 65 anni, come previsto dall’art. 7 comma 1 lett. b) del Bando.



3.2. Non è prevista l'esclusione dalle graduatorie definitive. Il Bando di cui trattiamo non prevede alcuna ipotesi di esclusione dalla graduatoria definitiva, fatta eccezione in caso di “*dichiarazioni mendaci*” o di “*produzione di documentazioni false*”, ove scoperte successivamente alla pubblicazione delle graduatorie definitive e, in tal caso, il Bando prevede la **decadenza** e non l'esclusione dalle graduatorie definitive. Infatti, in caso di dichiarazioni mendaci o di documentazioni false è prevista “*l'esclusione dalla procedura di riferimento*”, nonché “*la **decadenza** dalla relativa graduatoria se inseriti*”, riferendosi, naturalmente, alla graduatoria definitiva.

Il primo provvedimento impugnato è intervenuto in un momento successivo alla presentazione della domanda per il Bando di concorso di cui trattasi e addirittura in un momento successivo anche alla pubblicazione della graduatoria definitiva (come riferito, tale pubblicazione avvenne con nota prot. 6574 del 19 giugno 2017).

I requisiti del candidato dovevano essere valutati “*alla data di scadenza dei termini di presentazione delle domande*” (art. 7 comma 1 del bando).

3.3. Il tipo di licenziamento irrogato al ricorrente non avrebbe impedito la partecipazione al relativo bando di concorso. Anche ammettendo che le previsioni del bando in tema di motivi di esclusione potessero applicarsi anche alla graduatoria definitiva, il tipo di licenziamento inflitto al dipendente, peraltro non definitivo, **non era contemplato tra i tipi di licenziamento che non avrebbero consentito di partecipare alla procedura del bando stesso.**

Infatti, l'art. 7 (*Requisiti generali di ammissione*) del Bando, al comma 3 lett. c), stabiliva che non potessero partecipare alla procedura

- **c) coloro che ...omissis... siano incorsi nelle sanzioni disciplinari previste dal vigente contratto collettivo nazionale del comparto “Scuola” (licenziamento con preavviso e licenziamento senza preavviso) ...omissis...**

E come si chiarirà in seguito, la sanzione disciplinare del licenziamento irrogato al ricorrente non era prevista dal CCNL Scuola all'epoca vigente.

3.4. Nessuna delle ipotesi di decadenza o di impedimento a partecipare alla procedura riguardava il ricorrente.

Parimenti non afferenti la situazione del ricorrente erano le residue ipotesi previste nell'art. 7 comma 3 per non poter partecipare alla procedura previste al punto b) dell'art. 7 comma 3 del



bando: “*coloro che siano stati **destituiti o dispensati** dall’impiego presso una pubblica amministrazione*”.

Nessuno di questi provvedimenti disciplinati dal Dpr n. 3/1957 era stato irrogato al ricorrente.

3.5. In conclusione, il ricorrente non avrebbe dovuto essere cancellato dalla graduatoria permanente, perché il Bando non lo prevedeva;

3.6. Esclusione e mancata assunzione illegittime. Ne consegue che l’esclusione dello stesso e persino la sua mancata assunzione, siano avvenute in violazione delle disposizioni stabilite dal legislatore nel bando, che è *lex specialis* vincolante anche per la stessa Amministrazione la quale, invece:

- **Ha disposto unilateralmente** un provvedimento (di esclusione dalla graduatoria permanente definitiva e, di riflesso, dalla altre graduatorie di Terza Fascia, ITP e ATA, nelle quali il ricorrente era regolarmente inserito) non previsto dal bando.
- **Ha omesso unilateralmente** di disporre i provvedimenti di assunzione in favore del ricorrente (dei quali il bando le aveva attribuito la competenza) e che il ricorrente avrebbe avuto diritto di esserne destinatario.
- **Ha violato** l’art. 97 della Costituzione.
- **Ha violato** l’art. 41, Diritto ad una buona amministrazione, della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea, **per non aver ascoltato l’interessato** “*prima che nei suoi confronti venisse adottato un provvedimento individuale che gli avrebbe arrecato pregiudizio*”.

Dunque, non solo il provvedimento non fu comunicato all’odierno ricorrente ed è privo di motivazione, ma esso oltre ad essere privo di qualsiasi indicazione della sua durata, ha un contenuto (l’esclusione dalla graduatoria permanente definitiva) che non è previsto dal Bando, quale esclusione dalla procedura, limitatamente alla fase **precedente** il perfezionamento della graduatoria definitiva. Esso è, pertanto, **addirittura giuridicamente inesistente**, perché provvedimento non previsto dal Bando di concorso; esso ha illegittimamente impedito che il ricorrente potesse essere assunto in ruolo, pur avendone diritto e possibilità, come di chiarirà nel prosieguo del presente ricorso.

3.8. Il Bando di concorso pubblico. La Cassazione (per tutte n 14397/2015) è costante nell’affermare che il bando di concorso pubblico “*impegna il datore di lavoro non solo al rispetto della norma con la quale esso stesso ha delimitato la propria discrezionalità, ma anche ad adempiere l’obbligazione secondo correttezza e buona fede*”. Ne consegue che l’inserimento



nella graduatoria permanente “*indipendentemente dalla successiva nomina abbia consolidato nel patrimonio*” dell’odierno ricorrente “*l’acquisizione di una situazione giuridica individuale non riconoscibile alla stregua della natura del bando, né espropriabile*”, nel caso di specie, per effetto di un’esclusione che il bando non prevedeva e che, come se non bastasse, è priva di motivazione.

Di fatto l’A.T. Bergamo ha creato e applicato una causa di esclusione dalle graduatorie definitive, a fronte di un ordinamento che in assoluto non prevede alcun motivo di esclusione, essendo sufficiente, in caso di necessità, la possibilità di regolare l’accesso ad assumere servizio [Art. 13 del bando, comma 2, lettera g)].

3.9. Violazione art. 7, ultimo comma, legge n. 300/1970. Anche ove il predetto divieto ad assumere servizio fosse stato, nel caso del ricorrente, legittimo, tuttavia la durata di tale divieto avrebbe dovuto essere di **due anni**, decorsi i quali, secondo l’art. 7 della Legge n. 300/1970, “*Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione*”. Questa disposizione a decorrere dal 19 aprile 2018 è stata recepita dal CCNL 2016-2018 (Art. 12, comma 5) (DOC. 10), ed è stata poi recepita anche dall’odierno vigente CCNL Scuola 2019-2021, (Art. 24, comma 5) (DOC. 11).

D’altra parte, il comma 2 dell’Articolo 51 *Disciplina del rapporto di lavoro* del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ha esteso al pubblico impiego le tutele e le disposizioni di cui alla Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

3.9.1. Invece l’A.T. Bergamo, senza indicarne il fondamento normativo, ha disposto *tout court* l’esclusione del ricorrente da una graduatoria permanente nella quale egli era stato inserito avendone tutti i requisiti, incluso l’avere prestato in precedenza servizio come collaboratore scolastico per almeno 24 mesi, previo inserimento nella relativa graduatoria provinciale di terza fascia.

4) VIOLAZIONE DEL DIRITTO DEL RICORRENTE ALL’ASSUNZIONE IN RUOLO

4.1. Diritto all’assunzione. La graduatoria permanente “*24 mesi*”, dalla quale il ricorrente era stato escluso, è stata istituita dall’art. 554 del D. Lgs. n. 297/1994, che riconosce ai candidati inclusi in tale graduatoria il diritto soggettivo all’assunzione in ruolo (Art. 554. Accesso ai ruoli di terza e quarta qualifica funzionale) e all’Amministrazione l’obbligo di assumerli.



