

TRIBUNALE DI TORINO
SEZIONE LAVORO
Ricorso ex art. 409 c.p.c.
con domanda cautelare in corso di causa
ex artt. 669 quater e 700 c.p.c.

del **Dott. Stefano Castello** (C.F. CSTSFN90T15L219M), residente in San Mauro Torinese (To), Via La Valle n. 11, rappresentato e difeso dall'avv. Elena Alfero (C.F. LFRLNE72B47L219A - elenaalfero@pec.ordineavvocatitorino.it - fax 011/0360571), con elezione di domicilio digitale all'indirizzo di posta elettronica certificata del difensore in forza di procura rilasciata su separato documento cartaceo asseverato ai sensi dell'art. 22, co. 2, C.A.D. e sottoscritto con firma digitale

contro

il **Comune di Torino** (C.F. 00514490010) in persona del Sindaco, con sede in Torino, Piazza Palazzo di Città n. 1

oo

FATTO

- 1.** Il Dott. Stefano Castello è laureato in Scienze dell'Educazione Socio Culturale ed in Innovazione Educativa e Apprendimento Permanente nella Formazione degli Adulti in Contesti Nazionali e Internazionali, Mediatore interculturale. Egli è pure iscritto nell'Albo Provinciale degli educatori professionali ed ha maturato notevole esperienza in diversi ambiti del campo educativo – quali quelli socio-culturali, socio-assistenziali, socio-sanitari – sia in Italia, sia all'estero presso organizzazioni private ed enti pubblici (doc. 1).
- 2.** Sin dal 1.11.2020 il Dott. Castello è stato dipendente a tempo indeterminato dell'Agenzia Piemonte Lavoro, inquadrato nel profilo tecnico dei servizi per l'impiego corrispondente all'ex categoria C del CCNL di riferimento (doc. 2).
- 3.** Nell'anno 2023 il Dott. Castello ha partecipato alla selezione pubblica per titoli ed esami indetta dal Comune di Torino per la copertura di otto

posti di Educatore Professionale (procedura S.P. n. 02/22), rientranti nell'Area dei funzionari di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, risultando utilmente classificato nella relativa graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale 22.6.2023 n. 3398 ai fini dell'assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato (doc. 3).

4. Nelle more dell'espletamento della procedura volta alla formalizzazione del contratto di lavoro, il Dott. Castello ha richiesto in data 6.9.2023 all'Agenzia Piemonte Lavoro la messa in congedo straordinario retribuito, ai sensi dell'art. 2 l. 13.8.1984 n. 476, in ragione della possibilità di svolgere un dottorato presso l'Istituto di Educazione dell'Università di Lisbona relativo alla "*Formazione degli Adulti*" (doc. 4).

5. L'Agenzia Piemonte Lavoro ha dapprima sospeso il rapporto lavorativo in ragione della necessità di avere conferma dell'equipollenza del dottorato in questione con un titolo accademico italiano e successivamente, ricevuta tale conferma dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, ha accolto l'istanza del dipendente ponendolo in congedo straordinario retribuito con decorrenza dal 18.9.2023 (doc. 5).

6. All'esito della procedura concorsuale il Comune di Torino ha invitato il Dott. Castello alla sottoscrizione delle autocertificazioni funzionali alla stipulazione del contratto di lavoro (doc. 6) che il vincitore del concorso ha provveduto ad inviare (doc. 7).

7. In vista della formalizzazione del nuovo rapporto lavorativo, in data 3.12.2023 il Dott. Castello ha confermato al Comune di Torino il proprio interesse all'assunzione chiedendo, tra l'altro, delucidazioni in merito alla possibilità di fruire del congedo straordinario retribuito funzionale alla frequenza del dottorato all'estero (doc. 8).

8. Il Comune di Torino, con note del 13.12.2023, ha riscontrato la richiesta del Dott. Castello rilevando che "*in conclusione, essendo già in essere le attività di cui sopra* [cioè quelle oggetto delle prestazioni che

avrebbero dovuto essere rese dai dipendenti neoassunti sulla base della procedura concorsuale], la S.V. se accetta e firma il contratto deve sapere che potrebbe veder negata la possibilità di continuare il congedo per conseguire il dottorato, per il quale dovrebbe comunque formalizzare apposita richiesta al proprio Dirigente successivamente all'assunzione" (doc. 9 e 10).

9. Il Dott. Castello ha immediatamente replicato alla comunicazione dell'Amministrazione comunale con nota del 13.12.2023, rilevando, anche sulla scorta di vari chiarimenti forniti dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca oltre che da decisioni giudiziarie, il proprio diritto al mantenimento del congedo straordinario già richiesto e poi riconosciuto a decorrere dal precedente mese di settembre (doc. 11).

10. Pur a fronte di tali precisazioni il Comune di Torino ha inviato in data 14.12.2023 il promemoria relativo agli adempimenti per la stipulazione del contratto di lavoro (doc. 12).

