

Venendo al merito, questa sentenza merita una lettura che non si fermi al principio ormai noto del “concorso come presupposto del contratto”, perché il suo interesse sta soprattutto nel **modo in cui quel principio viene declinato** in un caso concreto di **riserva di posti** e nella **qualificazione giuridica della reazione della P.A. dopo la stipula**.

Analisi ragionata della sentenza

La vicenda è, in apparenza, semplice: il lavoratore viene assunto in esito a concorso pubblico, ma poche ore dopo è dichiarato decaduto perché il titolo da lui vantato per beneficiare della quota di riserva non era in realtà idoneo. La Cassazione affronta allora due questioni tra loro intrecciate: la prima è se il difetto del titolo di riserva incida solo sulla graduatoria o travolga anche il contratto già stipulato; la seconda è come debba essere qualificato l'atto con cui la P.A. “espelle” il lavoratore dopo la stipula.

Il primo punto davvero centrale è che la Corte **non considera la vicenda come una semplice irregolarità amministrativa sopravvenuta o emendabile**, ma la riconduce alla **mancanza originaria della qualità di vincitore**. Questo è il passaggio da valorizzare: il problema non è che il lavoratore fosse un vincitore poi decaduto per una causa esterna; il problema è che, mancando il titolo che consentiva di collocarlo utilmente nella quota riservata, **egli non era giuridicamente vincitore sin dall'inizio**. È qui che la sentenza acquista specificità, perché salda la disciplina delle riserve con la teoria generale del contratto pubblico privatizzato: la carenza del titolo riservatario non resta confinata alla fase selettiva, ma incide sul presupposto stesso dell'assunzione.

Da questo discende il secondo snodo, anch'esso molto importante: la Corte non parla di mera illegittimità del rapporto, ma di **nullità del contratto individuale**. Richiama il consolidato orientamento secondo cui, nel pubblico impiego privatizzato, l'assenza o l'illegittimità della procedura concorsuale si risolve nella violazione della norma imperativa di cui all'art. 35 del d.lgs. 165/2001 e, attraverso l'art. 36, comporta nullità del contratto. Ma qui la portata concreta del principio è rafforzata dal fatto che la nullità viene ricollegata non a un concorso del tutto mancante, bensì a un **vizio interno del meccanismo selettivo**: la non spettanza della riserva, che impedisce di riconoscere la qualità di vincitore. In questo senso la sentenza è interessante perché mostra come anche un vizio “segmentato”, riferito non all'intera procedura ma al titolo preferenziale-riservatario di uno specifico candidato, possa comunque travolgere il contratto alla radice.

Il terzo profilo, a mio avviso tra i più utili sul piano sistematico, è la netta distinzione tra **autotutela amministrativa** e **gestione privatistica del rapporto**. La Corte ribadisce che, nel lavoro pubblico privatizzato, la P.A. non agisce qui come autorità che annulla in autotutela un proprio provvedimento, ma come datore di lavoro che fa valere l'assenza del vincolo contrattuale per nullità. È un punto delicato, perché in casi del genere il

lessico amministrativo porta facilmente a parlare di “decadenza”, “annullamento”, “ritiro”, quasi che l’amministrazione stesse esercitando un potere pubblicistico sul rapporto. La Cassazione invece svuota questa lettura: la “decadenza dall’incarico” è solo il nome dato all’atto con cui la P.A. **deduce la nullità del contratto** e ne trae le conseguenze sul piano del rapporto. È un chiarimento prezioso, perché evita confusioni tra piano concorsuale e piano lavoristico.

Altro passaggio da sottolineare: la Corte afferma che **non rilevano né la buona fede del lavoratore né il momento in cui il vizio emerge**. Questo è forse il profilo più forte, e anche più “duro”, della pronuncia. Il ricorrente cercava di sostenere che, una volta perfezionato il contratto, la Regione non potesse più far valere quella causa di decadenza, o comunque non in quel modo e in quel momento. La Cassazione risponde in termini netti: la nullità non è soggetta a termini di decadenza, è rilevabile anche dalle parti, e può essere fatta valere anche dopo la stipula, in assenza di espresse disposizioni contrarie. Dunque non esiste un “momento consumativo” oltre il quale il rapporto si consolida solo perché formalmente iniziato. Questo è un punto di particolare utilità pratica, perché esclude che il semplice perfezionamento del contratto trasformi un soggetto non legittimato all’assunzione in un dipendente ormai stabilizzato nel rapporto.