4.2. “Il titolo abilitante”, se così può essere definito, dal quale è derivato il diritto del ricorrente a iscriversi in tale graduatoria, è costituito dal servizio prestato per almeno un biennio in qualità di collaboratore scolastico in istituzione scolastiche statali.

4.3. La odierna controversia riguarda quindi un diritto del ricorrente già instaurato e consolidato, a fronte di un rapporto di lavoro già consolidato, e, richiamando le parole del Consiglio di Stato – Adunanza plenaria 11 del 12 luglio 2011, non si tratta *“dell’accertamento circa la posizione in graduatoria”* di un collaboratore scolastico rispetto a un altro collaboratore scolastico *“reclamante la medesima collocazione”* e *“non costituisce sindacato in merito ad una procedura concorsuale”*. *“L’azione compiuta sulla graduatoria”* in questione, *“non è il tipico atto gestorio del datore di lavoro pubblico, bensì si tratta di mere determinazioni assunte con la capacità ed i poteri del datore di lavoro privato ai sensi dell’articolo 5. Comma 2 D. Lgs. n. 165 del 2001, di fronte ai quali sussistono soltanto diritti soggettivi, perché la pretesa consiste (solo) nella conformità o difformità a legge degli atti inerenti al rapporto già instaurato e quindi di gestione della graduatoria utile per l’eventuale assunzione”*.

4.4. Diritto a essere immesso in ruolo. Anche per il ricorrente si può sostenere che *“la propria attesa ad essere immesso nella maniera più “giusta” possibile, nell’apposito ruolo corrispondente ad una posizione dallo stesso già in precedenza acquisita”* perdura tutt’oggi e costituisce il motivo più importante del presente ricorso.

4.5. Il ricorrente era parte della “forza – lavoro” già costituita. Il ricorrente era inserito in questa *“forza – lavoro”* già costituita e vantava e vanta tuttora non un semplice interesse legittimo a essere nominato in ruolo, quanto piuttosto un diritto soggettivo a essere nominato in ruolo, perché questo diritto gli deriva dall’art. 554 (*Accesso ai ruoli della terza e quarta qualifica funzionale*) del DECRETO LEGISLATIVO 16 aprile 1994, n. 297 - *Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado*.

4.6. La Tabella n. 1, allegata nelle pagine seguenti, mostra con chiarezza che l’Amministrazione avrebbe potuto e dovuto immettere in ruolo il ricorrente **almeno con decorrenza 10 settembre 2018**, avendo immesso in ruolo candidati con punteggio inferiore a quello che avrebbe avuto il ricorrente, non sussistendo quindi alcun impedimento all’assunzione in ruolo del ricorrente, perché la lettura del CCNL del Comparto 2016-2018, in vigore dal 19 aprile 2018, è molto più facile e semplice rispetto a quella più sicuramente impegnativa del CCNL Scuola 2006-2009.



4.7. Infatti, il Codice disciplinare per il personale ATA di cui all'articolo 13 del predetto CCNL Scuola 2016-2018 mostra che la sanzione disciplinare di cui all'articolo 95, comma 7, lettera e), del CCNL Scuola 2006-2009 **non è più presente in questo CCNL in vigore dal 19 aprile 2018.**

Inoltre, il comma 3 dell'art. 2 del DPR n. 487/1994, si è visto più sopra avrebbe consentito al ricorrente di assumere servizio, non essendo stato di alcun impedimento il tipo di licenziamento inflitto al ricorrente.

4.8. Licenziamento irrogato al ricorrente non previsto dal CCNL. Infatti, il licenziamento inflitto al ricorrente il 21 dicembre 2017 non è più previsto dal CCNL vigente a partire dal 19 aprile 2018 e, quindi, nel caso in cui questo non fosse stato già chiaro anche prima del 19 aprile 2018, tale licenziamento **non avrebbe potuto più costituire un impedimento perché il ricorrente non fosse nominato in ruolo in data 10 settembre 2018,** in base alla posizione che egli avrebbe avuto il diritto di occupare nella relativa graduatoria permanente 2018/2019 per il profilo di collaboratore scolastico, con punti 18,50, considerato che altri candidati sono stati effettivamente nominati in ruolo con punteggi inferiori e inferiori persino a quello del ricorrente di punti 15,50 nella graduatoria 2017/2018.

4.9. Nomine ATA del 10 settembre 2018. Infatti, come mostra la Tabella n. 1 *l'eventuale assunzione*” del ricorrente sarebbe dovuta diventare **certezza**, ponendo fine a una situazione difficile ed evitandogli sino a oggi anni terribili.

Infatti, il 10 settembre 2018, l'USP di Bergamo ha proceduto a individuare come destinatari di una proposta di contratto a tempo determinato o indeterminato gli aspiranti di cui all'accluso elenco (**Allegato:** Nomine CS 2018-2019), che comprende 318 nominativi, tra i quali sono inclusi anche tutti gli aspiranti collocati nell'acclusa graduatoria 2017-2018 successivamente al ricorrente (posto n. 271, con punti 15,50) (**Allegato:** Graduatoria definitiva CS 2017 2018 estratto).

4.10. Graduatoria permanente definitiva collab. scolastici anno 2018/2019. Il ricorrente, con il punteggio di punti 18,50, si sarebbe collocato al posto **203bis**. Limitando il controllo agli aspiranti collocati dopo il ricorrente, e quindi in posizione successiva al posto n. 203bis, si rileva che sono stati nominati a tempo determinato per n. 36 ore settimanali di servizio o in ruolo a tempo indeterminato per n. 36 ore settimanali di servizio, tralasciando le nomine a tempo parziale, i seguenti candidati, tra i quali figurano immessi in ruolo candidati con un punteggio



persino inferiore al punteggio di punti 15,50 posseduto dal ricorrente nella graduatoria 2017/2018.

- **Tabella n.1.Collaboratori scolastici nominati il 10.09.2018.**

Posto	Punti	Sede servizio	Ore settiman.	Sino al
208	18,15	Liceo Sarpi BG	36	31-ago-19
217	17,75	I.S. Marconi Dalmine	36	31- ago- 19
220	17,60	I.C. Verdello	36	31- ago- 19
222	17,58	I.C. Stezzano	36	31- ago- 19
225	17,50	I.S. Marconi Dalmine	36	31- ago- 19
228	17,50	I.C. Calcinate	36	31- ago- 19
231	17,45	I.C. De Amicis BG	36	31- ago- 19
234	17	IS Paleocapa bg	36	31-ago-19
236	17	IS Pesenti BG	36	ITI/Ruolo
239	17	IC De Amicis Bg	36	31-ago-19
241	16,6	IC Fermi Romano	36	31-ago-19
245	16,5	IS Paleocapa bg	36	31-ago-19
247	16,5	IC Cologno al Serio	36	31-ago-19
251	16	IC Grumello del M	36	31-ago-19
252	16	Eda Pesenti BG	36	ITI/Ruolo
256	16	IC Moro Seriate	36	ITI/Ruolo
257	16	IC Mazzi BG	36	31-ago-19
262	15,5	IC De Amicis Bg	36	31-ago-19
264	15,5	IC Cologno al Serio	36	31-ago-19
268	15,1	IS Cantoni Treviglio	36	31-ago-19
269	15	IS Marconi Dalmine	36	ITI/Ruolo
272	15	IC De Amicis BG	36	ITI/Ruolo
278	14,5	IC Mille BG	36	ITI/Ruolo

4.11. Per quanto sin qui esposto, il ricorrente lamenta che il provvedimento che ha determinato la sua esclusione dalla graduatoria permanente, nella quale egli era regolarmente inserito per il profilo di collaboratore scolastico, **ha comportato la sua mancata nomina in ruolo in qualità di collaboratore scolastico**, determinando per l'odierno ricorrente un danno ingiusto, e con il presente ricorso ne chiede adeguato risarcimento con l'essere nominato in ruolo.

