



REPUBBLICA ITALIANA

1 - FEB. 2007

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

## LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Salvatore	SENESE	- Presidente -	R.G.N. 16278/05
Dott. Francesco Antonio	MAIORANO	- Consigliere -	Cron. 2233
Dott. Antonio	LAMORGESE	- Consigliere -	Rep.
Dott. Vincenzo	DI NUBILA	- Consigliere -	Od.26/09/06
Dott. Aldo	DE MATTEIS	-Rel. Consigliere -	

ha pronunciato la seguente

## SENTENZA

sul ricorso proposto da:

ARALDI PIEREMILIO, elettivamente domiciliato in ROMA  
 PLE DELLE BELLE ARTI 8, presso lo studio dell'avvocato  
 LONGOBARDI NINO, che lo rappresenta e difende, giusta  
 delega in atti;

- ricorrente -

contro

AGENZIA DOGANE, in persona del legale rappresentante pro  
 tempore, elettivamente domiciliata in ROMA VIA DEI  
 PORTOGHESI 12, presso l'AVVOCATURA GENERALE DELLO  
 STATO, che la rappresenta e difende, ope legis;

- controricorrente -

2006

4256

avverso la sentenza n. 670/05 della Corte d'Appello di



TORINO, depositata il 26/04/05 - R.G.N. 1676/2004;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 26/09/06 dal Consigliere Dott. Aldo DE  
MATTEIS;

udito l'Avvocato LONGOBARDI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. Marco PIVETTI che ha concluso per  
l'accoglimento del ricorso.

## Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 21 gennaio 2004 il dott. MARALDI Pieremilio ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Torino, giudice del lavoro, l'Agenzia delle Dogane esponendo:

- che era risultato tra i vincitori del corso-concorso di formazione dirigenziale promosso dalla scuola superiore di pubblica amministrazione (S.S.P.A.) per il reclutamento di 165 impiegati civili nella qualifica di dirigente;
- che con provvedimento del dipartimento funzione pubblica del 13.2.2002 era stato assegnato all'Agenzia delle Dogane;
- che in data 29.4.2002 aveva sottoscritto un contratto individuale di lavoro con l'Agenzia delle Dogane, con inquadramento quale dirigente di seconda fascia ai sensi del CCNL comparto ministeri area dirigenti e con l'incarico di assistente di direzione presso la direzione regionale del Piemonte e della Valle d'Aosta dell'Agenzia delle Dogane, a far tempo dal 2.5.02;
- che nel contratto, della durata di 2 anni, era previsto un periodo di prova di 6 mesi di effettivo servizio che andava contrattualmente a scadere il 12.11.02;

134

-che in data 28.3.03 gli era stata comunicata la risoluzione del rapporto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova;

-che tale decisione era stata confermata con comunicazione scritta del 10.4.2003 con la quale si affermava che gli effetti della risoluzione del rapporto sarebbero decorsi dal 13.4.2003; che il provvedimento datoriale era stato impugnato con raccomandata del 26.5.03.

Sulla base di queste premesse, il ricorrente, ritenuta illegittima la risoluzione del rapporto perché intervenuta dopo la scadenza del periodo di prova, chiedeva la condanna della convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro, al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della reintegra e al risarcimento dei danni subiti in conseguenza dell'illegittimo licenziamento.

Con sentenza in data 9.6.2004 il giudice adito, nella resistenza della convenuta, accoglieva il ricorso, condannando l'Agenzia delle Dogane alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra.

Il primo giudice, ritenuta la illegittimità del licenziamento, rilevava in particolare che le conseguenze che ne scaturivano erano quelle di cui all'art. 18 della legge n. 300 del 1970, considerato che l'art. 51 del D.lgs. n. 165 del 2001 prevede espressamente l'applicazione della legge n. 300/70 alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

La Corte di Appello di Torino, con sentenza depositata il 14 aprile 2005, ha respinto il primo motivo di appello della Agenzia delle Dogane, volto a far dichiarare tempestivo il recesso, e, in accoglimento del secondo motivo, ha respinto la domanda di reintegra nel posto di lavoro e ridotto la condanna al risarcimento del danno al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello di scadenza del contratto.