11. Sempre il 14.12.2023 il Dott. Castello ha formalizzato le proprie dimissioni dalla Agenzia Piemonte Lavoro (doc. 13).

12. In data 27.12.2023 il Dott. Castello si è quindi recato presso gli uffici comunali per la sottoscrizione del contratto di lavoro. Tuttavia, in tale occasione i dirigenti comunali Dott.ssa Anna Merlo e Dott. Claudio Sciaraffa, a fronte della richiesta del Dott. Castello di dar conto nel contratto della sua condizione di congedo straordinario, lo informavano della necessità che egli rinunciasse espressamente alla fruizione del congedo quale condizione necessaria per la sottoscrizione del contratto di lavoro.

13. Segnatamente, durante la convocazione del 27.12.2023 la Dott.ssa Merlo dichiarava al Dott. Castello di non avere visionato la documentazione inviata da quest'ultimo il 13.12.2023 pretendendo che egli rinunciasse al congedo straordinario richiesto all'Agenzia Piemonte Lavoro così da poter stipulare il contratto di lavoro con il Comune di Torino accompagnando tale richiesta con frasi del seguente tenore:

“patti chiari amicizia lunga”, “noi abbiamo bisogno di persone con voglia di lavorare”, “ti sembra il modo di presentarti il primo giorno da un datore di lavoro, con la pretesa di un congedo non obbligatorio?”, “noi ti paghiamo lo stipendio e tu vieni a lavorare”, “non c’è scritto da nessuna parte che sei in congedo”, “se sei in congedo allora resti in APL e poi si vedrà” (si veda la nota trasmessa dal Dott. Castello il 28.12.2023 doc. 14).

14. Nella medesima occasione di cui al precedente capitolo, il Dott. Sciaraffa sosteneva le richieste della Dott.ssa Merlo affermando *“non c’è scritto da nessuna parte che sei in congedo”, “perché stai facendo un dottorato? Perché vuoi fare l’educatore?”*.

15. A fronte di tutto ciò il Dott. Castello ha quindi insistito a che si desse conto nel contratto da sottoscrivere della condizione di congedo nella quale versava così da evitare una rinuncia, seppur implicita, alla prosecuzione del congedo stesso.

16. Il Dott. Castello considerata la posizione assunta dai funzionari comunali ha richiesto l’intervento di personale della Polizia di Stato che si è recato in loco e, successivamente, vista la conferma dei dirigenti comunali circa l’indisponibilità alla sottoscrizione del contratto di lavoro in assenza della rinuncia del Dott. Castello alle proprie rivendicazioni in ordine al diritto alla fruizione del congedo, è stato costretto ad allontanarsi dagli uffici comunali senza aver potuto sottoscrivere detto contratto. Egli ha pure inviato immediatamente una p.e.c. di contestazione al Comune (doc. 15).

17. Con nota del proprio legale del 15.1.2024 il Dott. Castello ha contestato l’illegittimità del rifiuto opposto dal Comune alla sottoscrizione del contratto di lavoro, motivato da infondate contestazioni relative alle rivendicazioni afferenti al congedo straordinario, oltre che affermato il proprio diritto all’assunzione intimando al Comune di procedere in tal senso (doc. 16).

18. Con nota del 24.1.2024 la Dott.ssa Merlo ha riscontrato le contestazioni mosse sostenendo che *“l’Amministrazione non poteva*

fornire garanzie sul fatto che si potesse proseguire, senza soluzione di continuità, il congedo di cui beneficiava presso il precedente Datore di Lavoro, né era possibile rilasciare anticipatamente apposita autorizzazione in tal senso. A tal fine, con assoluta trasparenza, sono state enunciate all'interessato le ragioni nonché le esigenze dell'Amministrazione che probabilmente avrebbero portato ad un diniego, tutto ciò al fine di consentirgli di ben valutare la propria situazione, al fine di poter compiere una scelta del tutto consapevole. Per quanto riguarda, invece, la mancata sottoscrizione del contratto di lavoro, il 27/12/2023 il Dr. Stefano CASTELLO, benché si fosse presentato presso la convenuta sede, si è rifiutato, in maniera più che esplicita e senza possibilità di equivoco, di firmare il contratto, pretendendo che venisse aggiunto al testo un'apposita clausola che lo autorizzasse a proseguire il suddetto congedo. E' di tutta evidenza che il Dr. Stefano CASTELLO, regolarmente convocato con apposita nota preassuntiva contenente, come da prassi, tutte le informazioni necessarie alla corretta formalizzazione del rapporto di lavoro, abbia rifiutato la proposta contrattuale che la Città gli aveva formulato. Ne consegue, e l'Amministrazione non può che prenderne atto, che lo stesso ha così rinunciato al posto, con tutte le conseguenze di legge" (doc. 17).

