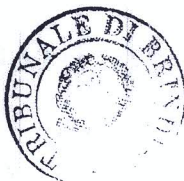


Segue verbale di udienza del 28.1.2014



SENT. 191/14

R.G.L. 3037/12

CRON. 1516

Tribunale di Brindisi
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Brindisi, in composizione monocratica, in persona del dott. Domenico Toni, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A C O N T E S T U A L E

nella causa discussa all'udienza del 28.1.2014, promossa da:

Longo Giuseppe, rappresentato e difeso con mandato a margine della memoria di costituzione, dagli avv.ti C. Guarini e F. Arconzo,

Ricorrente

C O N T R O

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, nonché **Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia, Ufficio VIII, Ambito Territoriale della Provincia di Brindisi**, con il funzionario, dott. L. Ostuni

Resistenti

Oggetto: Riconoscimento diritto all'assunzione.

MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato il 3.8.2012, il ricorrente - premesso di essere dipendente del MIUR in virtù di contratto a tempo indeterminato con inquadramento nell'area B del CCNL scuola, con profilo di assistente amministrativo dal 1.9.2000 - deduceva di prestare servizio in qualità di DSGA (direttore servizi generali e amministrativi) presso la Scuola di 1° grado "Bilotta Marone" di Francavilla Fontana, con nomina "fino all'avente diritto". Precisava che, a far data dal 2009, all'esito del relativo concorso, era divenuto titolare della c.d. "seconda posizione economica" essendo conseguentemente abilitato a svolgere, con incarico temporaneo, le superiori mansioni di DSGA, oltre ad essere obbligato a sostituire il DSGA in caso di assenza all'interno della scuola di appartenenza. Riferiva che nel 2010 era risultato vincitore

della procedura selettiva per la mobilità professionale per il passaggio dall'area B all'area D del CCNL scuola, indetta con decreto direttoriale del 18.1.2010 n. 979, avendo quindi maturato il diritto alla mobilità professionale di cui al CCNI 2009, in ragione dei posti annualmente autorizzati per la stipula dei contratti a tempo indeterminato in ciascuna provincia e per ciascun profilo professionale.

Ciò premesso, parte ricorrente ha lamentato che il MIUR ha leso tale suo diritto in quanto - con nota ministeriale del 9.3.2012, n. 1800/1, ha stabilito di procedere alle nomine per la mobilità professionale nel profilo di DSGA, verificando che il posto da assegnare fosse vacante e disponibile non solo nell'organico per l'a.s. 2011/2012 (come previsto dall'art. 9 del CCNI 2009) ma anche nell'organico per il 2012/2013, all'evidente fine di soddisfare le esigenze di contenimento della spesa pubblica previste in materia scolastica.

Parte ricorrente ha eccepito l'illegittimità di tale nota chiedendo al giudice del lavoro di accertare e dichiarare il proprio diritto alla nomina nel profilo di DSGA nella provincia di Brindisi, nell'anno scolastico 2011/2012 con contratto a tempo indeterminato.

Con memoria si sono costituite le parte resistenti che contestando in fatto e in diritto quanto ex adverso assunto e chiedendo il rigetto del ricorso, con vittoria di spese.

Ad avviso del GdL il ricorso è fondato, nei limiti che seguono.

Occorre in primo luogo dare atto che pacifica, anche all'esito della costituzione delle amministrazioni convenute, è la ricostruzione della vicenda in punto di fatto come sintetizzata nella premessa della presente motivazione.

Può quindi affermarsi che il ricorrente è vincitore della procedura selettiva per la mobilità professionale per il passaggio dall'area B all'area D del CCNL scuola 2009, indetta con decreto direttoriale del 18.1.2010 n. 979.

A fronte di ciò, tuttavia, le amministrazioni resistenti, hanno addotto - al fine di giustificare la mancata assunzione del ricorrente - la portata prescrittiva dell'art. 4 della legge 12.11.2011 n. 184, nonché delle successive leggi di stabilità finanziaria che hanno costretto tutte le Amministrazioni pubbliche ad un corposo piano di contenimento della spesa pubblica, così inducendo anche quella scolastica, alla adozione della nota ministeriale del 9.3.2012, n. 1800/1 della cui illegittimità si duole il ricorrente.