Il giudice d'appello ha basato la propria decisione di accoglimento sulla equiparazione di disciplina, anche negli aspetti risolutori, tra dirigente dell'impiego privato (cui non è applicabile l'art. 18 Legge 20 maggio 1970, n. 300) e dirigente pubblico contrattualizzato; anzi ha ritenuto che questa soluzione fosse tanto più obbligata, per il rilievo che nella dirigenza pubblica l'incarico dirigenziale è per espressa disposizione di legge di carattere temporaneo (art. 19 D.Lgs. 165/2001, come

modificato dall'art. 3 L. 145/02).

La Corte di merito riteneva altresì che anche gli effetti dell'illegittimità del licenziamento devono essere necessariamente circoscritti alla durata biennale dell'incarico dirigenziale, essendo il rapporto regolato dal contratto di diritto privato stipulato il 29/10/2002 che prevede appunto che l'incarico abbia durata biennale, per cui il risarcimento del danno deve essere circoscritto al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello della scadenza del contratto.

Avverso la detta sentenza ha proposto ricorso per cassazione l'Araldi con un unico motivo, illustrato da memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

L'Agenzia delle Dogane si è costituita con controricorso, resistendo.

#### Motivi della decisione

Con unico motivo il ricorrente, deducendo violazione e falsa applicazione degli artt. 19-23 e 51 D. Lgs. n. 165/2001; 13, 25 e 28 ccnl 1998-2001 Dirigenza area 1; 15 del ccnl 1997-98; 112 c.p.c.; nonché motivazione insufficiente e contraddittoria in ordine a punti decisivi della controversia, censura la sentenza impugnata per non aver distinto tra stabilità del rapporto di lavoro dirigenziale e mutabilità degli

incarichi conferiti a tempo determinato. In particolare il ricorrente, premessi gli aspetti essenziali della disciplina del rapporto dirigenziale pubblico, ha dedotto che dalla dichiarazione di illegittimità del licenziamento (intervenuto dopo la scadenza del periodo di prova, in contrasto con la norma contrattuale di cui all'art. 15 del ccnl del 1997, richiamato dall'art. 25 del vigente ccnl) "necessariamente doveva derivare l'obbligo per amministrazione di reintegrare in servizio il dott. Araldi", in virtù dell'art. 51 del D.Lgs. n. 165/2001.

Per quanto concerne, poi, la reintegra nello specifico incarico già ricoperto al momento del licenziamento illegittimo, il ricorrente ha rilevato che la stessa "può di norma operare sino al termine di scadenza fissato per l'incarico medesimo" (salvi i casi di "licenziamento discriminatorio ai sensi dell'art. 28 (CCNL), ed ha lamentato che la Corte di Appello, "andando oltre quanto chiesto dalla Agenzia delle Dogane", ha tratto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001 (riguardante la temporaneità degli incarichi ma non del rapporto) un principio inesistente nell'ordinamento (circa la inapplicabilità della tutela reale nel rapporto dirigenziale pubblico).

Infine il ricorrente ha lamentato la violazione degli

artt. da 19 a 23 del D.Lgs. n. 165/2001, ed in specie:  
dell'art. 19 "per aver preteso di trarre da questa  
disciplina la precarietà del rapporto di lavoro e non  
solo quella del rapporto di incarico"; dell'art. 20  
"che disciplina la necessaria previa verifica dei  
risultati"; dell'art. 21 "che subordina il recesso  
dell'amministrazione dal rapporto di lavoro al ricorrere  
di "casi di maggiore gravità" di accertata  
responsabilità dirigenziale"; dell'art. 22 "che  
prevede, affinché il licenziamento possa ritenersi  
legittimo, la richiesta di previo parere al Comitato  
dei Garanti"; dell'art. 23 "nella formulazione allora  
vigente, che stabilisce la stabile appartenenza al Ruolo  
Unico dei dirigenti diventati tali a seguito di pubblico  
concorso".