Se però guardiamo alla sentenza con attenzione, si vede che la parte davvero più “nuova” non è tanto l’affermazione in astratto della nullità, che è coerente con precedenti già noti, quanto **l’innesto di quel principio nel microcosmo delle riserve militari**. La Corte opera infatti una lettura rigorosamente restrittiva degli artt. 678 e 1014 del Codice dell’ordinamento militare, ritenendo che gli allievi delle scuole militari, pur essendo “militari in servizio”, non possano essere equiparati ai volontari in ferma breve o prefissata cui la legge ricollega la riserva. La differenza viene colta in una pluralità di elementi: la “ferma speciale”, il divieto di impiego operativo, il richiamo, nell’art. 788, ai soli effetti di valutazione del servizio nei concorsi e di anzianità economico-previdenziale. In altri termini, la Corte dice che quel servizio ha una sua rilevanza, ma **non quella specifica rilevanza privilegiata che fonda la riserva di posti**. Questo passaggio è meno generale ma molto significativo sul piano interpretativo, perché rafforza l’idea che le riserve siano istituti eccezionali e, come tali, non suscettibili di estensione analogica.

Qui, però, conviene distinguere bene i piani. Sul versante concorsuale, la sentenza è rigorosa e direi poco sorprendente: le norme sulle riserve sono di stretta interpretazione, e quindi l’esclusione dell’allievo di scuola militare dalla platea dei riservatari si inserisce in una linea abbastanza prevedibile. Sul versante lavoristico, invece, la decisione acquista maggiore interesse perché usa quel dato concorsuale per ribadire con particolare nettezza la struttura del pubblico impiego privatizzato: **se**

manca il titolo che fonda la legittima individuazione del vincitore, manca il presupposto del contratto e il rapporto è nullo.

In questo senso, la sentenza ha un valore che va oltre il caso militare. Il suo insegnamento può essere letto così: ogni volta che un candidato sia stato immesso in ruolo in forza di un presupposto selettivo inesistente o non spettante — e ciò valga per quote di riserva, ma in prospettiva anche per altri titoli determinanti per l'accesso — la questione non si esaurisce nel sindacato sulla graduatoria, ma investe direttamente la validità del contratto. È qui che la pronuncia può risultare utile come precedente “di sistema”. L'idea di fondo è che non esiste un'autonomia piena del contratto rispetto alla legalità dell'accesso: il contratto individuale nel pubblico impiego privatizzato resta geneticamente dipendente dalla correttezza del segmento concorsuale che individua il vincitore.

I punti più originali su cui insistere

I punti su cui davvero vale la pena insistere sono quattro.

Il primo è la formula, molto forte, secondo cui la mancanza del titolo di riserva si risolve nella **mancanza della qualità di vincitore**. Non è un semplice difetto accessorio, ma un vizio genetico dell'assunzione.

Il secondo è che la sentenza mostra come la nullità del contratto possa derivare anche da una **illegittimità selettiva “mirata”**, non necessariamente dall'assenza totale del concorso o da un vizio macroscopico dell'intera procedura.

Il terzo è la qualificazione della “decadenza” come **atto privatistico di gestione del rapporto**, non come autotutela pubblicistica. Questo chiarimento ha ricadute teoriche e pratiche molto importanti.

Il quarto è l'affermazione dell'**irrelevanza del tempo e della buona fede**: il contratto nullo non si consolida per il solo fatto di essere stato sottoscritto o addirittura iniziato ad eseguire.

Valutazione finale della sentenza

Direi allora che la pronuncia è **poco innovativa nei principi generali, ma significativa nel modo in cui li concretizza**. Non inventa una nuova teoria del rapporto di pubblico impiego, però applica con notevole coerenza e nettezza principi già consolidati a una fattispecie che poteva prestarsi a letture più “elastiche”, specie sul piano della tutela dell'affidamento del lavoratore assunto. La Cassazione sceglie invece una linea rigorosa: la legalità dell'accesso prevale, e quando viene meno il fondamento della qualità di vincitore, il contratto non regge.