4.12. In violazione dei diritti e degli obblighi previsti dall'art. 554 del D. Lgs. n. 297/1994, rispettivamente in capo al ricorrente e all'A.T. Bergamo, al ricorrente è stata negata la



possibilità di essere nominato in ruolo il 10 settembre 2018. Si è dell'avviso, e lo si ripete ancora una volta **che la prescrizione di tale diritto sia quella decennale prevista “ratione materiae” (rapporti di lavoro) dall'art. 2946 Cod. Civ..**

Tenuto conto della violazione anche di norme imperative, che avrebbero dovuto consentire al ricorrente di esercitare il suo diritto di difesa, l'azione per fare dichiarare, tra l'altro, la conseguente nullità della sanzione accessoria irrogatagli non è soggetta a prescrizione (art. 1422 Cod. Civ.).

4.13. Si richiama infine, perché applicabile al caso dell'odierno ricorrente, quanto stabilito da Cass. S.U., con sent. n. 7842/1994, sulla 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.”.*

5) MANCATA APPLICAZIONE DEL COMMA 2 DELLA LETTERA F-QUINQUES DELL'ART. 55-QUATER DEL D. LGS. 165/2001 MANCATA RILEVAZIONE DI VIOLAZIONE DI NORMA IMPERATIVA

Dalla narrativa sopra svolta, risulta inequivocabilmente che la condotta di scarso rendimento denunciata dal datore di lavoro riguardò IL SOLO MESE DI OTTOBRE 2017. E la fattispecie individuata dall'UCPD per irrogare la sanzione del licenziamento fu **l'art. 95 comma 7 lettera e) del Codice disciplinare del CCNL Scuola 2006-2009**. Tale disposizione aveva un contenuto assai generico e, comunque, per il licenziamento prevedeva il preavviso. Il legislatore, con due interventi nel 2009 e nel 2017, aveva modificato la materia e inserito **le ulteriori specificazioni di cui agli articoli da 55 a 55 octies del D. Lgs n. 165/2001 e, in particolare aveva introdotto, all'art. 55 quater:**

- **Il comma 2, con il D. Lgs. n. 150/2009^{3/}**
- **la lettera f) quinquies, con il D. Lgs. n. 75/2017^{4/}.**

^{3/} “2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54”

^{4/} “f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009”



Le due novelle legislative prevedevano un parametro temporale rispettivamente di 2 anni e di 3 anni, prima che si potesse irrogare un licenziamento per insufficiente rendimento, dovendosi nel frattempo irrogare sanzioni conservative, che peraltro, stante la recidiva, avrebbero comportato sanzioni di volta in volta sempre più gravi, tanto da fare superare, in qualche caso, il limite posto dal Codice disciplinare alle sanzioni conservative.

Le due novelle legislative costituiscono **norme imperative** per espressa previsione dell'art. 55 comma 1 D. Lgs. n. 165/2001 e questo era stato debitamente comunicato a tutte le amministrazioni pubbliche⁵ e a tutte le istituzioni scolastiche e agli Uffici periferici dell'USR Lombardia con specifiche circolari, che fornivano anche utili indicazioni operative.

Inoltre, in relazione alla natura imperativa delle predette disposizioni e al significato di norma imperativa, già nel 2010 il Ministro pro-tempore *“per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione”* aveva precisato chiaramente che *“ tali disposizioni non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva, la quale può disciplinare la materia nei limiti di quanto consentito dalla legge e negli ambiti non riservati alla legge stessa. Inoltre, la disciplina legale prevale sulla disciplina sostanziale contenuta nei contratti collettivi, compresa quella dei contratti stipulati prima dell’entrata in vigore della riforma (15 novembre 2009) e, in presenza di clausole contrattuali difformi, si verifica la sostituzione della clausola nulla con integrazione del suo contenuto ad opera della fonte di legge. **Questo meccanismo di sostituzione ha carattere automatico** e, pertanto, produce i suoi effetti già a livello di applicazione della norma da parte dell’operatore, senza la necessità di un accertamento preventivo della nullità della clausola da parte del giudice.”*⁶

Ai fini che qui interessano, vale a dire stabilire la vigenza o la non vigenza della lettera e) del comma 7 dell'articolo 95 del CCNL Scuola 2006-2009, (in base alla quale è stato disposto il licenziamento del ricorrente), perché sarebbe tale vigenza/non vigenza che determinerebbe il diritto del ricorrente a non permanere o a permanere nella graduatoria permanente in questione, si ritiene che sia rilevante il predetto comma 2.

⁵ Circolare MIUR n. 88, prot. n. 3308, dell'8 novembre 2010; Oggetto: *Indicazioni e istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.*

Circolare MIUR prot. 12051 del 21 luglio 2011; Oggetto: *D.L.vo 27 ottobre 2009, n. 150 – Istruzioni per l'applicazione delle nuove norme in materia disciplinare.*

Circolare USR Lombardia n. 17303 dell'8 agosto 2017; Oggetto: *procedimento disciplinare pubblici dipendenti - novità del D.Lgs 75/2017.*

Circolare USR Lombardia n. 4026 dell'11 aprile 2011; Oggetto: *Applicazione sanzioni disciplinari – Personale amministrativo, della scuola e dirigenziale – Indicazioni operative.*

⁶ Ministero Per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione, Circolare n. 14 del 23 dicembre 2010. Oggetto: *D.lgs. n. 150 del 2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative.*



In buona sostanza, in base a quanto qui sopra riportato, sin dal 15 novembre 2009, in sede di applicazione della lettera e) del comma 7 dell'articolo 95 del CCNL Scuola 2006-2009, l'operatore avrebbe dovuto egli stesso non applicare la clausola contrattuale della lettera e) del citato comma 7 dell'art. 95 del CCNL Scuola 2006-2009, sostituendola con la clausola legale del comma 2 dell'articolo 55-quater.

Invece, nel caso del ricorrente, applicando una sanzione che non sarebbe dovuta essere più in vigore, l'UCPD, omettendo di abrogare e di sostituire la predetta lettera e), irrogò la sanzione del licenziamento di cui alla lettera e).

Per varie ragioni che in questa sede non è più rilevante esporre (una di queste purtroppo riguardò un errore formale in sede di ricorso per Cassazione), il licenziamento come comminato fu confermato nei tre gradi di giudizio.

Ai fini del presente ricorso, ciò che importa è che l'infrazione della citata lettera e) e la relativa sanzione espulsiva **non fossero più in vigore a decorrere dal 15 novembre 2009** (entrata in vigore del D. Lgs. n. 150 che aveva introdotto il comma 2 dell'art. 55-quater del D. lgs. n. 165/2001 e smi), comma 2 che avrebbe dovuto abrogare e sostituire la clausola contrattuale di cui alla citata lettera e) del comma 7 dell'art. 95 del CCNL Scuola 2006-2009.

Di conseguenza non sarebbe esistito alcun motivo per escludere l'odierno ricorrente dalla graduatoria permanente nella quale egli era regolarmente inserito per il profilo di collaboratore scolastico e nella quale oggi chiede di essere reinserito.

Per completezza, e per quanto sin qui esposto, va segnalato che al ricorrente è stata inflitta, con il licenziamento, **una sanzione più grave di quella prevista dal CCNL Scuola 2006-2009** vigente alla data del 13 dicembre 2017, il quale CCNL, avendo dovuto recepire nel 2009 il citato comma 2 e nel 2017 la citata lettera f-quinquies dell'articolo 55-quater, avrebbe imposto l'applicazione “comunque” di quanto disposto dalla clausola legale all'epoca vigente, **irrogando all'odierno ricorrente una sanzione conservativa e facendo decorre contestualmente il triennio di valutazione.**

La Cassazione (per tutte cfr. n. 27004/2018) ha più volte censurato tale comportamento e, parimenti, quello di irrogare per giusta causa una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo⁷.