18. In conseguenza di quanto occorso il Dott. Castello è allo stato privo di occupazione e si trova nella condizione, oltre che di non percepire alcun reddito lavorativo, di non poter fruire delle detrazioni e deduzioni fiscali ad oggi in essere, con particolare riferimento:

- quanto alle detrazioni ci si riferisce: alle spese sostenute per il conseguimento della laurea magistrale nell'anno 2023; alle spese sostenute per il dottorato di cui si è detto negli anni 2023 e 2024; alle spese sostenute per la compravendita di un appartamento nel 2023; agli interessi passivi per il mutuo per la prima casa riferiti agli anni 2023 e 2024; alle rate dei bonus fiscali per interventi di ristrutturazione ed acquisto di arredi riferiti agli anni 2015, 2020, 2023 e 2024; alle

donazioni effettuate in favore di enti iscritti al RUNTS (Registro Unico Nazionale Terzo Settore);

- quanto alle deduzioni ci si riferisce: al riscatto della laurea, di periodi di lavoro subordinato a tempo parziale, di periodi di scopertura e di sospensione a fini contributivi INPS; al fondo pensione integrativo attivato dal signor Castello.

Ciò comporterà un aggravio fiscale stimabili in almeno € 1.500,00 per l'anno 2023 e di € 4.500,00 in relazione all'anno in corso (doc. 18).

19. Da ultimo, il Comune di Torino sta procedendo allo scorrimento della graduatoria per l'assegnazione del posto spettante al Dott. Castello, senza che ad oggi risulti ancora stipulato il contratto di lavoro con altro candidato (doc. 19).

— °° —

Il Dott. **Stefano Castello**, come sopra rappresentato e difeso, rivendica il proprio diritto alla costituzione del rapporto di lavoro con il Comune di Torino ed il risarcimento dei danni patiti per i seguenti motivi di

DIRITTO

SUL DIRITTO DEL DOTT. CASTELLO ALL'ASSUNZIONE

Il Dott. Castello con il presente ricorso contesta al Comune di Torino di avere illegittimamente negato il proprio diritto all'assunzione nella posizione risultante dalla graduatoria concorsuale per svariate ragioni, riconnesse alla questione insorta riguardo alla possibilità per il concorrente vincitore del concorso di fruire del congedo straordinario già riconosciutogli dall'Amministrazione precedente datrice di lavoro.

La disciplina del congedo straordinario

Occorre preliminarmente ricostruire la disciplina normativa del congedo straordinario così come chiarita dalla giurisprudenza.

1. Secondo l'art. 2, co. 1, l. n. 476/1984 – come modificato dalla l. n. 240/2012 – *“Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della*

borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, nè i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti” (la disposizione è espressamente richiamata dall’art. 51 CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022, doc. 20).

2. La finalità di tale previsione normativa è stata esplicitata in sede giurisprudenziale.

Invero, “l’istituto dell’aspettativa del pubblico dipendente ammesso ad un corso di dottorato di ricerca è stato introdotto nell’ordinamento dall’art. 2 della legge n. 476 del 1984, allo scopo di favorire la partecipazione ai suddetti corsi dei pubblici dipendenti. (...) Tale disciplina, che si basa su un diritto pieno del pubblico dipendente all’aspettativa con conservazione del trattamento economico” deve essere rapportata alla “modifica dell’art. 2 della legge n. 476 del 1984 ad opera dell’art. 19, comma 3, della legge n. 240 del 2012 che ha subordinato la concessione dell’aspettativa ad una valutazione di compatibilità con le esigenze dell’Amministrazione di appartenenza del dipendente”, considerato che “le rammentate modifiche legislative non stravolgono la natura dell’istituto in questione [che precedentemente non lasciava margini di discrezionalità all’Amministrazione rispetto alla

concessione del congedo], nel senso che il collocamento in aspettativa, così come un suo eventuale diniego, è subordinato ad un'attenta valutazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza alle sue esigenze organizzative, delle quali la stessa deve rendere conto fornendo una motivazione rigorosa che, a maggior ragione nel caso di diniego, esprima le oggettive ragioni di incompatibilità del collocamento in aspettativa richiesto dal dipendente con gli interessi e la funzionalità della P.A." (T.A.R. Campania, Napoli, Sez. VII, 7.3.2017 n. 1307).