Costituitasi, dal canto suo, la Agenzia delle Dogane ha  
resistito con controricorso deducendo la inapplicabilità  
della tutela reale di cui all'art. 18 l. 300/1970 ai  
dirigenti pubblici, in quanto "la specifica normativa  
pattizia (art. 28 ccnl) ha previsto espressamente la  
reintegra esclusivamente in caso di licenziamento  
discriminatorio, così escludendo la tutela reale negli  
altri casi".

Secondo la controricorrente, poi, essendo il rapporto di  
lavoro de quo regolato dal contratto di diritto

privato stipulato il 29-4-2002, avente durata biennale, "correttamente il risarcimento del danno conseguente all'illegittimità del licenziamento è stato circoscritto al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello della scadenza del contratto".

La presente causa ha avuto dunque per oggetto due questioni:

1. illegittimità del licenziamento del dirigente statale dott. Araldi Pieremilio per mancato superamento del periodo di prova, perché intimato dopo la scadenza del termine del patto di prova; e su tale questione si è formato il giudicato nel senso della illegittimità dichiarata dal giudice d'appello, statuizione non impugnata da parte della Agenzia delle Dogane.

2. effetti di tale illegittimità, unico oggetto del presente giudizio di cassazione.

Il giudice d'appello ha ritenuto che la norma di cui all'art. 51, comma 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ("La Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti") vada applicata negli stessi termini in cui essa si applica ai dipendenti privati, e quindi con la esclusione dei dipendenti aventi

qualifica dirigenziale (stante l'esclusione operata dall'art. 10 Legge 15 luglio 1966, n. 604).

Tale tesi, di apparente rigore sillogistico, presuppone che identica sia la disciplina del rapporto di lavoro tra dirigenti privati e dirigenti pubblici contrattualizzati.

Occorre verificare la fondatezza di tale presupposto, analizzando le due discipline sotto il profilo soggettivo e oggettivo, alla luce delle fonti legislative, e delle corrispondenti statuizioni giurisprudenziali ed indicazioni dottrinali, relative alla: 1. assunzione nel rapporto dirigenziale nel pubblico impiego, 2. gestione del rapporto, 3. regime del recesso.

Il rapporto de quo è iniziato sotto la vigenza del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e si è svolto poi sotto di questo e delle modifiche apportate dalla Legge 15 luglio 2002, n. 145. La citazione in prosieguo delle norme senza ulteriori indicazioni si intende fatto a tali fonti legislative, salvo diverse indicazioni.

Per il quadro ed il significato complessivo della riforma del pubblico impiego iniziato negli anni '90 e proseguito fino ai giorni nostri con numerosi provvedimenti legislativi, ricapitolati nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si rinvia alla ricostruzione storica e giuridica operata dalla giurisprudenza costituzionale (in particolare sent. 25 luglio 1996 n. 313), e di questa Corte (in particolare

sent. 20 marzo 2004 n. 5659).

#### 1. Fase dell'assunzione.

Nel settore pubblico l'accesso alla qualifica di dirigente avviene tramite concorso per esami (art. 28, 1° comma, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, già art. 28 D.Lgs. 3 febbraio 1988, n. 29),

il quale accerta l'idoneità alla qualifica dirigenziale.

Dal superamento del concorso sorge il diritto al trattamento economico stabilito dal contratto collettivo (art. 28, comma 5, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165). La giurisdizione sulla procedura concorsuale compete al giudice amministrativo (art. 63, comma 4, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165). Una volta costituito il rapporto secondo le regole del diritto pubblico, esso viene consegnato ai poteri di diritto privato del datore di lavoro pubblico, ed al controllo giurisdizionale del giudice ordinario, quale giudice del lavoro (ex plurimis Cass. Sez. un. 7 luglio 2005 n. 14252).