⁷ Con riguardo alla rideterminazione, univoca giurisprudenza ha chiarito come le previsioni di contrattazione collettiva inerenti alle fattispecie di licenziamento disciplinare non vincolino il giudice di merito, in virtù della considerazione per la quale le nozioni di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo avrebbero natura legale (art. 2119 c.c., l. 604/1966). Tale principio generale tollerebbe eccezione nel caso in cui le previsioni del contratto collettivo disponessero invece una sanzione conservativa; in questo caso il giudice risulterebbe vincolato dalle statuizioni negoziali, trattandosi di quelle situazioni di maggior favore espressamente fatte salve dal legislatore (v. art. 12, l. n. 604 del 1966 sui licenziamenti individuali). Invero, ove alla violazione fosse ricondotta una sanzione conservativa, il giudice non potrebbe ampliare il novero delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento al di là di quanto stabilito dall'autonomia delle parti”. Cecilia PUSATERI, Le riforme “Brunetta” e “Madia” nel procedimento disciplinare dei pubblici dipendenti. ALTALEX, 22 aprile 2022. (DOC. 43).



Questo significa che il 13 dicembre 2017 al ricorrente è stata irrogata una sanzione espulsiva **non più prevista da oltre otto anni dal CCNL Scuola 2006-2009** che era in vigore alla data del 13 dicembre 2017.

Il Dirigente dell'Ufficio Scolastico dell'Ambito territoriale di Bergamo nel provvedimento di esclusione impugnato richiama, **ai soli fini temporali**, il suo precedente provvedimento del 21.12.2017. In tale provvedimento, lo stesso Dirigente nel comminare la sanzione disciplinare, semplicemente richiama le motivazioni della Commissione competente. **Se, invece le avesse lette, tali motivazioni**, avrebbe dovuto, nel suo ruolo apicale, **rilevare che la sanzione si fondava su una norma non più applicabile.**

Anche considerando che ciò fosse sfuggito in sede di irrogazione della sanzione (errore comunque gravissimo), **la violazione della norma imperativa non poteva non essere rilevata, dallo stesso Dirigente, nel momento in cui si apprestava a comminare l'ulteriore sanzione atipica della cancellazione dalle graduatorie.** E dunque, doveva assolutamente astenersi dal farlo.

Si deve ribadire che la natura di norma imperativa, inizialmente del comma 2 e successivamente della lettera f-quinquies dell'art. 55-quater, “*ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419 cod. civ.*”, significa che l'operatore che ha emanato il provvedimento di esclusione impugnato **avrebbe dovuto inserire di diritto nel contratto la disposizione pro-tempore vigente, in sostituzione della predetta clausola contrattuale di cui all'art. 95 comma 7 lettera e)**, peraltro poi confermata nel successivo contratto collettivo Scuola 2016-2018, entrato in vigore il 19 aprile 2018.

IV) NULLITA' O COMUNQUE DISAPPLICAZIONE DEL DECRETO DI ESCLUSIONE DALLE GRADUATORIE DEL 30.8.2024 E DIRITTO DEL LAVORATORE AD ESSERE IMMEDIATAMENTE REINTEGRATO.

Il Decreto ministeriale n. 89/2024 (DOC. 41) richiamato dal Dirigente Scolastico e posto alla base della decisione di esclusione prevede all'art. 3 comma 2:

“Non possono partecipare alla procedura di inserimento (...omissis):

b) coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento ovvero siano stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.



Come già rilevato in precedenza, la destituzione e la dispensa, ove non previste come sanzioni disciplinari dal vigente CCNL Scuola, come nel caso della destituzione dei docenti, sono provvedimenti ex DPR n. 3/1957 **che non hanno in alcun modo interessato il ricorrente**.

La Cassazione ha avuto modo di precisare che *“La contrattualizzazione delle fonti in materia disciplinare ha comportato che, essendo solo quelle indicate dalla contrattazione collettiva le sanzioni disciplinari, i predetti istituti (n.d.r. destituzione e dispensa) **restano utilizzabili solo per fini diversi da quelli disciplinari**”*. (Corte Suprema di Cassazione – Ufficio del Massimario – Relazione tematica n. 41 del 12.4.2010, pagg. 38 e ss) (DOC. 17)

Per quanto riguarda “il licenziamento per giusta causa”, si deve evidenziare che l’A.T. Bergamo nel notificare il licenziamento all’odierno ricorrente ha comunicato che si trattava di un licenziamento per *“persistente insufficiente rendimento”* e non ha fatto alcuna menzione che si fosse trattato di un *“licenziamento per giusta causa”*. Infatti l’UCPD dell’A.T. Bergamo, nel suo verbale n. 16 del 13 dicembre 2017, (DOC 6) aveva così deciso: *“L’UCPD, in conclusione, ritenuto che la fattispecie sia inquadrabile nelle sanzioni previste dall’art.95 - punto 7, lett.e) - del CCNL del comparto scuola tuttora vigente, opportunamente richiamato dall’art.55 del d.Igs.n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni; tenuto conto, altresì, **del principio della gradualità e della proporzionalità** delle sanzioni in relazione alla gravità delle mancanze ed in conformità di quanto previsto dall’art.55 del d.Igs.n.165/2001 ma, in particolare, tenuto conto del fatto che il sig. CAMPISANO è fortemente convinto di non dover adempiere pienamente a quelle che sono le incombenze derivanti dal proprio profilo professionale, commina la sanzione del licenziamento disciplinare per persistente insufficiente rendimento”* (N.d.R. caratteri in grassetto e sottolineatura aggiunti)

In verità:

- Come sopra dimostrato e documentato, l’infrazione e la sanzione di cui alla predetta lett. e) non era più in vigore sin dal lontano 15 novembre 2009.
- L’articolo 55, sopra invocato, tra l’altro, al comma 2 così stabiliva: Art. 55. Dlgs 165/2011: *“Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative”- ...omissis... “2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l’articolo 2106 del codice civile. **Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo**, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi”*.

Contrariamente a quanto ritenuto e affermato dall’UCPD, dunque, il licenziamento per *“insufficiente rendimento”* non può essere disciplinato dai contratti collettivi in quanto esso è già disciplinato dall’art. 55-quater, comma 1, lettera f quinquies, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.,



inserito appunto nel “*presente CAPO*” III del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.”, il quale CAPO comprende gli articoli dal 29-bis al 66.

Si è dell’avviso che l’UCPD abbia dato dell’art. 55 una lettura errata.

In riferimento all’art. 2106 cod. civ. richiamato dal predetto comma 2, la Cassazione si è così pronunciata:

“L’art. 2106 cod. civ. pone quale vincolo per la contrattazione collettiva il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alle infrazioni tipizzate. Secondo il principio di gradualità, la sanzione, per una stessa infrazione, è prima più tenue e diventa poi più grave”; (Corte Suprema di Cassazione – Ufficio del Massimario e del Ruolo – Relazione Tematica n. 41, del 12 aprile 2010; pag. 39, DOC. 17).