Il riconoscimento del congedo straordinario è riconducibile ad un vero e proprio diritto soggettivo del dipendente (Cass., Sez. Lav., 10.1.2019, n. 432), stante anche il fatto che "La disposizione statale sul congedo straordinario per la frequenza dei corsi di dottorato di ricerca di cui alla L. 13 agosto 1984, n. 476, art. 2, è formalmente inserita nella disciplina della ricerca scientifica e dell'Università ed è sostanzialmente destinata a regolamentare un profilo soggettivo dei corsi di dottorato. La norma regola la condizione di chi è ammesso ai corsi di dottorato ed è titolare di un rapporto di pubblico impiego, senza distinzione alcuna quanto all'amministrazione di appartenenza, e tanto al fine di rendere effettivo lo svolgimento delle attività richieste per la prosecuzione degli studi destinati all'approfondimento delle metodologie per la ricerca e la formazione scientifica: attività e studi che rispondono all'interesse, costituzionalmente rilevante, della ricerca scientifica" (Cass., Sez. Lav., 9.5.2014, n. 10127). Infatti, "in considerazione del fatto che l'art. 2 della legge n. 476 del 1984 introduce una disciplina speciale, applicabile a tutti i pubblici dipendenti, a tutela dell'interesse costituzionalmente protetto della ricerca scientifica, a prescindere dal fatto che l'oggetto del corso di dottorato di ricerca sia connesso o meno alle mansioni espletate, tale modifica deve essere intesa nel senso di un contemperamento del diritto allo studio del pubblico dipendente con l'interesse della Pubblica Amministrazione che abbia ritenuto compatibile con le proprie

esigenze quelle del lavoratore a conseguire il dottorato di ricerca, fermo restando le condizioni sopra menzionate. Di talché, la garanzia, così attuata, del perseguimento dell'interesse generale alla professionalizzazione dei dipendenti pubblici, anche esso strumentale al buon andamento della Pubblica Amministrazione, esclude qualsiasi profilo di incostituzionalità della norma de qua” (Cass., Sez. Lav., 1.2.2013, n. 2422).

3. In sostanza, l'istituto del congedo straordinario è stato introdotto al fine di tutelare l'interesse costituzionalmente rilevante della ricerca scientifica, pur se non riconnessa alle mansioni ed attività svolte dal pubblico dipendente, mediante il riconoscimento della possibilità per il lavoratore pubblico di fruire dei corsi di dottorato nonostante l'esistenza del rapporto lavorativo previa valutazione, a seguito della cd. Riforma Gelmini del 2012, delle esigenze dell'amministrazione di appartenenza. Quanto a quest'ultimo aspetto la giurisprudenza ha chiaramente individuato uno specifico onere motivazionale, soprattutto per il caso in cui l'ente pubblico ritenga di non accogliere l'istanza del proprio dipendente volta ad ottenere il congedo.

Peraltro, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha più volte chiarito i principi fondanti l'istituto in questione in svariate circolari, venendo ad affermare che “così come ha precisato la circolare n. 376 del 4.12.1984, anche il vincitore di concorso che non può assumere servizio, perché impegnato in attività proprie del dottorato di ricerca, deve essere collocato in congedo straordinario” (Circolare MIUR 4.11.2002, n. 120, doc. 21 richiamata, ancora più recentemente, dalla Circolare MIUR 22.2.2011, n. 15 doc. 22).

In effetti, tale interpretazione della norma trova una logica giustificazione nel fatto che il dipendente pubblico ammesso ad un dottorato e, per tale ragione, posto in congedo straordinario, deve evidentemente avere la possibilità di concludere il dottorato stesso pur se nelle more ottenga l'assunzione da parte di una amministrazione diversa da quella della quale era originariamente dipendente. Ciò al fine

di garantire la continuità della propria formazione utile non soltanto per l'accrescimento della professionalità individuale del lavoratore, ma pure per la fruizione delle sue migliorate capacità da parte dell'ente datore di lavoro.

Alla luce di quanto osservato è possibile apprezzare l'illegittimità del contegno tenuto dal Comune di Torino nei riguardi del Dott. Castello sotto diversi profili.

L'illegittimo rifiuto del Comune alla stipulazione del contratto

1. Come rappresentato nella ricostruzione in fatto, il Dott. Castello con estrema correttezza sin da prima della convocazione per la stipula del contratto di lavoro ha sottoposto al Comune la questione relativa alla prosecuzione del dottorato in regime di congedo straordinario retribuito, segnalando le ragioni che giustificavano tale condizione pur in presenza di un nuovo rapporto di lavoro da instaurare con l'Amministrazione comunale.

Tale posizione è stata contraddetta dal Comune, in particolare con la nota del 13.12.2023 nella quale è stata espressa la tesi secondo la quale il Dott. Castello avrebbe dovuto al più rinnovare la richiesta di collocazione in congedo a seguito della nuova assunzione, con possibilità per il Comune di non accogliere tale istanza per ragioni prettamente organizzative accennate nella comunicazione stessa.

Tale contrapposizione ha condotto agli eventi del 27.12.2023, nel corso dei quali, contrariamente a quanto affermato dal Comune nella nota del 24.1.2024, il Dott. Castello si è fermamente opposto alla richiesta dell'Amministrazione di una incondizionata rinuncia a fruire del congedo in questione, indicato quale presupposto (peraltro illegittimo) alla possibilità di procedere con la stipulazione del contratto.