#### 2. Gestione del rapporto.

In questa fase privatistica avviene l'attribuzione dell'incarico della funzione dirigenziale, a norma dell'art. 19 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (modificato, ma non in parte qua, dall'art. 3 Legge 15 luglio 2002, n. 145), tenendo conto delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente in rapporto a ciascun

incarico. Ma il dirigente pubblico può rimanere senza incarico, senza per questo perdere il suo status di pubblico dipendente con qualifica dirigenziale, ad es. prima dell'assegnazione del primo incarico, negli intervalli tra un incarico e l'altro, o perché collocato in disponibilità (art. 21, comma 1, come modificato dall'art. 3 Legge 15 luglio 2002, n. 145). Già l'art. 6 D.P.R. 26 febbraio 1999, n. 150 disponeva che i dirigenti, ai quali non sia stato affidato un incarico di direzione di un ufficio di livello dirigenziale, svolgono funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca. Ora l'art. 19, comma 10 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 3 Legge 15 luglio 2002, n. 145, ha allargato la previsione ad altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.

3. Ancora più differenziate, rispetto alla disciplina privatistica, le disposizioni legislative in tema di recesso.

Mentre nel rapporto dirigenziale privato vale il principio della recedibilità *ad nutum*, a norma dell'art. 2118 cod.civ., di cui costituisce una delle residue ipotesi di vigenza (e salva la disciplina

contrattuale risarcitoria in caso di recesso ingiustificato), nel pubblico impiego il mancato raggiungimento degli obiettivi non comporta la possibilità di risoluzione ad nutum del rapporto, ma tre sbocchi graduati a seconda della gravità del caso, tutti causali: l'impossibilità di rinnovo dell'incarico, la revoca dello stesso, il recesso dal rapporto di lavoro (art. 21, comma 5, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ora comma 1, come sostituito dall'art. 2 Legge 15 luglio 2002, n. 145).

Dalle norme sostanziali e processuali citate risulta dunque una duplicità di piani, quello del rapporto di lavoro fondamentale e quello del concreto incarico dirigenziale.

Il venir meno di un incarico non implica la fuoriuscita dalla dirigenza, perché permane l'appartenenza al ruolo unico (ora nei singoli ruoli), in posizione di disponibilità (Cass. 6 aprile 2005 n. 7131). La qualifica dirigenziale non esprime più una posizione lavorativa unitaria e complessiva, inserita nell'ambito di una "carriera" e caratterizzata dallo svolgimento di determinate mansioni, bensì esclusivamente l'idoneità professionale del dipendente, che tale qualifica ha conseguito mediante il contratto di lavoro stipulato all'esito della prevista procedura

concorsuale (e conseguente iscrizione prima nel ruolo unico, oggi nei diversi ruoli previsti dall'art. 23, novellato) a svolgerle concretamente. Il dirigente svolge le funzioni inerenti alla qualifica solo per effetto del conferimento, a termine, di un incarico dirigenziale (Cass. 5659/2004 cit., Cass. 22 dicembre 2004 n. 23760).

Su queste conclusioni converge la dottrina maggioritaria, secondo cui il procedimento qualificatorio della categoria dirigenziale si basa sulla ricorrenza di presupposti formali, non assumendo alcun rilievo l'esercizio delle mansioni effettivamente svolte, sicché nel settore pubblico esiste una scissione, ignota al diritto privato, fra l'acquisto della qualifica di dirigente (con rapporto di lavoro a tempo indeterminato) ed il successivo conferimento delle funzioni dirigenziali a tempo.

La disciplina della dirigenza privata non è perciò sovrapponibile a quella della dirigenza pubblica.

La diversità di disciplina del recesso nel rapporto dirigenziale privato e pubblico è confermata dalla giurisprudenza costituzionale. La Corte (sent. 25 luglio 1996 n. 313) - nel dichiarare infondata la questione proposta dal Tar Lazio, che aveva sospettato di illegittimità costituzionale le norme in esame per

violazione dell'articolo 97 della costituzione, perché la libera recedibilità dal rapporto dirigenziale avrebbe inciso sulla sfera di autonomia e di responsabilità dei dirigenti, presidio del buon andamento e imparzialità dell'amministrazione - ha rilevato che l'applicabilità al rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti delle disposizioni previste dal codice civile comporta non già che la pubblica amministrazione possa liberamente recedere dal rapporto stesso ma semplicemente che la valutazione dell'idoneità professionale del dirigente è affidata a criteri e procedure di carattere oggettivo assistite da un'ampia pubblicità e dalla garanzia del contraddittorio a conclusione delle quali soltanto può essere esercitato il recesso.