Al ricorrente in precedenza, in oltre 30 mesi di servizio, non era stata irrogata alcuna sanzione disciplinare; pertanto, l’UCPD ha errato nel ritenere di avere rispettato il principio di gradualità irrogando una sanzione espulsiva a un lavoratore mai in precedenza sanzionato⁸. Si può quindi dire che al ricorrente sia stata inflitta una sanzione espulsiva per una infrazione (*“persistente insufficiente rendimento”*) che dal 2009 non era più in vigore; e, quindi, **sanzione espulsiva in violazione del comma 1 dell’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori** (Legge n. 300/1970) che così stabilisce:

ART. 7. - *Sanzioni disciplinari. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*

In riferimento al predetto comma 1, la Corte di Cassazione si è così pronunciata:

⁸ L’UCPD dell’A.T. Bergamo avrebbe avuto l’obbligo di accertare, in capo all’odierno ricorrente, l’eventuale “sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell’ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti” (CCNL Scuola 2006-2009, art. 95 (Codice disciplinare), comma 1, lett. e), ma ha ommesso di accertarlo. Si tratta di un accertamento che avrebbe dovuto essere “imprescindibile” ai fini della legittimità della sanzione disciplinare espulsiva irrogata al ricorrente. I documenti allegati (da n. 22 a n. 26: tre certificati di servizio, una Dichiarazione personale della coordinatrice dei collaboratori scolastici, la collaborazione del ricorrente al progetto didattico “Orto Botanico” I.C. Cairoli Stezzano BG) **mostrano che il mancato accertamento della sussistenza di circostanze attenuanti lo ha danneggiato, facendo ritenere legittima una sanzione espulsiva in violazione del principio della gradualità di cui all’art. 2106 Cod. Civ.**

• **In proposito, la Cassazione**, nell’accogliere il ricorso di un lavoratore del pubblico impiego, ha così sentenziato (Cassazione, Sentenza 25 giugno 2015, n. 13158): “... va assegnato rilievo ...omissis...alle precedenti modalità di attuazione del rapporto” ...omissis... “Infine, alcun riferimento la Corte di merito ha fatto ...omissis...alla “sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo...omissis...ai precedenti disciplinari, criteri questi previsti dall’art. 13 CCNL ...omissis... ai fini del rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza”. “Il ricorso, nei termini sopra indicati, deve pertanto essere accolto, con la conseguente cassazione della impugnata sentenza”... (Pagina 4; paragrafo 10).



- “Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni il cui rapporto è privatizzato trovavano applicazione tutte le norme di cui all’art. 7 stat. lav. essendo ormai omologati l’ordinamento disciplinare pubblico e privato” (Relazione n. 41/2010, già citata, p. 34) (DOC. 17)
- Ne consegue, per la Cassazione, che “Il richiamo al comma 1 dell’art. 7 dello Statuto dei lavoratori implica l’applicazione anche alle pubbliche amministrazioni dell’onere di predeterminazione delle infrazioni e sanzioni, attraverso la predisposizione di un codice disciplinare che deve essere affisso in luogo accessibile e portato a conoscenza dei dipendenti in via preventiva. Opera cioè in linea generale il principio di tipicità delle infrazioni”. (Relazione n. 41/2010, p. 36) (DOC. 17).
- Per la Cassazione, “Il principio di predeterminazione delle sanzioni implica altresì che esso deve avere ad oggetto anche la correlazione tra infrazione e sanzione, sicché il contratto collettivo deve prevedere tale correlazione, che attiene al momento costitutivo del potere disciplinare ai sensi dell’art. 7 stat. lav.” (Relazione n. 41/2010, p. 38) (DOC. 17).

A tutto quanto sopra esposto, consegue che, **fermo il giudicato formatosi, la sanzione espulsiva irrogata al ricorrente non può legittimare la sua esclusione dalle graduatorie di Terza Fascia, perché infrazione e sanzione non previste dal vigente Codice disciplinare dicui al CCNL Scuola 2019/2021**, e una sanzione atipica è nulla.

Ciò è ulteriormente confermato dal DPR n. 487/1994, come modificato dal DPR n. 82/2023, che così stabilisce al comma 7 dell’art. 2 (Requisiti generali per l’accesso al pubblico impiego): 7. “Non possono essere assunti nelle pubbliche amministrazioni coloro che siano stati ...omissis.. licenziati ...omissis... per motivi disciplinari ai sensi della vigente normativa di legge o contrattuale” ...omissis...”.

Dunque, il licenziamento preclude la possibilità di accedere al pubblico impiego soltanto ove lo stesso **sia stato previsto dalla vigente normativa di legge o contrattuale**, dovendosi applicare, quale fonte primaria, quanto previsto dal comma 1 dell’art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto di lavoratori), il quale stabilisce che nel caso di infrazioni e sanzioni disciplinari si “devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano”.

Il predetto DPR 487/1994, come modificato dal DPR n. 82/2023, è richiamato a pag. 1 del D. M. n. 89 del 21 maggio 2024 (DOC. 40) che disciplina la formazione delle graduatorie ATA di Terza Fascia per il triennio 2024-2027.

In ogni caso:



1) L'EFFETTO DELLA SANZIONE DISCIPLINARE IRROGATA NEL 2017 E' AMPIAMENTE ESTINTO.

Sulla durata degli effetti delle sanzioni disciplinari, la Circolare dell'USR per la Lombardia ha fornito specifiche informazioni nell'ambito delle "Indicazioni operative" di cui alla Circolare prot. N. 4026 dell'11 aprile 2011 (Oggetto: Applicazione sanzioni disciplinari – Personale amministrativo della scuola e dirigenziale – Indicazioni operative). La Circolare era stata emessa dal Dirigente Dott.ssa Luciana Volta che oggi è Direttore generale del predetto USR. In essa, il perdurare degli effetti delle sanzioni veniva ricollegato, allora, al mancato richiamo dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e all'eventuale esistenza di disposizioni contrattuali vigenti che prevedessero ancora l'applicabilità della sanzione.

Ma:

- **l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori è ora pienamente vigente** nel pubblico impiego, come sopra già riferito, in forza dell'art. 12 punto 5) del CCNL Scuola 2016-2018 sottoscritto il 19.4.2018 il quale espressamente statuisce che: **"non può tenersi conto ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione"**.

Ove si ritenesse necessario approfondire anche il secondo requisito indicato dalla Dirigente nella sua circolare, si evidenzia che le disposizioni contrattuali, con l'entrata in vigore a decorrere dal 19 aprile 2018 dell'Art. 13, Codice disciplinare del CCNL Scuola 2016-2018 e, successivamente con l'entrata in vigore, dal 24.1.2024 dell'art. 24 "Sanzioni disciplinari del Vigente CCNL Scuola 2019-2021, **non prevedono più l'infrazione e la sanzione del licenziamento per persistente insufficiente rendimento.**

E comunque, in ogni caso, la previsione dell'irrilevanza di una sanzione disciplinare decorsi due anni dall'irrogazione prevale su ogni altra valutazione.

Anche a voler ipotizzare che l'irrogazione della sanzione in data 17.12.2017 legittimasse (ma così non è) l'emanazione del provvedimento del 14 febbraio 2018 di esclusione da ogni graduatoria, non può che ritenersi che, decorsi due anni tale esclusione, al ricorrente non poteva senza dubbio essere negato il diritto di rientrare nelle graduatorie mediante un nuovo bando. Si ribadisce che il provvedimento dello scorso mese di agosto, ben sei anni successivo a quello del 2018, di fatto, **è espressione di una volontà illegittima di allontanare a vita il ricorrente dal pubblico impiego.**

La conseguenza di quanto sopra è che:



2) RISULTA VIOLATO IL PRINCIPIO DELLA PROPORZIONALITÀ TRA INFRAZIONE E SANZIONE.