Queste circostanza appaio documentalmente comprovate, seppure strumentalmente rappresentate in modo differente dal Comune, con particolare riferimento al contenuto della nota del 24.1.2024 che "interpreta" l'accaduto in chiave favorevole alla posizione del Comune,

seppure in modo contraddittorio rispetto a quanto affermato per iscritto dalla stessa Amministrazione che, sin dal 13.12.2023, ha posto quale condizione per l'assunzione la rinuncia del ricorrente a vantare il proprio diritto a proseguire l'attività del Dottorato di ricerca all'estero. Cosicché non è stato certamente il Dott. Castello a manifestare una indisponibilità a tale sottoscrizione ovvero una rinuncia all'assunzione, quanto il Comune ad imporre indebitamente la rinuncia a far valere un rilevante diritto del ricorrente.

Ciò si palesa illegittimo per due ragioni.

2. La prima è che, come detto, il Dott. Castello aveva diritto di mantenere la condizione di congedo già acquisita in costanza di rapporto con l'Agenzia Piemonte Lavoro anche nell'ambito del nuovo contratto da sottoscrivere con il Comune di Torino sulla scorta dei principi sopra ricordati.

È evidente come il Comune cerchi di sostenere l'impossibilità di un riconoscimento del congedo nel nuovo rapporto lavorativo sulla scorta del fatto che tale istituto è subordinato alla valutazione discrezionale della parte datoriale pubblica.

Tuttavia, detto ragionamento può valere nel caso in cui il pubblico dipendente non sia ancora stato ammesso al congedo funzionale allo svolgimento di un dottorato, ma non anche nella fattispecie in cui tale congedo sia già stato disposto dall'amministrazione di appartenenza ed abbia condotto il dipendente ad avviare il percorso formativo che l'ordinamento intende tutelare mediante le previsioni di cui all'art. 2 l. n. 476/1984.

Infatti, in questa situazione deve essere ritenuto prevalente l'interesse sotteso alla formazione scientifica del lavoratore sia per la rilevanza del diritto soggettivo del dipendente a svolgere tale attività formativa, sia per l'interesse riflesso dell'amministrazione ad acquisire una migliore professionalità in capo al proprio assunto.

3. La seconda ragione di illegittimità è peraltro configurabile anche qualora si acceda alla tesi spesa dal Comune.

Invero, l'Amministrazione stessa non ha escluso la possibilità di riconoscere il congedo straordinario nel caso in cui vi fosse stata una richiesta in tal senso da parte del dipendente neoassunto.

Al di là della irragionevolezza di tale tesi, che pone in dubbio la possibilità di portare a termine un dottorato ormai avviato da parte del lavoratore pubblico, è evidente che anche questa posizione non avrebbe consentito al Comune di imporre, come invece avvenuto, una preventiva rinuncia da parte del concorrente vincitore del concorso di ogni rivendicazione relativa alla prosecuzione del congedo straordinario.

Ciò si pone in palese violazione dei doveri di buona fede e di correttezza che, anche ai sensi dell'art. 1337 c.c., devono esser rispettati dalle parti nella fase prodromica alla stipulazione di un accordo contrattuale.

Nè vale il tentativo di trasformare il legittimo rifiuto del Dott. Castello di rinunciare ai propri diritti nel rifiuto all'assunzione, con un abnorme rovesciamento delle posizioni assunte dalle parti, là dove del tutto comprensibilmente il ricorrente non ha stipulato il contratto a fronte delle insistenze a che ciò fosse accompagnato dalla preventiva abdicazione di ogni rivendicazione in ordine al diritto di fruire del congedo.

Peraltro, è anche da rimarcare che le argomentazioni genericamente addotte dall'Amministrazione riguardo a progetti in via di attivazione che avrebbero richiesto le prestazioni del dipendente neoassunto sono altresì inidonee a sostenere l'onere motivazione che, come visto, deve supportare il diniego alla istanza di concessione del congedo straordinario. Ciò ancor più considerando che il Comune ha addotto tali ragioni come possibili, ma non certi, elementi ostativi all'accoglimento di una nuova istanza del ricorrente volta a proseguire il dottorato fruendo del congedo.

Sulle conseguenze dell'illegittimo contegno del Comune

In considerazione di quanto osservato è evidente che in modo del tutto illegittimo il Comune ha impedito al Dott. Castello di sottoscrivere il

contratto di lavoro rispetto al quale egli era risultato vincitore del concorso bandito.