Ebbene, nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere all'assunzione, si tratta di verificare quale posizione può vantare il vincitore rispetto a tale decisione, se cioè l'amministrazione sia tenuta o meno a procedere all'assunzione e, in questo

caso, se il vincitore non assunto abbia comunque diritto al risarcimento di eventuali danni. Il tema si ricollega alla questione della natura giuridica della posizione soggettiva vantata dal vincitore di concorso non assunto ed a quella riguardante i rapporti tra autotutela amministrativa e tutela dell'affidamento.

Sul punto si sono formati, in giurisprudenza, due orientamenti. Secondo quello - più risalente - espresso prevalentemente dalla giustizia amministrativa (**C. Stato, sez. V, 18 dicembre 2003, n. 8337; C. Stato, sez. V, 19 marzo 2001, n. 1632; Tar Valle d'Aosta, 12 dicembre 2001, n. 190**), riguardo alla natura giuridica della situazione soggettiva coinvolta, il vincitore di un concorso pubblico vanta non un diritto soggettivo perfetto, bensì un interesse legittimo all'assunzione, in considerazione del rilievo secondo cui l'assunzione è rimessa a puntuali atti formali degli organi competenti ed è espressione della potestà organizzatoria della pubblica amministrazione datrice di lavoro. Sicché, ben può la p.a., laddove sopravvengano, nelle more del completamento del procedimento amministrativo concorsuale, circostanze preclusive di natura normativa, organizzativa o anche solo finanziaria, paralizzare o, se del caso, annullare la procedura stessa, salvo l'ovvio controllo sulla congruità e la correttezza delle scelte in concreto operate.

Per il secondo orientamento, cui questo giudice ritiene di aderire, consolidatosi in seguito alla devoluzione alla giurisdizione del giudice ordinario del contenzioso riguardante la fase successiva all'approvazione della graduatoria concorsuale, il vincitore del concorso vanta un vero e proprio diritto soggettivo all'assunzione. La p.a. dal momento successivo all'approvazione della graduatoria si comporta nei confronti del vincitore come un datore di lavoro privato e i suoi atti non sono provvedimenti amministrativi, ma atti di gestione. Si riconosce in capo al vincitore di concorso un vero e proprio diritto soggettivo all'assunzione, tutelabile dinanzi al giudice ordinario, nei confronti della p.a. che ha emanato il bando e proceduto all'approvazione della graduatoria (**Trib. Rimini ordinanza 27 settembre 2000; Trib. Modena ordinanza 2 agosto 2000**). Questa tesi è confortata dalla più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione. In questi casi il giudice ordinario può adottare, nei confronti della p.a., sentenze costitutive e di condanna.

Ed invero, la Corte Suprema aveva già affermato (**Cass., sez. un., 16 aprile 2007 n. 8951**) la duplice natura giuridica sia del bando di concorso - provvedimento amministrativo del procedimento di evidenza pubblica diretto alla selezione dei candidati più capaci, del quale regola il successivo svolgimento; atto negoziale negli aspetti sostanziali, con natura di proposta al pubblico, condizionata negli effetti all'espletamento della procedura - che del provvedimento di approvazione della graduatoria, atto amministrativo che conclude il procedimento concorsuale ed atto

negoziale di individuazione del futuro contraente; che aveva pure ritenuto di per sé non impegnativa nei confronti dei terzi la decisione di procedere alla copertura di posti nella dotazione organica.

Ha poi chiarito **Cass. 20 gennaio 2009 n. 1399**, che la natura negoziale del bando e dell'atto di approvazione della graduatoria comporta il diritto all'assunzione del partecipante collocato in posizione utile e il correlato obbligo di adempimento dell'amministrazione, assoggettato al regime risarcitorio previsto dall'art. 1218 c.c., salvo che l'inadempimento (o il ritardo) derivi da impossibilità della prestazione per causa non imputabile, che tuttavia non può consistere in difficoltà finanziarie dell'ente pubblico.