A questo proposito la Cassazione (per tutte n. 1351/2016) ritiene associata la perdurante validità del criterio generale della proporzionalità tra sanzione e infrazione “*quale regola valida per tutto il diritto punitivo*”. L’art. 2106 del cod. civ. che detta il principio generale secondo il quale le sanzioni disciplinari sono applicate “*secondo la gravità dell’infrazione*” è espressamente richiamato dal comma 2 dell’art. 55 del D Lsg. 165/2000.

Risulta chiaramente documentabile che l’affermato inadempimento del 2017 abbia avuto una durata estremamente breve: il solo mese di ottobre dello stesso anno. Nessuna sanzione disciplinare precedente. Nel prendere atto che, in forza dell’effettiva consistenza del comportamento del lavoratore, una sanzione conservativa poteva e doveva essere irrogata, non risulta in alcun modo giustificabile ed accettabile l’ulteriore sanzione applicata il 14 febbraio 2018, dalla durata indeterminata, della esclusione/cancellazione/radiazione dalle graduatorie: una sorta di interdizione perpetua dai pubblici uffici. Essa ha reso la sanzione applicata ancora più afflittiva di quanto già non fosse: ha tolto la speranza di un domani migliore.

A prescindere dalla legittimità di questa anomala sanzione accessoria al licenziamento, nel 2018, l’AT Bergamo avrebbe dovuto e potuto indicare la scadenza della sanzione, dando doverosa applicazione della Circolare dell’USR per la Lombardia, Prot. n. 4026/2010, del quale costituisce organicamente una struttura periferica, che forniva “*Indicazioni operative*” sull’applicazione delle sanzioni disciplinari, individuando due motivi in grado di incidere sulla durata degli effetti delle sanzioni disciplinari:

Dunque, l’AT Bergamo avrebbe dovuto:

- in primo luogo, **notificare** al ricorrente il provvedimento assunto per permettergli una idonea difesa anche contro il mancato avvio del procedimento disciplinare, cosa che, come riferito più volte, non è stata fatta;
- anche a tacer di ogni motivo di nullità, avrebbe comunque **dovuto indicare la DURATA** di tale provvedimento afflittivo: tali effetti avrebbero dovuto terminare al più tardi due anni dopo, **sempre che prima di tale scadenza il CCNL non avesse più previsto la sanzione applicata al ricorrente.**

E, invece, ancora nel 2024 tale effetto viene addirittura rinnovato con il decreto di esclusione che si impugna!



IN CONCLUSIONE E IN ESTREMA SINTESI

Al ricorrente, con i provvedimenti oggi impugnati, che si sono susseguiti tra il 2018 e il 2024, è stata di fatto comminata una vera e propria **INTERDIZIONE PERPETUA DAI PUBBLICI UFFICI**, che è prevista soltanto, dall'art. 29 comma 1 del codice penale, per il dipendente pubblico **che abbia subito una condanna all'ergastolo o alla reclusione per un tempo non inferiore ai cinque anni!**

Addirittura, per essere destinatari di un'interdizione di tre anni è necessario aver subito una condanna per un periodo di almeno tre anni!

Ad oggi l'odierno ricorrente è già arrivato a sei anni di interdizione dai pubblici uffici...

V) IL DANNO SUBITO DAL LAVORATORE

La giurisprudenza è ormai consolidata nel senso in ultimo espresso, ad esempio, dalla Corte d'Appello di Lecce (Sentenza n. 793 del 26.9.2022) di far discendere, da una sentenza che accerti **il diritto del lavoratore ad essere reinserito nelle graduatorie, “l'obbligo di ottemperare a tale decisione, sia con riguardo al diritto soggettivo allo stesso reinserimento e se del caso all'assunzione, sia con riguardo all'aspetto risarcitorio”**.

In effetti, è di palmare evidenza che negare quanto sopra significherebbe compromettere ogni principio costituzionale in materia di pienezza ed effettività della tutela giurisdizionale dei diritti. Tale tutela *risulterebbe vanificata laddove – pur a fronte di una pronuncia favorevole al lavoratore – a questi fosse precluso di godere delle conseguenze direttamente e immancabilmente derivanti – senza sostanziale margine di discrezionalità per la controparte – dall'accoglimento della sua originaria azione giudiziaria*” (Trib. Catania, n. 1954/2021, dott.ssa Patrizia Mirenda).

Dunque, in caso di pronuncia favorevole al ricorrente, di annullamento del provvedimento illegittimo di esclusione dalle graduatorie, l'amministrazione scolastica **dovrà porre in essere tutti gli atti necessari ad immettere nella graduatoria il ricorrente, quantomeno nella stessa posizione in cui lo stesso si trovava all'atto dell'illegittima esclusione, vale a dire il 10 settembre 2018.**

In tema di **risarcimento del danno da responsabilità contrattuale**, lo stesso deve determinarsi per equivalente ed è costituito dalle retribuzioni che il lavoratore avrebbe potuto conseguire, nonché dai vantaggi curriculari e professionali conseguenti all'effettivo svolgimento del servizio, **che il suo datore di lavoro gli ha sottratto**, come da conteggi che si allega. In tali



conteggi, naturalmente il ricorrente tiene conto anche dell'*aliunde perceptum*, vale a dire dei compensi che negli anni successivi al 2018 sono stati dallo stesso percepiti.

Si tratta, infatti, di danni che rappresentano **una conseguenza immediata e diretta della condotta del datore di lavoro**. Si chiede, conseguentemente, la condanna di quest'ultimo al risarcimento di tale danno come quantificato o nella maggiore o minore somma che risulterà di giustizia, con aumento di interessi e rivalutazioni fino al saldo.

Al ricorrente, dunque, è stato causato un danno molto grave: da oltre sei anni, ormai, **non gli è stato consentito di lavorare**, pur avendone diritto secondo le argomentazioni e la documentazione prodotta.

A quanto esposto e documentato, consegue che il ricorrente avrebbe diritto, quanto meno, al risarcimento del danno a lui derivato per le mancate nomine dal 2017 a tutt'oggi, vale a dire una percentuale equitativamente determinata dal Giudice per tutte le mensilità perdute (oltre 70) anche dal punto di vista dei contributi previdenziali.

VI) IN VIA CAUTELARE D'URGENZA: ORDINE DI INSERIMENTO DEL RICORRENTE NELLE ATTUALI GRADUATORIE.

Il grave danno già subito e subendo per l'avvenuta perdita di ogni pregressa posizione, legittimano la richiesta che da parte dell'adito Tribunale sia disposto un provvedimento d'urgenza.

Sussiste sicuramente il "*fumus boni iuris*" di tale provvedimento d'urgenza: esso è rappresentato da tutte le ragioni in fatto e diritto fin qui esposte e comprovato dalla produzione documentale offerta, per cui la domanda appare di tutta evidenza fondata e legittimo il diritto del ricorrente ad ottenere il suo corretto inserimento nelle graduatorie provinciali.

Quanto al requisito del "*periculum in mora*" il mancato corretto inserimento del ricorrente nelle graduatorie provinciali è assolutamente pregiudizievole e lesivo in quanto impedisce ogni accesso al pubblico impiego. L'urgenza è rappresentata proprio dall'esigenza del lavoratore di essere inserito nelle graduatorie con attribuzione del suo effettivo e reale punteggio maturato alla data dell'esclusione per poter ambire ad essere assunto nell'ambito di sua competenza. La perentorietà di tale esigenza si fonda sul fatto che il ricorrente ha moglie e figlia e il solo



stipendio della prima non è in alcun modo sufficiente a garantire una dignitosa esistenza alla seconda e all'intera famiglia.

Nella fattispecie sottoposta al vaglio del Tribunale, non potendo il ricorrente concorrere all'assegnazione di un incarico di ruolo a tempo indeterminato che gli spetterebbe di diritto e che muterebbe radicalmente la sua condizione di precariato, l'urgenza è più che palese.