1. Secondo l'art. 63, co. 2, d.lgs. 30.3.2001 n. 165 *“il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro”*.

In proposito è da ricordare che i *“candidati utilmente collocati nella graduatoria finale di un concorso pubblico ancora efficace possono adire il giudice ordinario nel caso in cui possano vantare un diritto perfetto all'assunzione, derivante da una decisione dell'Amministrazione di coprire i posti vacanti mediante lo scorrimento della graduatoria del concorso espletato; in altri termini, il diritto all'assunzione sorge, si noti, con il completamento di una fattispecie complessa: perdurante efficacia di una graduatoria cui si aggiunge la decisione di avvalersene per coprire posti vacanti utilizzando, appunto, la graduatoria rimasta efficace; tale decisione della amministrazione, solo una volta assunta, vincola dunque l'amministrazione a darvi corso”* (Cass., Sez. Lav., 27.6.2022, n. 20525).

Infatti, *“a seguito della c.d. contrattualizzazione del pubblico impiego è ormai pacifico che, nell'anzidetto ambito, il superamento di un concorso pubblico risultante dalla relativa graduatoria finale, indipendentemente dalla nomina, consolida nel patrimonio dell'interessato una situazione giuridica individuale di diritto soggettivo (fra le prime Cass. 29 settembre 2003, n. 14529 e, in continuità, Cass. SU 23 settembre 2013, n. 21671; Cass. 23 febbraio 2018, n. 4436; Cass. SU 21 dicembre 2018, n. 33213; Cass. SU 13 novembre 2019, n. 29463)”* (Cass., Sez. Lav., 23.6.2020, n. 12368).

2. La giurisprudenza ha pure chiarito che *“il diritto soggettivo alla assunzione del vincitore di pubblico concorso per il reclutamento di personale in regime contrattualizzato è subordinato alla permanenza, all'atto del provvedimento di nomina, dell'assetto organizzativo degli uffici in forza del quale il bando è stato emesso sicchè nel caso in cui detto assetto sia mutato a causa dello "jus superveniens", l'Amministrazione ha il potere-dovere di bloccare i provvedimenti dai quali possano derivare nuove assunzioni che non corrispondano più alle oggettive necessità di incremento del personale, quali valutate prima della modifica del quadro normativo, in base all'art. 97 Cost. (Cassazione civile sez. lav., 15/12/2017, n. 30238Cass. n. 12679/2016)”* (Cass., Sez. Lav., 25.11.2020, n. 26838).

3. Nel caso di specie non risulta che il Comune abbia mutato le proprie esigenze organizzative, peraltro confermate nelle contestazioni mosse alla posizione del ricorrente, con la conseguenza che sussistono le condizioni per il Dott. Castello di ottenere la condanna del Comune di Torino alla stipulazione del contratto di lavoro in questione.

4. Peraltro, giova ricordare *“il principio di diritto secondo cui, qualora dall'atto illegittimo adottato dalla P.A. sia derivata, quale conseguenza diretta, la lesione del diritto soggettivo alla tempestiva assunzione, il lavoratore non può avanzare pretese retributive, che presuppongono l'avvenuta instaurazione del rapporto sinallagmatico, ma può invece agire per il risarcimento del danno ex art. 1218 c.c. e domandare a tale titolo il mancato guadagno da perdita delle retribuzioni, ossia il lucro cessante, sempre che risulti, anche in via presuntiva, che l'interessato sia rimasto privo di occupazione o che abbia lavorato a condizioni deteriori (Cass. n. 16665/2020 e negli stessi termini Cass. n. 9193/2018 e Cass. n. 1492/2018)”* (Cass., Sez. Lav., 10.11.2020, n. 25225).

Cosicché il Dott. Castello deve essere risarcito del danno subito in conseguenza della mancata tempestiva assunzione, con il riconoscimento di un importo commisurato alla retribuzione che egli avrebbe percepito nel periodo compreso tra la messa in mora

dell'Amministrazione, avvenuta con diffida del 15.1.2024 ed il momento di effettiva assunzione alle dipendenze del Comune, tenuto conto che la retribuzione mensile dovuta per la posizione in esame è riferita al compenso riconosciuto dal CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 per l'Area dei Funzionari (ex categoria D1) composta oltre che dallo stipendio tabellare base, dal differenziale stipendiale, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla tredicesima mensilità oltre che da tutte le ulteriori indennità previste dal CCNL e dalla legge e dai buoni pasto sostitutivi del servizio mensa (si veda il CCNL di categoria prodotto sub doc. 20).

Occorre anche aggiungere che la condizione di assenza d'impiego determinerà la perdita in capo al ricorrente della fruizione delle detrazioni e deduzioni fiscali di cui si è detto nella narrativa in fatto comportante un maggiore onere fiscale che dovrà essere oggetto altresì di ristoro risarcitorio.

A tal fine si formula sin d'ora istanza di Consulenza Tecnica d'Ufficio contabile volta a determinare l'esatto ammontare delle voci retributive che sarebbero state dovute al ricorrente nel periodo di illegittima pretermissione dal rapporto lavorativo e di ogni altra voce di danno patito e patiendo dal Dott. Castello.