134

In tale quadro normativo la norma cruciale risulta essere dunque l'art. 21.

Il testo originario dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 disponeva: nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, ai sensi del comma 1, il dirigente, previa contestazione e contraddittorio, può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non

inferiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità l'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi.



Il testo modificato dalla Legge 15 luglio 2002, n. 145 recita: il mancato raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente, valutati con i sistemi e le garanzie di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, 286, comportano, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può, inoltre, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

*Agg*

La norma va esaminata nelle sue tre previsioni sanzionatorie: il mancato raggiungimento degli obiettivi e la mancata osservanza delle direttive ricevute certamente incrina la fiducia nelle capacità manageriali del dirigente, ma questa valutazione negativa non porta alla risoluzione del rapporto, come per i dirigenti privati, bensì a sanzioni attinenti al

*Agg*

solo incarico dirigenziale, di per sé fungibile e sottratto alle rigidità dell'art. 2103 cod.civ. (l'inapplicabilità dell'art. 2103 c.c. al lavoro pubblico dirigenziale, è sancita espressamente dall'art. 19, comma 1; Cass. 5659/2004 e 23760/2004 cit.), quali affidamento di un incarico dirigenziale di rilievo organizzativo, livello di responsabilità e valore economico inferiore, la perdita della retribuzione di posizione e il collocamento a disposizione per la durata massima di un anno (art. 23 ccnl del personale comparto ministeri con qualifica dirigenziale 9 gennaio 1997); il rapporto fondamentale di lavoro permane ciononostante stabile. Solo le mancanze più gravi, anche attinenti ad ambiti extra lavorativi (art. 27 medesimo ccnl), possono portare a recedere dal rapporto di lavoro e, con esso, dall'incarico sovrastante.

La disciplina del recesso dal rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici non è dunque quella dell'art. 2118 cod.civ, propria dei dirigenti privati, ma segue i canoni del rapporto di lavoro dei dipendenti privati con qualifica impiegatizia, in coerenza con la tradizionale stabilità del rapporto di pubblico impiego.

Anche la disciplina contrattuale del procedimento sanzionatorio, cui il contratto collettivo è facultato

dal rinvio dell'art. 21, è articolata sul modello dell'art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300, nel rispetto del principio costituzionale del contraddittorio (Corte cost. n. 313/1996 cit.), proprio del recesso causale.

Infatti l'art. 27 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale del comparto ministeri prevede due ipotesi di recesso dell'amministrazione, una con preavviso, e l'altra senza preavviso. In entrambi i casi prima di formalizzare il recesso l'amministrazione deve contestare per iscritto l'addebito convocando l'interessato per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante di associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. In entrambi i casi l'amministrazione deve indicare per iscritto i motivi del recesso.

Solo queste due ipotesi di recesso previste dall'art. 27 possono condurre alla risoluzione del rapporto fondamentale.

Raggiunto con sufficiente certezza e consenso tra dottrina e giurisprudenza questo risultato, la sentenza impugnata risulta corretta nella parte in cui, ritenuta la illegittimità del recesso (su cui si è

formato il giudicato), ha condannato la Agenzia delle Dogane al risarcimento del danno costituito dalla perdita delle retribuzioni fino alla scadenza biennale dell'incarico dirigenziale, ma è affetta da violazione di legge nella parte in cui ha ritenuto che la scadenza dell'incarico comporti altresì la risoluzione del rapporto fondamentale stabile sottostante.