Tale duplice natura non può, invece, predicarsi per l'atto di indizione di un concorso interno per la progressione in carriera nell'ambito della medesima area o categoria, che l'amministrazione adotta con la capacità ed i poteri del datore di lavoro privato: Cass., sez. un., 31 ottobre 2008 n. 26295; Cass., sez. un., ord. 30 ottobre 2008 n. 26016; Cass., sez. un., 12 novembre 2007 n. 23439; Cass., sez. un., 7 febbraio 2007 n. 2693; Cass., sez. un., 10 gennaio 2007 n. 220. In tal senso, Cass. 19 giugno 2009 n. 14478, ribadisce che il bando di concorso interno ha natura di offerta al pubblico, che impegna l'amministrazione al rispetto delle previsioni ivi contenute (anche secondo le clausole di correttezza e buona fede) e determina l'insorgenza del diritto all'assunzione dei partecipanti utilmente collocati in graduatoria.

A seguito della contrattualizzazione del rapporto di lavoro, infatti, la posizione del pubblico dipendente è integralmente riconducibile alla categoria dei diritti soggettivi, anche di fronte all'esercizio di poteri discrezionali o valutativi, che si collocano sempre sul piano del regime di diritto comune e costituiscono espressione di potere privato: Cass. 26 novembre 2008 n. 28274; Cass. 14 aprile 2008 n. 9814, *ivi*, 2008, I, 3046; Cass., sez. un., 1° ottobre 2003 n. 14625; Cass., sez. un., ord. 26 giugno 2002 n. 9332.

Il datore di lavoro pubblico, salvi casi particolari riconosciuti dalle regole del rapporto (tipicamente, potere disciplinare o *ius variandi*), non può incidere unilateralmente sul vincolo contrattuale, esercitando i poteri di autotutela che erano espressione delle prerogative unilaterali nella regolamentazione del rapporto d'impiego fondato sulla supremazia speciale della pubblica amministrazione.

Sulla scorta di tali principi, rileva il GdL come l'operato della PA, nel caso in esame, debba essere valutato alla stregua delle regole vigenti per il pubblico impiego contrattualizzato.

Aderendo al secondo orientamento illustrato, infatti, non può non evidenziarsi come:
- va ribadita, ancora una volta, la circostanza - pacifica - secondo la quale il

ricorrente risulta vincitore, dal 2010, della procedura selettiva per la mobilità professionale per il passaggio dall'area B all'area D del CCNL scuola 2009;

- il Decreto Interministeriale 3.8.2011, aveva conseguentemente stabilito, per l'anno scolastico 2011/2012, a favore del personale ATA, la riserva di 3218 nomine per la mobilità professionale verticale;

- la circolare 73/2011 aveva fissato i criteri numerici per le assunzioni in ciascuna provincia, determinando il numero dei posti di DSGA in quella di Brindisi relativi alla mobilità professionale, in cinque;

- il connesso DM 10.8.2011 n. 74, ribadiva che le predette assunzioni avvenissero in base alla graduatoria di cui all'art. 9 del CCNL del 2009;

- infine, il DM 9.2.2012 n. 17 venivano autorizzate per l'anno scolastico 2011/2012 in favore del personale sopra menzionato, le immissioni in ruolo secondo la richiamata ripartizione provinciale.

Alla stregua della sequenza di atti provenienti dal Ministero resistente, successiva al superamento della procedura selettiva, risulta chiara non solo e non tanto la configurabilità di un diritto soggettivo alla assunzione nel ruolo conseguito, ma – soprattutto – la formazione di una volontà conforme da parte della stessa PA che ha riconosciuto *per acta concludentia* detto diritto.

E ciò, circostanza ancora più significativa, anche all'indomani della L. 184/2011 richiamata dalla difesa MIUR (sia pure unitamente alla connessa contrazione dei posti in organico di DSGA e ad ulteriori e successivi interventi normativi dello stesso tenore) per giustificare il *revirement* operato nei confronti del ricorrente con la nota 1800/2012 impugnata.