IN VIA SUBORDINATA, IL SOLO RISARCIMENTO DEL DANNO

Nella denegata ipotesi in cui il Tribunale ritenga insussistenti le condizioni che consentono la condanna del Comune all'assunzione del ricorrente, quest'ultimo formula domanda di risarcimento del danno per equivalente in ragione dell'illegittima mancata stipulazione del contratto di lavoro.

Giova ricordare che *“il datore di lavoro, inadempiente all'obbligo di assunzione del lavoratore (...) è tenuto, per responsabilità contrattuale, a risarcire l'intero pregiudizio patrimoniale che il lavoratore ha consequenzialmente subito durante tutto il periodo in cui si è protratta l'inadempienza del datore di lavoro medesimo; pregiudizio che può essere in concreto determinato, senza bisogno di una specifica prova*

del lavoratore, sulla base del complesso delle utilità (salari e stipendi) che il lavoratore avrebbe potuto conseguire, ove – tempestivamente assunto, mentre spetta al datore di lavoro provare l'aliunde perceptum, oppure la negligenza del lavoratore nel cercare altra proficua occupazione (cfr., tra le altre, Cass. n. 488 del 2009; Cass. n. 2402 del 2004; Cass. n. 1085 del 1994; Cass. n. 10851 del 1990; Cass. n. 5793 del 1990; Cass. n. 2465 del 1988; Cass. n. 5262 del 1987)” (Cass., Sez. Lav., 12.5.2016, n. 9758).

Considerata la particolare situazione del Dott. Castello, che avrebbe potuto fruire di un'assunzione a tempo indeterminato, ed il potere del Giudice di quantificare anche in via equitativa la misura del risarcimento dovuto ai sensi dell'art. 1226 c.c. (Cass., Sez. Lav., n. 9758/2016 cit.), si ritiene congruo richiedere un risarcimento, per danni patrimoniali e non patrimoniali (considerata anche la perdita di professionalità patita dal ricorrente in conseguenza della mancata assunzione) pari a non meno di trentasei mensilità commisurate alla retribuzione globale di fatto che il Dott. Castello avrebbe avuto diritto a percepire in caso di assunzione ovvero, se maggiore, alla retribuzione di riferimento per la determinazione del TFR. Ciò pure in considerazione della durata triennale del corso di dottorato rispetto al quale il Dott. Castello aveva ottenuto la messa in congedo straordinario.

Anche rispetto a tale ammontare si domanda l'espletamento di apposita C.T.U. contabile.

DOMANDA CAUTELARE AI SENSI DELL'ART. 700 C.P.C.

Il Dott. Castello si trova in una delicata e particolare situazione che giustifica la richiesta di concessione di una misura cautelare ai sensi dell'art. 700 c.p.c. volta ad assicurare provvisoriamente, nelle more della definizione della causa, gli effetti della decisione di merito.

È opportuno ricordare, ai fini della dimostrazione di ammissibilità della domanda cautelare, che *“La tutela cautelare dei diritti fatti valere, in un giudizio di condanna o di accertamento costitutivo, si può concretare in una misura di salvaguardia dell'effetto esecutivo che ne*

può derivare, volto a rendere possibile la soggezione del debitore alla sanzione esecutiva” (Cass., Sez. I, 7.10.2019, n. 24939).

Quanto al *fumus boni iuris* si rimanda a alle considerazioni sopra esposte.

Relativamente al *periculum in mora*, sono da evidenziare i seguenti aspetti.

Come già anticipato, la possibilità di ottenere la condanna dell'Amministrazione all'assunzione è subordinata alla permanenza delle condizioni organizzative che rendono necessaria l'acquisizione di un nuovo dipendente. Ciò nel caso di specie potrebbe essere negativamente inciso sia dalla decisione del Comune di modificare i progetti rispetto ai quali l'ente ha ritenuto di procedere alle nuove assunzioni, sia dal completamento dello scorrimento della graduatoria del concorso espletato che potrebbe determinare l'assunzione di un diverso dipendente in luogo del ricorrente.

Ebbene, come indicato nella narrativa in fatto, il Comune sta appunto procedendo allo scorrimento della graduatoria per assegnare il posto di lavoro che spetterebbe invece al ricorrente, seppure ad oggi non risulti ancora sottoscritto alcun contratto con altro candidato utilmente collocato.

Proprio al fine di non pregiudicare irrimediabilmente la possibilità di ottenere la tutela in forma specifica del diritto fatto valere dal Dott. Castello, cioè quello all'assunzione alle dipendenze del Comune a tempo indeterminato, si chiede che il Tribunale, nelle more della decisione del presente giudizio, imponga all'Amministrazione comunale il mantenimento dell'attuale assetto organizzativo e vieti il completamento dello scorrimento della graduatoria concorsuale per la copertura del posto rivendicato dal ricorrente e l'assunzione di altri candidati collocati utilmente in graduatoria.