Il danno che il ricorrente subirebbe, a causa dell'ulteriore ritardo generato dal presente giudizio, sarebbe ingente non solo a livello patrimoniale, per la mancata percezione dello stipendio, ma anche irreparabile per le sue chance professionali future, in termini di possibilità stessa di reperire un'occupazione.

Spontaneo e inevitabile il richiamo alla Costituzione: agli articoli 2, 4 e 35.

Come più volte affermato dalla Corte di Cassazione (già a inizio secolo e ancora nel 2023 nell'ordinanza n. 3692 del 7 febbraio 2023), il lavoro non rappresenta solo un mezzo di guadagno, ma anche *“un mezzo di estrinsecazione della personalità del cittadino e dell'immagine e professionalità del lavoratore”*. Quest'ultima costituisce una *“esigenza umana di manifestare la propria utilità, con conseguenti riflessi sulla vita sociale e di relazione”*. Il relativo danno, a prescindere dalla sua valutazione economica è *“rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore)”* ed è *“suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa”*.

Come riconosciuto da vari tribunali (per tutti Trib. Messina, ordinanza cautelare 1115 del 19.1.2021) *“i tempi necessariamente lunghi del giudizio ordinario non solo determinerebbero il permanere di una situazione antigiuridica, ma consentirebbero agli altri docenti che precedono in graduatoria ... di ricevere supplenze al suo posto”*.

Tale ordinanza riguardava un incarico diverso rispetto quello del ricorrente, ma l'esigenza cautelare sottesa è assolutamente identica.

ISTANZA DI PROVVEDIMENTO INAUDITA ALTERA PARTE

EX ART. 669 SEXIES COMMA 2 CPC

E SE DEL CASO DI NOMINA DI UN COMMISSARIO AD ACTA PER LA SUA ESECUZIONE

Per quanto sopra argomentato in relazione all'assoluta urgenza del richiesto provvedimento di reinserimento nelle graduatorie, appare necessaria l'adozione di un provvedimento *inaudita altera parte* ai sensi dell'art. 669 sexies comma 2 c.p.c., in quanto un eventuale provvedimento



di accoglimento che intervenisse dopo la convocazione e audizione delle parti potrebbe trovare oggettive difficoltà di attuazione.

Un eventuale risultato favorevole di un'azione ordinaria potrebbe pregiudicare il diritto del ricorrente in modo grave ed irreparabile. E ciò è notorio e non necessita di alcun supporto probatorio.

Tutto ciò premesso, il sottoscritto Avvocato Luisella Lanteri, nella sua qualità *ut supra*, per conto e nell'interesse del ricorrente, riservata ogni più ampia deduzione, anche istruttoria nel prosieguo, formula le seguenti

CONCLUSIONI

Voglia l'adito Giudice, *contrariis reiectis*, così giudicare:

In via preliminare d'urgenza ai sensi dell'art. 669 sexies comma 2 cpc., inaudita altera parte o in subordine previa fissazione di udienza ad hoc, accertata la sussistenza del fumus noni iuris e del periculum in mora:

Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente ad essere inserito a pieno titolo e senza riserva nelle graduatorie provinciali ad esaurimento 24 mesi per il personale ATA della provincia di Bergamo per il profilo di collaboratore scolastico con l'attribuzione del punteggio che lo stesso avrebbe maturato qualora non ne fosse stato illegittimamente escluso a far tempo dall'anno scolastico 2017/2018. Infine, si chiede riconoscersi il diritto del ricorrente all'immissione in ruolo che sarebbe avvenuta in data 1 settembre 2018 se egli non fosse stato illegittimamente cancellato.

In via principale e di merito:

Per tutte le ragioni esposte:

- Accertare e dichiarare la nullità della nota del Reg. Uff. 861 del 14.2.2018 con la quale il Ministero comunicava al ricorrente la sua esclusione dalla graduatoria provinciale ad esaurimento 24 mesi del personale ATA – profilo Collaboratore Scolastico – AS 2017 pubblicata con nota n. 6574 del 19.6.2017 o comunque disporre la sua disapplicazione.
- Accertare e dichiarare la nullità del decreto del Dirigente Scolastico Prof. Pietro Enrico Gamba dell'Istituto Comprensivo Statale di Spirano, in data 30 agosto 2024, con il quale si rigetta il reclamo interposto dal ricorrente e si conferma l'esclusione dello stesso ricorrente dall'inserimento nelle Graduatorie di 3^ Fascia personale ATA triennio



scolastico 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027 per i profili di Collaboratore scolastico, Assistente Amministrativo, Assistente Tecnico, Operatore dei servizi agrari, Operatore scolastico per “*manca*za del prescritto requisito generale di ammissione di cui all’art. 3 comma 2 lettera b) del D.M. 89/2024. o comunque disporre la sua disapplicazione.

- Accertare e dichiarare l’illegittimità della perdurante esclusione del ricorrente da ogni graduatoria posta in essere dal datore di lavoro a far data dal 14.2.2018, in violazione, tra l’altro, del dettato di cui all’art. 7 della Legge n. 300/1970.

Per l’effetto condannare le controparti al reinserimento del ricorrente in tutte le graduatorie di circolo e di istituto di terza fascia ATA per i profili di AT – AA – CR e di docente ITP nelle quali era regolarmente iscritto e dalle quali egli è stato illegittimamente escluso con il punteggio che lo stesso avrebbe maturato qualora non ne fosse stato illegittimamente escluso a far tempo dall’anno scolastico 2017/2018. Condannare le controparti all’immissione in ruolo del ricorrente che sarebbe avvenuta in data 1 settembre 2018, se egli non fosse stato illegittimamente cancellato.

- Condannare il datore di lavoro a risarcire l’intero danno patrimoniale e non patrimoniale subito dal lavoratore per effetto del suo comportamento illegittimo, **anche in via equitativa**, se ritenuto di giustizia - includendo il danno biologico temporaneo e permanente, come accertato in corso di causa, il danno esistenziale e morale, nonché il danno da perdita di chance professionale, sempre in via equitativa, per la documentata perdita dell’immissione in ruolo da parte del ricorrente.

In via subordinata: accertare e dichiarare il diritto del ricorrente all’inserimento a pieno titolo e senza riserva nelle graduatorie con il punteggio maturato all’atto dell’esclusione ovvero con il punteggio ritenuto di giustizia.

In ogni caso: Spese, diritti ed onorari di causa, oltre accessori di legge, interamente rifusi, oltre imposte, tasse, IVA e CPA.

In via istruttoria:

Riservato ogni ulteriore mezzo istruttorio all’esito della difesa che svolgeranno le altre parti:

Ammettersi interrogatorio formale del datore di lavoro su tutte le circostanze di fatto esposte nel presente ricorso, da intendersi integralmente ripetute e precedute dalla locuzione “*Vero che*”.



Ammettersi prova per testi da escutersi su tutte le circostanze di fatto esposte nel presente ricorso e a prova contraria sui capitoli di controparte eventualmente dedotti e ammessi.

Con riserva di indicare i testi.

Ammettersi, se del caso, CTU diretta a correttamente quantificare il danno biologico complessivamente subito dal ricorrente.