Al di là della valenza da attribuire alla scelta di privilegiare le esigenze di contenimento della spesa pubblica rispetto al diritto del ricorrente, appare invero difficilmente comprensibile la ragione per la quale nonostante il dettato della L. 184/2011, il Ministero abbia pochi mesi dopo comunque rilasciato il DM 17/2012, il cui contenuto è inequivocabilmente coerente con la pretesa dell'odierno ricorrente; né le amministrazioni resistenti, costituendosi, hanno fornito una spiegazione attendibile di tale contegno se non richiamare apoditticamente le menzionate esigenze di evitare aggravii di spesa.

Quanto poi al rilievo di tale assunto, giova nuovamente ribadire che l'amministrazione dopo l'approvazione della graduatoria non esercita più poteri di natura pubblicistica, ma è solo tenuta all'esecuzione del contratto secondo i canoni di correttezza e buona fede e ad osservare le norme in materia di adempimento delle obbligazioni. □ In caso di mancata assunzione dei vincitori di concorso, in regime privatistico sorge dunque a carico del proponente una responsabilità contrattuale per inadempimento e quindi

- l'obbligo di risarcire il danno. In ipotesi di inadempimento contrattuale - la cui imputabilità è regolata dall'art. 1218 citato, da coordinarsi con il disposto dell'art. 1176 c.c. sul grado di diligenza richiesta al debitore nell'adempimento - la prova liberatoria che può fornire il debitore non si sostanzia esclusivamente in quella positiva del caso fortuito o della forza maggiore, ma può considerarsi raggiunta quando il debitore provi che l'esatto adempimento è mancato nonostante egli abbia seguito le regole dell'ordinaria diligenza. L'impossibilità della prestazione derivante da causa non imputabile, che esclude la responsabilità per inadempimento, non si identifica con una semplice difficoltà di adempiere, come nell'ipotesi di sopravvenuta difficoltà finanziaria dell'ente. Al fine di vincere la presunzione di colpa, il debitore deve fornire gli elementi idonei a dimostrare, oltre che il dato obiettivo della sopravvenuta impossibilità della prestazione, l'assenza di colpa, ossia di avere fatto tutto il possibile per adempiere l'obbligazione. La generica prova della sua diligenza non può essere sufficiente a dimostrare l'assenza di colpa in relazione all'inadempimento, atteso che la prova della mancanza di colpa esige la dimostrazione o dello specifico impedimento che ha reso impossibile la prestazione, o quanto meno che, qualunque ne sia stata la causa, questa non può essere imputabile al debitore (**Cass. 30 ottobre 1986, n. 6404, Cass. 18 novembre 1991, n. 12346, Cass. 16 febbraio 1994, n. 1550 e Cass. 19 agosto 1996, n. 7604**).

Addirittura la stessa magistratura contabile (cfr. **Corte dei Conti, n. 57330/2008**) ha sostenuto che al termine di un concorso pubblico l'amministrazione non può rifiutare l'assunzione del dipendente accampano una impossibilità all'adempimento derivante da un «tracollo finanziario» dell'ente, visto che le difficoltà finanziarie non sono idonee a produrre l'estinzione dell'obbligazione per impossibilità sopravvenuta, essendo pur sempre nella disponibilità del debitore l'adozione dei mezzi adeguati per farvi fronte.

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

Peraltro, la determinazione di subordinare l'assunzione dei DSGA vincitori di concorso alla nuova condizione contenuta nella nota 1800/2012 ed il piano di dimensionamento dalla DGR 25.1.2012, risultano in contrasto con l'art. 2 del già citato CCNL 3.12.2009, alla cui stregua è stata indetta la procedura selettiva in esame.

