REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI TARANTO - SEZIONE LAVORO

Il Tribunale di Taranto, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA ex art.429 cpc

nella causa civile di primo grado iscritta al n° 4192/2026 R.G. vertente tra:

Parte_1 rappresentato e difeso dall'avv. Mario LAZZARO - Ricorrente

contro

Controparte_1 **,** *[...]*
Controparte_2
[...] , in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentati e difesi dall'AVVOCATURA DISTRETTUALE DELLO STATO DI LECCE (avv. Rosa CORCIULO) - Resistenti

Oggetto. Trattenimento in servizio

Fatto e diritto

Con ricorso del 23.4.26 il ricorrente chiedeva accertarsi l'illegittimità del provvedimento di collocamento a riposo e per l'effetto, accertare il diritto del prof. *Parte_1* al trattenimento in servizio per l'anno scolastico 2026/2027.

Le convenute si costituivano chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato.

All'udienza odierna la causa veniva discussa e decisa come da infrascritto dispositivo.

****

Il ricorrente ha adito il Tribunale chiedendo accertarsi l'illegittimità del provvedimento di collocamento a riposo adottato dall'Amministrazione scolastica a suo carico. Il ricorrente lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 1, co. 165, L. 30 dicembre 2024 n° 207, deducendo di aver pieno diritto al trattenimento in servizio per l'anno scolastico 2026/2027 in forza del formale decreto prot. n. 0000583 emanato in data 15 gennaio 2026 dal Dirigente Scolastico dell *Controparte_2* di *CP_2* .

Il presente giudizio di merito segue la fase cautelare attivata in corso di causa ed esaminata in sede di reclamo ex art. 669-terdecies c.p.c. Ritiene questo Giudice di dover dissentire dalle conclusioni rassegnate dall'ordinanza collegiale del 8 luglio 2026 e di dover confermare quanto deciso nell'ordinanza del 25 maggio 2026, accogliendo integralmente le doglianze del lavoratore per i motivi di seguito esposti.

L'Amministrazione resistente e il Collegio in sede di reclamo hanno fondato il rigetto della tutela cautelare sull'assunto che l'art. 1, co. 165, L. n° 207/2024 attribuisca alla P.A. un potere prettamente discrezionale ("possono trattenere in servizio"), tale da escludere la configurabilità di un diritto soggettivo in capo al dipendente.

Tale interpretazione, tuttavia, ad avviso del giudicante omette di considerare il peculiare modulo organizzativo del lavoro pubblico contrattualizzato. Se è pur vero che la norma attribuisce una facoltà alle

Amministrazioni, occorre analizzare come tale facoltà sia stata concretamente esercitata all'interno del singolo contesto scolastico.

Ai sensi dell'art. 5, co. 2, del D.Lgs. n. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con i poteri del privato datore di lavoro. Nel comparto scuola, tale organo gestorio e datoriale è il Dirigente Scolastico. Nel caso di specie, il Dirigente dell *Controparte_2* ha emanato il formale decreto prot. n. 0000583 del 15.01.2026. Con tale atto ha riscontrato positivamente la disponibilità del docente ed ha valutato la sussistenza delle specifiche ed oggettive "esigenze funzionali non diversamente assolvibili" richieste dalla legge, con particolare riferimento alle attività di tutoraggio e affiancamento. L'emanazione di tale decreto non costituisce una mera proposta organizzativa, bensì il concreto e definitivo esercizio del potere datoriale da parte dell'organo legislativamente competente a valutare il fabbisogno della singola istituzione scolastica. Con l'adozione del decreto, la discrezionalità amministrativa si è dunque interamente consumata, trasformando la posizione del docente in un vero e proprio diritto soggettivo alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Una volta che l'organo datoriale competente, ossia il Dirigente Scolastico, ha formalizzato la necessità organizzativa di avvalersi del dipendente ai sensi della L. 207/2024, le articolazioni territoriali superiori (*Controparte_2*) non possono azzerare tale determinazione sulla base di valutazioni astratte o meramente burocratiche. Un simile comportamento contrasta apertamente con i canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c. che devono guidare la condotta della P.A. nell'impiego privato. Non si ravvisa alcuna norma imperativa che legittimi il *CP_1* a sovrascrivere unilateralmente la valutazione tecnica sull'efficienza del servizio espressa dal Dirigente in loco.

Tanto premesso, si rivela destituita di fondamento giuridico la tesi difensiva propugnata dal *CP_1* resistente anche sotto un altro profilo, ossia quello relativo al parametro del limite del 10% delle facoltà assunzionali ordinarie, che costituirebbe un dato c.d. "macro-economico", ad efficacia meramente sistemica e, come tale, sottratto all'onere di dimostrazione analitica nel singolo giudizio.

Sul punto, occorre rimarcare che il principio della vicinanza della prova (ex art. 2697 c.c.), pienamente operante nell'alveo del rapporto di lavoro pubblico contrattualizzato, impone all'Amministrazione, la quale è l'unica a detenere la disponibilità esclusiva degli atti di pianificazione contabile e organica, di allegare e documentare concretamente i fatti impeditivi della pretesa azionata dal lavoratore. Asserire che la saturazione del contingente del 10% non sia un dato "estrapolabile in via atomistica" equivale a riconoscere alla Pubblica Amministrazione la facoltà di respingere le istanze dei dipendenti sulla base di mere clausole di stile, del tutto sganciate da un effettivo riscontro fattuale.

Una simile ricostruzione si pone in palese contrasto con i principi di cui agli artt. 24 e 113 della Costituzione, in quanto comprime irragionevolmente il diritto di difesa del lavoratore, privandolo della possibilità di verificare la legittimità e la veridicità dei presupposti posti a fondamento del diniego. In difetto di puntuale produzione documentale da parte del *CP_1* volta a dimostrare l'effettivo ed esaustivo assorbimento della quota del 10% a livello di ambito territoriale o regionale, la causa ostativa allegata dall'Amministrazione rimane una mera ed incontestata affermazione di principio, priva di qualsivoglia valenza probatoria.