Solo con tali misure temporanee ed eccezionali potrà infatti essere garantita l'eseguibilità della sentenza per il caso di accoglimento della domanda principale proposta con il presente atto, oltre che evitato il

rischio per il Comune (e quindi per la collettività) di aggravare significativamente la condanna sotto il profilo risarcitorio.

Ciò peraltro deve essere richiesto, vista l'accelerazione della procedura di assunzione da parte del Comune risultante dalla recente segnalazione del possibile scorrimento di graduatoria, anche nella preliminare forma del decreto cautelare inaudita altera parte, così da evitare che nelle more della comparizione delle parti il diritto all'assunzione del ricorrente possa essere irrimediabilmente compromesso.

oo

Per tutti i suesposti motivi

Il Dott. Stefano Castello, come sopra rappresentato e difeso, insta affinché il Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, previa fissazione di udienza di comparizione delle parti, accolga le seguenti

CONCLUSIONI

Voglia il Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, respinta ogni contraria istanza, deduzione e eccezione accogliere le seguenti domande:

in via cautelare:

- anche mediante l'emissione di un decreto inaudita altera parte, ovvero previa fissazione dell'udienza di comparizione delle parti e svolte le necessarie verifiche istruttorie, accogliere la domanda cautelare ai sensi dell'art. 700 c.p.c. così come proposta con il presente ricorso;

in via istruttoria:

- ammettere prova per testi sulle circostanze indicate nella narrativa in fatto dal n. 1 al n. 19, da intendersi quali capitoli di prova preceduti dal rituale "vero che", rammostrando ai testi i documenti richiamati nei singoli capitoli. Si indicano quali testimoni, anche a controprova sulle circostanze eventualmente dedotte dalle controparti, oltre ai testi informati sui fatti che ci si riserva di indicare: la Dott.ssa Barbara Bucchioni, con studio in Torino, Corso Trapani n. 110;

- disporre l'espletamento di **C.T.U. contabile** relativa alla quantificazione del danno derivante dalla mancata assunzione secondo quanto indicato nel presente ricorso;

nel merito:

- accertato e dichiarato, per le ragioni di cui al presente ricorso, l'illegittimo rifiuto del Comune di Torino all'assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato del Dott. Stefano Castello nella posizione di Educatore Professionale (all'esito della procedura concorsuale S.P. n. 02/22), rientrante nell'Area dei funzionari di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 ed il diritto del Dott. Stefano Castello a detta assunzione da parte del Comune;

- per l'effetto, in via principale, condannare il Comune di Torino all'assunzione del Dott. Stefano Castello con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato nella posizione di Educatore Professionale (secondo quanto previsto dalla procedura concorsuale S.P. n. 02/22), rientrante nell'Area dei funzionari di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, oltre che al risarcimento di tutti i danni patiti dal Dott. Stefano Castello così come richiesti con il presente ricorso, o comunque nella misura ritenuta dovuta e provata dal Giudice, maggiorati di interessi e rivalutazione monetaria;

- ovvero, in via subordinata, condannare il Comune di Torino al solo risarcimento dei danni patiti dal Dott. Stefano Castello così come richiesti con il presente ricorso, o comunque nella misura ritenuta dovuta e provata dal Giudice, maggiorati di interessi e rivalutazione monetaria.

Si producono: 1) titoli Dott. Castello; 2) documentazione rapporto lavorativo APL; 3) atti concorso SP 2; 4) documenti Dottorato Lisbona; 5) nota APL 28.12.2023; 6) convocazione Comune 1.12.2023; 7) riscontro Castello 3.12.2023; 8) nota Castello 3.12.2023; 9) riscontro Comune 13.12.2023; 10) convocazione preassuntiva 13.12.2023; 11) nota Castello 13.12.2023; 12) promemoria Comune 14.12.2023; 13) dimissioni Castello; 14) nota Castello 28.12.2023; 15) pec Castello 27.12.2023; 16) diffida legale Castello; 17) nota Comune 24.1.2024; 18) dichiarazione commercialista; 19) scorrimento graduatoria; 20) CCNL e

voci stipendiali; 21) circolare Miur n. 120/2022; 22) circolare MIUR n. 15/2011.

Si dichiara che il Dott. Stefano Castello, stante il valore indeterminato della causa e tenuto conto del reddito del ricorrente, è tenuto al pagamento del contributo unificato ai sensi del T.U. 115/2002 nella misura di € 259,00.

Con il favore del compenso professionale, delle anticipazioni non imponibili, delle spese generali 15%, CPA ed IVA *ex lege* e delle spese successive occorrente.

Torino, 20 marzo 2024

avv. Elena Alfero

Avviso

Si avverte che la pubblicazione del presente documento è effettuata in esecuzione dell'Ordinanza del Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, del 28/10/2024 (R.G.L. n. 2399/2024 - G.I.: Dr. Simone Romito).