- La disposizione in parola, infatti, chiariva ai commi 2 e 3 che la mobilità viene attivata per una quota di personale determinata sulla base dei posti vacanti e disponibili in ciascuna provincia ed in ciascuna area professionale nell'anno in corso e in via presuntiva nell'anno successivo, e che detta percentuale poteva essere modificata *"in sede di contrattazione nazionale, prima dell'avvio di ciascuna procedura biennale"*. L'amministrazione, invece, ha di fatto, in modo unilaterale (si richiama quanto in precedenza stabilito dalla giurisprudenza in tema di esercizio del potere di autotutela da parte della PA quando agisce *iure privatorum*) e solo a notevole distanza di tempo dalla conclusione della selezione, rideterminato (alla luce delle nuove disponibilità dettate dalle più volte menzionate esigenze di contenimento della spesa) il contingente numerico di assunzioni nel ruolo di DSGA calcolato al momento della indizione della procedura (*in tal senso, cfr. Tribunale Barcellona Pozzo di Gotto, ord. 13.5.2013*).

Non avendo fornito adeguata prova circa la non imputabilità dell'inadempimento, non solo va riconosciuto il diritto all'assunzione del ricorrente, ma l'amministrazione convenuta va condannata al risarcimento del danno patrimoniale.

In proposito la S.C. ha avuto modo di precisare (**Cass. Civ. Sez. Lav. 26/03/2008 n. 7858**, ma anche **Cassazione civile 12 giugno 2009 n. 13718 sez. lav.**) che *"il diritto all'assunzione è diritto alla costituzione del rapporto; e dal relativo inadempimento discende il diritto del lavoratore al risarcimento del danno. Dalla situazione dell'illegittima ritardata assunzione differisce indubbiamente la situazione di colui che, illegittimamente licenziato, sia giudizialmente reintegrato.*

In entrambe le ipotesi vi è un periodo di tempo in cui sussiste un diritto cui è data ritardata attuazione: nella prima ipotesi è il tempo che intercorre dal sorgere del diritto all'assunzione alla materiale costituzione del rapporto di lavoro, e nella seconda è il tempo che intercorre dal licenziamento alla materiale reintegrazione.

In entrambe le ipotesi vi è un inadempimento (la mancata assunzione e l'illegittimo licenziamento); e vi è il conseguente diritto (di colui che l'inadempimento ha subito) al risarcimento del danno.

Ed in entrambe le ipotesi il danno è costituito dal mancato conseguimento della generale utilità che il rapporto conferisce al lavoratore: la retribuzione.

Come nell'ipotesi di licenziamento illegittimo, anche nell'ipotesi di inadempimento dell'obbligo di assunzione sussiste un danno presunto:

una presunzione juris tantum, che riguarda le retribuzioni che il lavoratore avrebbe potuto conseguire (ove fosse stato tempestivamente assunto; ovvero non ove fosse stato illegittimamente licenziato).

L'ipotesi del licenziamento illegittimo (prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18) differisce in quanto è caratterizzata da una misura minima di danno che è presunto

juris et de jure (che ha fondamento nella preesistenza d'un effettivo rapporto di lavoro). In entrambe le ipotesi, ed in relazione al danno presunto juris tantum, la prova dell'inesistenza del danno è onere di colui che vi abbia interesse.

Per quanto attiene in particolare all'obbligo di assunzione, questo costituisce ex lege un rapporto contrattuale, e conferisce natura contrattuale (come nell'ipotesi di illegittimo licenziamento) alla relativa responsabilità per inadempimento (Cass. 9 novembre 1995 n. 11681; affermano la natura contrattuale della responsabilità: Cass. 28 gennaio 1985 n. 465; Cass. 16 gennaio 1987 n. 345; Cass. 5 marzo 1987 n. 2353; Cass. 16 marzo 1988 n. 2465; Cass. 11 giugno 1991 n. 6590; Cass. 11 luglio 1992 n. 8425; Cass. 27 novembre 1992 n. 12677; Cass. 2 luglio 1001 n. 8894; Cass. 9 febbraio 2004 n. 2402; Cass. 19 aprile 2006 n. 9049).

Dalla natura contrattuale della responsabilità discende l'obbligo datoriale del risarcimento del danno.

Nell'ipotesi di licenziamento illegittimo (Cass. 9 febbraio 2004 n. 2402), il danno può essere determinato, senza bisogno d'una specifica prova del lavoratore, sulla base del complesso delle utilità (stipendi) che il lavoratore avrebbe potuto conseguire, ove tempestivamente assunto.