Il quesito che si pone a questo punto è quale siano le conseguenze di un recesso illegittimo dal rapporto fondamentale, privo di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, se puramente risarcitorie oppure, come ritenuto dal primo giudice, reintegratorie.

Il Collegio ritiene che le conseguenze siano di carattere reintegratorio, per i seguenti motivi:

1. interpretazione dell'art. 51 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Tale norma apre il titolo IV dedicato alla disciplina del rapporto di lavoro di tutti i pubblici dipendenti di cui agli artt. 2, comma 2 e 3, e 3, comma 1, che comprendono anche i dirigenti, per i quali il titolo II disciplina gli aspetti relativi alla organizzazione degli uffici. Nell'ambito di queste norme organizzative è previsto che il pubblico dipendente che abbia determinati requisiti riassumibili nella sua attitudine dirigenziale, possa essere investito di un incarico

dirigenziale, il quale accede al rapporto di lavoro di cui è titolare e si connota, quanto ai diritti ed agli obblighi delle parti, secondo le previsioni contenute negli artt. 15 e segg. E' previsto anche che entro certi limiti l'incarico dirigenziale possa essere affidato a soggetti estranei alla pubblica amministrazione ed a questa non legati da alcun rapporto di lavoro.

La disposizione che segue immediatamente al 2° comma, secondo cui la Legge 20 maggio 1970, n. 300 si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti, pone una deroga ai limiti di applicabilità della legge stessa stabiliti dall'art. 35 dello statuto, in relazione alle dimensioni occupazionali (15 dipendenti) delle imprese industriali e commerciali, per le quali la Legge 20 maggio 1970, n. 300 era stata originariamente pensata. L'unicità di tale deroga ha indotto la sentenza impugnata a ritenere che la Legge 20 maggio 1970, n. 300 si applichi con i limiti categoriali di cui all'art. 10 Legge 15 luglio 1966, n. 604, e cioè con esclusione dei dirigenti. Ma poiché il rapporto fondamentale stabile dei dipendenti pubblici con attitudine dirigenziale è assimilato dall'art. 21 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 a quello della categoria impiegatizia, e poiché l'art. 10 Legge

15 luglio 1966, n. 604 si riferisce ai dirigenti privati, il Collegio ritiene che l'estensione operata dall'art. 51, 2° comma, si applica anche al rapporto fondamentale di lavoro dei dirigenti pubblici.