Ugualmente erronea e non condivisibile appare la svalutazione operata dalla difesa erariale in ordine alla portata ed al valore dell'attestazione resa dal Dirigente scolastico dell'istituto di appartenenza. Sebbene corrisponda al vero che il Dirigente scolastico non disponga di potestà di programmazione assunzionale generale (spettante ai livelli centrali e regionali dell'Amministrazione), il richiamato art. 1, comma 165, L. 207/2024 articola il procedimento di trattenimento su due presupposti distinti e concorrenti:

a) Il rispetto del vincolo finanziario aggregato (limite del 10%);

b) La sussistenza di motivate ed effettive esigenze organizzative, didattiche e di affiancamento.

Ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 165/2001, il Dirigente scolastico è l'organo di gestione cui l'ordinamento attribuisce la responsabilità diretta ed esclusiva della valutazione del fabbisogno didattico-organizzativo dell'istituzione scolastica. L'attestazione favorevole depositata dal D.S. prova e integra in modo esaustivo il requisito di merito e di utilità organizzativa richiesto dalla norma.

Ne consegue che, una volta accertata in giudizio l'esistenza del presupposto organizzativo (sulla scorta della valutazione dell'organo di gestione della scuola) e in mancanza di prova contraria sul superamento del contingente finanziario (il cui onere gravava sull'Amministrazione), il provvedimento di rigetto adottato dall' *Controparte_2* si palesa illegittimo per carenza di motivazione ed evidente contraddittorietà intrinseca. L'Amministrazione ha in altri termini disatteso i principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro (artt. 1175 e 1375 c.c.), la cui osservanza si impone alla P.A. qualora agisca con i poteri e la capacità del privato datore di lavoro (art. 5, D.Lgs. n. 165/2001).

L'Amministrazione resistente ha eccepito, peraltro, che l'eventuale illegittimità della condotta datoriale potrebbe al più fondare una richiesta di risarcimento del danno da inadempimento dei cosiddetti obblighi strumentali, lasciando intangibile il provvedimento di collocamento a riposo.

Tale impostazione non può essere condivisa da questo Giudice, in quanto confonde la fase puramente procedimentale dell'esame della domanda con la fase – qui rilevante – in cui il potere discrezionale si è già tradotto in un atto negoziale perfetto e vincolante (il decreto dirigenziale prot. n. 0000583 del 15.01.2026).

Occorre infatti distinguere nettamente due ipotesi. Laddove la P.A. ometta totalmente di valutare l'istanza o la rigetti senza motivazione, il lavoratore patisce la lesione di un interesse strumentale, la cui tutela può effettivamente risolversi, salvo l'obbligo di provvedere, nel risarcimento del danno per perdita di chance o per ingiusto ritardo. Laddove, invece, come nel caso di specie l'Amministrazione abbia già espresso la propria volontà contrattuale tramite l'organo che legalmente la rappresenta con i poteri del privato datore di lavoro, ossia il Dirigente Scolastico, valutando sussistenti le esigenze funzionali ed accogliendo la disponibilità del docente, l'obbligo di trattenimento in servizio entra a far parte della dimensione propriamente sinallagmatica del rapporto d'impiego.

Il mero risarcimento del danno per equivalente monetario non è idoneo a ristorare la posizione del lavoratore. Il diritto al trattenimento in servizio non si esaurisce nella mera percezione della maggiore retribuzione, che il risarcimento andrebbe a coprire, ma si estende al diritto all'esecuzione della prestazione professionale, alla conservazione del proprio patrimonio di competenze e alla dignità derivante dall'insegnamento attivo. Il Giudice Ordinario, ordinando il trattenimento in servizio, non si sostituisce alle valutazioni della P.A., ma si limita a imporre il rispetto della valutazione che la P.A. stessa ha già compiuto per il tramite del Dirigente Scolastico. Non residua, quindi, alcuno spazio di merito amministrativo che possa giustificare la degradazione della tutela da reale (mantenimento in servizio) a obbligatoria (mero risarcimento). Pertanto, l'Amministrazione non può sottrarsi all'obbligo di avvalersi della prestazione del prof. *Pt_1* residuando in capo al ricorrente il pieno diritto alla tutela in forma specifica mediante l'effettiva immissione in servizio.

Le spese della presente fase di merito, unitamente a quelle delle sub-fasi cautelari (ivi compresa la fase di reclamo), vengono liquidate in dispositivo secondo il principio della soccombenza ex art. 91 c.p.c., ponendosi a totale carico del *CP_1* resistente.

P. Q. M.

Il Tribunale di Taranto, in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando sul ricorso R.G. n° 4192/2026, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così provvede:

1. accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara l'illegittimità e l'inefficacia del provvedimento di collocamento a riposo del prof. *Parte_1* e per l'effetto il diritto del ricorrente al trattenimento in servizio, in conformità e in esecuzione del decreto del Dirigente Scolastico dell *Controparte_2* di *CP_2* prot. n. 0000583 del 15.01.2026;

2. condanna il *Controparte_1* alla rifusione delle spese di lite in favore del ricorrente per l'intero giudizio (fase cautelare, fase di reclamo e fase di merito), che si liquidano in complessivi € 5.100,00 per compensi professionali, oltre al rimborso spese generali nella misura del 15%, IVA e CPA come per legge, con distrazione in favore del procuratore costituito avv. Mario Lazzaro, dichiaratosi antistatario.

Taranto, 1.10.2026

Il Giudice del Lavoro

Dott.ssa Maria LEONE