Anche nell'ipotesi di inadempimento dell'obbligo legale di assunzione, la sussistenza del danno non esige alcuna prova. Ed invero, il diritto alla costituzione del rapporto di lavoro è anche diritto ai vantaggi economici che discendono direttamente dal rapporto, nella misura in cui tali vantaggi non esigono ulteriori presupposti connessi al fatto dello stesso lavoratore o ad eventi esterni." Ed ancora: "La negazione del diritto al risarcimento del danno (e, in generale, il limite di questo danno) potrebbe discendere da altra attività lavorativa (quale aliunde perceptum); l'onere della relativa prova è tuttavia, per l'art. 2697 c.c., comma 2, di colui che tale fatto deduca (Cass. 9 febbraio 2004 n. 2402)".

Orbene, nel caso in esame, quindi, il danno patrimoniale è in re ipsa ma, ad un tempo, essendo pacifico che il ricorrente è in servizio dall'1.9.2000 con inquadramento nell'area B e, a seguito della procedura concorsuale è transitato nell'area D, il ristoro non potrà che essere determinato dalla differenza fra quanto effettivamente percepito e quanto avrebbe percepito venendo assunto tempestivamente a seguito del superamento della prova concorsuale.

Se è vero che l'art. 3 co. 3 del DM 74/2011 prevedeva che "le assunzioni sono effettuate in base alle graduatorie provinciali permanenti...ed hanno decorrenza giuridica dall'1.9.2011 ed effetti economici dalla data di effettiva assunzione in servizio", tale dies a quo non può tuttavia essere identificato nel momento della effettiva assunzione determinata con sentenza, ma in quello in cui il ricorrente

sarebbe stato ragionevolmente assunto e che, in assenza di ulteriori elementi, può essere collocato equitativamente all'epoca della cessazione dell'incarico temporaneo di DSGA (31.8.2012); mentre il *dies ad quem* sarà determinato alla stregua della effettiva immissione in ruolo di DSGA.

A differenti conclusioni deve pervenirsi in tema di danno non patrimoniale, in relazione al quale la S.C. ha avuto modo più volte di affermare che *“il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio - dall'esistenza di un pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Tale pregiudizio non si pone quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo sul lavoratore non solo di allegare il demansionamento ma anche di fornire la prova ex art. 2697 c.c. del danno non patrimoniale e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale”* (ex plurimis, cfr. **Cass. 24 marzo 2006 n. 6572; Cassazione civile sez. lav. 17/09/2010, n. 19785**).

Orbene, nel caso di specie parte ricorrente ha genericamente invocato il ristoro del danno subito per la mancata realizzazione professionale e per la perdita di prestigio subita, situazione astrattamente meritevole di attenzione ma, in concreto, non corroborata da alcun elemento secondo i canoni testè richiamati.

Il ricorso pertanto va accolto, e le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

IL TRIBUNALE DI BRINDISI

In composizione monocratica, in persona del dott. Domenico Toni, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto con atto depositato il 3.8.2012 da **Longo Giuseppe**, nei confronti del **Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**, nonché **Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia, Ufficio VIII, Ambito Territoriale della Provincia di Brindisi**, così provvede:

1. Accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara il diritto del ricorrente all'assunzione con contratto indeterminato con effetti giuridici dall'1.9.2011 nella Provincia di Brindisi;

2. Condanna le resistenti al pagamento, in favore del ricorrente del danno patrimoniale parametrato alle differenze fra quanto allo stesso percepito e quanto avrebbe percepito a seguito dell'assunzione quale DSGA a far data dal 31.8.2012 sino alla effettiva immissione in servizio nel ruolo di DSGA;

3. Rigetta per il resto il ricorso.

4. Condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite che si liquidano in complessivi € 2800,00 per compensi, oltre IVA e CAP, come per legge.

Motivi contestuali.

Brindisi, 28.1.2014

IL GIUDICE DEL LAVORO

(dott. Domenico Toni)

L'ASSISTENTE GIUDIZIARIO
Don. Francesco PALERMO