11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100  
101  
102  
103  
104  
105  
106  
107  
108  
109  
110  
111  
112  
113  
114  
115  
116  
117  
118  
119  
120  
121  
122  
123  
124  
125  
126  
127  
128  
129  
130  
131  
132  
133  
134  
135  
136  
137  
138  
139  
140  
141  
142  
143  
144  
145  
146  
147  
148  
149  
150  
151  
152  
153  
154  
155  
156  
157  
158  
159  
160  
161  
162  
163  
164  
165  
166  
167  
168  
169  
170  
171  
172  
173  
174  
175  
176  
177  
178  
179  
180  
181  
182  
183  
184  
185  
186  
187  
188  
189  
190  
191  
192  
193  
194  
195  
196  
197  
198  
199  
200  
201  
202  
203  
204  
205  
206  
207  
208  
209  
210  
211  
212  
213  
214  
215  
216  
217  
218  
219  
220  
221  
222  
223  
224  
225  
226  
227  
228  
229  
230  
231  
232  
233  
234  
235  
236  
237  
238  
239  
240  
241  
242  
243  
244  
245  
246  
247  
248  
249  
250  
251  
252  
253  
254  
255  
256  
257  
258  
259  
260  
261  
262  
263  
264  
265  
266  
267  
268  
269  
270  
271  
272  
273  
274  
275  
276  
277  
278  
279  
280  
281  
282  
283  
284  
285  
286  
287  
288  
289  
290  
291  
292  
293  
294  
295  
296  
297  
298  
299  
300  
301  
302  
303  
304  
305  
306  
307  
308  
309  
310  
311  
312  
313  
314  
315  
316  
317  
318  
319  
320  
321  
322  
323  
324  
325  
326  
327  
328  
329  
330  
331  
332  
333  
334  
335  
336  
337  
338  
339  
340  
341  
342  
343  
344  
345  
346  
347  
348  
349  
350  
351  
352  
353  
354  
355  
356  
357  
358  
359  
360  
361  
362  
363  
364  
365  
366  
367  
368  
369  
370  
371  
372  
373  
374  
375  
376  
377  
378  
379  
380  
381  
382  
383  
384  
385  
386  
387  
388  
389  
390  
391  
392  
393  
394  
395  
396  
397  
398  
399  
400  
401  
402  
403  
404  
405  
406  
407  
408  
409  
410  
411  
412  
413  
414  
415  
416  
417  
418  
419  
420  
421  
422  
423  
424  
425  
426  
427  
428  
429  
430  
431  
432  
433  
434  
435  
436  
437  
438  
439  
440  
441  
442  
443  
444  
445  
446  
447  
448  
449  
450  
451  
452  
453  
454  
455  
456  
457  
458  
459  
460  
461  
462  
463  
464  
465  
466  
467  
468  
469  
470  
471  
472  
473  
474  
475  
476  
477  
478  
479  
480  
481  
482  
483  
484  
485  
486  
487  
488  
489  
490  
491  
492  
493  
494  
495  
496  
497  
498  
499  
500  
501  
502  
503  
504  
505  
506  
507  
508  
509  
510  
511  
512  
513  
514  
515  
516  
517  
518  
519  
520  
521  
522  
523  
524  
525  
526  
527  
528  
529  
530  
531  
532  
533  
534  
535  
536  
537  
538  
539  
540  
541  
542  
543  
544  
545  
546  
547  
548  
549  
550  
551  
552  
553  
554  
555  
556  
557  
558  
559  
560  
561  
562  
563  
564  
565  
566  
567  
568  
569  
570  
571  
572  
573  
574  
575  
576  
577  
578  
579  
580  
581  
582  
583  
584  
585  
586  
587  
588  
589  
590  
591  
592  
593  
594  
595  
596  
597  
598  
599  
600  
601  
602  
603  
604  
605  
606  
607  
608  
609  
610  
611  
612  
613  
614  
615  
616  
617  
618  
619  
620  
621  
622  
623  
624  
625  
626  
627  
628  
629  
630  
631  
632  
633  
634  
635  
636  
637  
638  
639  
640  
641  
642  
643  
644  
645  
646  
647  
648  
649  
650  
651  
652  
653  
654  
655  
656  
657  
658  
659  
660  
661  
662  
663  
664  
665  
666  
667  
668  
669  
670  
671  
672  
673  
674  
675  
676  
677  
678  
679  
680  
681  
682  
683  
684  
685  
686  
687  
688  
689  
690  
691  
692  
693  
694  
695  
696  
697  
698  
699  
700  
701  
702  
703  
704  
705  
706  
707  
708  
709  
710  
711  
712  
713  
714  
715  
716  
717  
718  
719  
720  
721  
722  
723  
724  
725  
726  
727  
728  
729  
730  
731  
732  
733  
734  
735  
736  
737  
738  
739  
740  
741  
742  
743  
744  
745  
746  
747  
748  
749  
750  
751  
752  
753  
754  
755  
756  
757  
758  
759  
760  
761  
762  
763  
764  
765  
766  
767  
768  
769  
770  
771  
772  
773  
774  
775  
776  
777  
778  
779  
780  
781  
782  
783  
784  
785  
786  
787  
788  
789  
790  
791  
792  
793  
794  
795  
796  
797  
798  
799  
800  
801  
802  
803  
804  
805  
806  
807  
808  
809  
810  
811  
812  
813  
814  
815  
816  
817  
818  
819  
820  
821  
822  
823  
824  
825  
826  
827  
828  
829  
830  
831  
832  
833  
834  
835  
836  
837  
838  
839  
840  
841  
842  
843  
844  
845  
846  
847  
848  
849  
850  
851  
852  
853  
854  
855  
856  
857  
858  
859  
860  
861  
862  
863  
864  
865  
866  
867  
868  
869  
870  
871  
872  
873  
874  
875  
876  
877  
878  
879  
880  
881  
882  
883  
884  
885  
886  
887  
888  
889  
890  
891  
892  
893  
894  
895  
896  
897  
898  
899  
900  
901  
902  
903  
904  
905  
906  
907  
908  
909  
910  
911  
912  
913  
914  
915  
916  
917  
918  
919  
920  
921  
922  
923  
924  
925  
926  
927  
928  
929  
930  
931  
932  
933  
934  
935  
936  
937  
938  
939  
940  
941  
942  
943  
944  
945  
946  
947  
948  
949  
950  
951  
952  
953  
954  
955  
956  
957  
958  
959  
960  
961  
962  
963  
964  
965  
966  
967  
968  
969  
970  
971  
972  
973  
974  
975  
976  
977  
978  
979  
980  
981  
982  
983  
984  
985  
986  
987  
988  
989  
990  
991  
992  
993  
994  
995  
996  
997  
998  
999  
1000