Si producono i seguenti:

DOCUMENTI:

- 1) Nota n. 861 del 12.2.2018 dell'Ufficio III – Ambito Territoriale di Bergamo.
- 2) Nota prot. 12883 del 21.12.2017 di licenziamento senza preavviso.
- 3) Richiesta chiarimenti in data 24.4.2022.
- 4) Ulteriore richiesta di chiarimenti.
- 5) Lettera Avv. Lanteri in data 19 aprile 2024 e protocollo
- 6) Verbale UCPD n. 16 del 13.12.2017
- 7) Graduatoria 2017/2018 dal posto 235 al posto 324
- 8) Graduatoria 2018/2019: elenco convocati dal n. 1 al n. 318
- 9) Sentenza Cassazione n. 16602/2021
- 10) CCNL 2016-2018
- 11) Codice disciplinare 2019-2021 in vigore nel 2024
- 12) Codice Disciplinare 2006-2009
- 13) Circolare n. 14/2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione
- 14) Nota Direttore Generale USR di Milano 4026 dell'11.4.2011
- 15) Circolare 12051 Ministero dell'Istruzione 21.7.2011
- 16) Circolare MIUR 88 dell'8.11.2010: Indicazioni e istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal d. lgs. n. 150/2009.
- 17) Relazione tematica della Corte di Cassazione n. 41/2010: Contrattazione collettiva e responsabilità disciplinare nel pubblico impiego privatizzato dopo la riforma c.d. "Brunetta"
- 18) Circolare 17303 del 8.8.2017.
- 19) Tabella di reclutamento 10.9.2018
- 20) Autocertificazione Campisano Gennarino Servizi e Punteggio
- 21) Ricevuta invio domanda Terza Fascia 2017
- 22) Certificato servizio I. C. Spirano BG
- 23) Certificato servizio I.C. Muzio Bergamo
- 24) Certificato servizio ISSS Bellisario Inzago



- 25) Dichiarazione coordinatrice collaboratori scolastici
- 26) Progetto Orto botanico
- 27) Domanda per inserimento in graduatoria D.M. 89/2024
- 28) Decreto di esclusione Prot. 2192/U del 13.8.2024
- 29) Reclamo in data 27.8.2024
- 30) Integrazione reclamo DEL 27.8.2024
- 31) Decreto di rigetto del reclamo Prot. 2259/U del 30 agosto 2024
- 32) Richiesta di rettifica in autotutela.
- 33) Segnalazione del Dirigente Scolastico dell' I.S. Paleocapa di Bergamo del 31 ottobre 2017.
- 34) *Bando di concorso del Direttore Generale Regionale della Lombardia*” pubblicato dall'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia, prot. n. 5185 del 10.3.2017.
- 35) ITAS Agrario Bergamo, Prot. n. 2765 del 22.9.2018: inserimento nelle graduatorie di III Fascia per le classi di concorso B011 e B017, quale ITP (Insegnante Tecnico Pratico).
- 36) Graduatoria permanente definitiva ATA 2017_2018 Profilo Collaboratore scolastico _Estratto.
- 37) Contratto a tempo determinato prot. n. 8656 dell'08.09.2017 dell'ITIS Paleocapa di Bergamo.
- 38) Proposta di assunzione con contratto a tempo determinato del 04.09.17, prot. n. 9720, dell'A.T. Bergamo.
- 39) Decreto Ministeriale 89 del 21 maggio 2024 - Aggiornamento graduatorie di circolo e di istituto di terza fascia personale ATA triennio scolastico 2024-2027.
- 40) Bando concorso ATA Grad. permanente 1 fascia 2018_2019.

ISTANZA PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' DELLA NOTIFICA
NEI CONFRONTI DEI LITISCONSORTI EX ART. 151 CPC

In considerazione dell'oggetto del ricorso, diretto all'accertamento del diritto del ricorrente al reinserimento nelle vigenti graduatorie di istituto di terza fascia ATA in cui lo stesso ricorrente risultava inserito e del conseguente pregiudizio che i soggetti ivi inseriti potrebbero subire,

si chiede

che il Giudice voglia indicare al ricorrente le modalità con le quali procedere all'integrazione del contraddittorio: escludendo la fattibilità della notifica nei modi ordinari e dubitando recentemente dell'efficacia della notifica per pubblici proclami, il ricorrente suggerisce quale forma alternativa la pubblicazione del presente ricorso e dell'emanando decreto di fissazione udienza sul sito ufficiale del Miur.



Dichiarazione di valore: Il sottoscritto Avvocato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9 L. 488/99 e successive modificazioni, dichiara che il valore della presente causa è indeterminato.

Con osservanza.

Bergamo, 25 ottobre 2024

Avv. Luisella Lanteri

[Firmato digitalmente]

Segue procura alle liti



Oggetto: Campisano Gennarino – Ricorso Tribunale di Bergamo – Sez. Lavoro

Io sottoscritto **Campisano Gennarino**, cod. fisc CMP GNR 76M05 M208X, nato a Lamezia Terme (CZ) il 5.8.1976, residente in Stezzano (BG) Via Luigi Einaudi n. 4

delego

a rappresentarmi e difendermi in ogni fase e grado del procedimento in epigrafe indicato, anche in fase di esecuzione ed opposizione, l'Avvocato Luisella Lanteri del Foro di Bergamo, conferendole ogni più ampia facoltà di legge, ivi comprese le facoltà di transigere, conciliare, incassare, rinunciare agli atti ed accettarne la rinuncia, farsi rappresentare, assistere e sostituire, eleggere domicili, rinunciare alla comparizione delle parti, riassumere la causa, proseguirla, chiamare terzi in causa, deferire giuramento, proporre domande riconvenzionali ed azioni cautelari di qualsiasi genere e natura in corso di causa, chiedere ed accettare rendiconti, ed assumendo sin d'ora per rato e valido il suo operato.

Eleggo domicilio presso lo studio dello stesso Adv. Luisella Lanteri in Bergamo (24122), Via G. e G Paglia n. 6, pec luisella.lanteri@bergamo.pecavvocati.it.

Dichiaro di essere stato informato, ai sensi dell'art. 4, co. 3, D. Lgs. n. 28/2010, della possibilità di ricorrere al procedimento di mediazione ivi previsto e dei benefici fiscali di cui agli artt. 17 e 20 del medesimo decreto, nonché dei casi in cui l'esperimento del procedimento di mediazione è condizione di procedibilità della domanda giudiziale.

Dichiaro di essere stato informato della possibilità di ricorrere alla convenzione di negoziazione assistita da uno o più avvocati o di instaurare un tentativo di conciliazione facoltativo in sede sindacale o amministrativa.

Dichiaro di essere stato reso edotto circa i rischi del contenzioso ed il grado di complessità dell'incarico che con la presente conferisco, delle caratteristiche e dell'importanza dell'incarico, delle attività da espletare, delle iniziative da intraprendere, delle ipotesi di soluzione e della prevedibile durata del processo.

Dichiaro di avere ricevuto tutte le informazioni utili circa gli oneri ipotizzabili dal momento del conferimento sino alla conclusione dell'incarico.

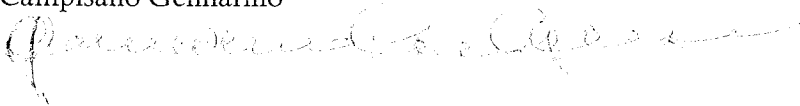
Dichiaro, altresì, che mi sono stati resi noti gli estremi della polizza assicurativa professionale degli avvocati cui con la presente conferisco incarico.

Dichiaro, infine, di aver ricevuto tutte le informazioni previste in materia di privacy dall'art. 13 del Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) e art. 13 del D. lgs 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni e di essere stato informato che i miei dati personali, anche sensibili, verranno utilizzati per le finalità inerenti al presente mandato, autorizzando sin d'ora il rispettivo trattamento.

La presente procura alle liti è da intendersi apposta in calce all'atto, anche ai sensi dell'art. 18, co. 5, D. M. Giustizia n. 44/2011, come sostituito dal D. M. Giustizia n. 48/2013.

Bergamo, 24 ottobre 2024

Campisano Gennarino



E' autentica

Avv. Luisella Lanteri