Alla luce di questa interpretazione dell'art. 51 deve essere interpretato il contratto collettivo, cui l'art. 21, nuovo testo, rinvia per la disciplina della casistica e degli effetti del recesso illegittimo. L'art. 28 del ccnl dispone che il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, ed in particolare se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardante la diversità di sesso, di razza o di lingua; o se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'articolo 2110 codice civile, salvo quanto previsto dagli articoli 20, comma 3 (sulla risoluzione del rapporto per inidoneità per fisica permanente) e 21, comma 2 (sulla malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio). In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'articolo 18 della legge 300 del 1970.

Da tale ultima previsione la sentenza impugnata ha dedotto, con argomento a contrario, che nei

A24

licenziamenti non discriminatori non si applica l'art.

18.

Si deve notare che lo stesso contratto collettivo, all'art. 27, prevede che l'annullamento delle procedure di accertamento della responsabilità fa venire meno il recesso; lo stesso contratto prevede pertanto la continuità del rapporto per vizi formali circa l'accertamento delle responsabilità.

3. Nessun argomento a contrario può trarsi dal rinvio operato, in precedenza dall'articolo 21, secondo comma, al codice civile, ed ora dal contratto collettivo (art. 27) alla disciplina dell'articolo 2119, perché tale norma, nel suo valore precettivo attuale, esprime soltanto l'esigenza che esista una giusta causa di recesso, mentre gli effetti che essa faceva discendere dalla mancanza di giusta causa (mero pagamento del preavviso) erano collegati alla disciplina dell'art. 2118, allora di portata generale, che sappiamo non essere applicabile ai dirigenti pubblici.

4. Il contratto collettivo della dirigenza pubblica applicabile al ricorrente non predispone una tutela risarcitoria per il recesso privo di giusta causa o giustificato motivo, a differenza dei contratti collettivi dei dirigenti industriali, che disciplinano

ARM

le conseguenze risarcitorie del licenziamento ingiustificato.

Il ricorso deve essere pertanto accolto per quanto di ragione, la sentenza impugnata cassata, e gli atti rimessi al giudice di rinvio, che si designa nella Corte d' Appello di Genova, il quale deciderà la causa attenendosi al seguente principio di diritto: "la illegittimità del recesso dal rapporto di lavoro di una pubblica amministrazione con un dirigente della stessa comporta l'applicazione al rapporto fondamentale sottostante della disciplina dell'art. 18 Legge 20 maggio 1970, n. 300, a norma dell'art. 51, 2° comma, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, mentre all'incarico dirigenziale si applica la disciplina del rapporto a termine sua propria".

Il giudice di rinvio provvederà altresì alle spese processuali del presente giudizio.

p.q.m.

accoglie il ricorso per quanto di ragione, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d' Appello di Genova.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro, il 26 settembre e 14 dicembre 2006.

Il Presidente *Salvatore*

Il Consigliere Estensore *Stefano*