

LA GIURISDIZIONE NEL PUBBLICO IMPIEGO

(Daniela Palumbo-avvocato)

Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n°29 –come successivamente modificato dai decreti legislativi 18 novembre 1993, n°470; 23 dicembre 1993, n°546; 31 marzo 1998, n°80; 29 ottobre 1998, n°387 e da ultimo confluito nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165- ha segnato una tappa decisiva nel percorso di riforma del c.d. pubblico impiego, particolarmente per quanto attiene alla privatizzazione di tutti i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2 del decreto medesimo, con marcate ripercussioni sia in ambito sostanziale che processuale.

SINTESI EVOLUTIVA DELLA RIFORMA

Per meglio valutare la portata innovatrice delle modifiche legislative intervenute, segnatamente in relazione al tema della giurisdizione che qui interessa, pare opportuno ripercorrere brevemente la sequenza normativa considerata secondo criteri di carattere non meramente cronologico, ma anche sistematico.

Come è noto, la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo si fonda essenzialmente sull'art.103 della Costituzione che disciplina il riparto di giurisdizione tra il giudice ordinario e quello amministrativo e, con riferimento all'art. 24 della Costituzione che afferma la tutela sia per i diritti soggettivi che per gli interessi legittimi, attribuisce le controversie relative ai diritti al giudice ordinario e quelle relative agli interessi legittimi al giudice amministrativo, competente, altresì, a conoscere e giudicare in ordine a diritti soggettivi "in particolari materie indicate dalla legge".

Al riguardo, giova rammentare che l'art.7 della legge 7 dicembre 1971, n°1034, nel testo previgente, nell'ambito di una ricognizione delle materie devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo, aveva individuato –tra l'altro- "i ricorsi relativi al rapporto di pubblico impiego e quegli altri indicati dall'articolo 29 del testo unico 26 giugno 1924, n°1054" (concernenti i ricorsi attribuiti all'esclusiva giurisdizione del Consiglio di Stato in sede giurisdizionale), ed in effetti per molto tempo la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo si è connotata come giurisdizione sulle controversie in materia di pubblico impiego, attesa la copiosità dei ricorsi afferenti tale materia.

L'art.11, comma 4, lettera e), della legge delega 15 marzo 1997, n°59, nel quadro di una complessiva riforma dell'amministrazione pubblica -attuata mediante una diversa distribuzione di funzioni e compiti tra Stato, regioni ed enti locali- ha inciso significativamente anche sull'assetto della giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, prevedendo che il legislatore delegato provvedesse a "completare l'integrazione della disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato e la conseguente estensione al lavoro pubblico delle disposizioni del codice civile e delle leggi sui rapporti di lavoro privato nell'impresa", con le conseguenze di cui si dirà *infra*.

Dall'enunciazione di tale principio, volto a riallineare il lavoro privato e quello pubblico in una sintesi riunificatrice della giurisdizione, ha tratto origine l'attribuzione al giudice ordinario delle controversie in materia di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni delineata dall'art.68 del d.lgs. n°29/1993, come sostituito prima dall'art. 33 del d.lgs. n°546/1993, poi dall'art. 29 del d.lgs. n°80/1998 e successivamente modificato dall'art.18 del d.lgs. n°387/1998, attualmente riprodotto nel testo dell'art.63 del d.lgs. n°165/2001, che costituisce fonte primaria di produzione normativa adottata in attuazione della legge delega n°340/2000-. A tenore della disposizione vigente, pertanto, "sono devolute al giudice ordinario in funzione del giudice del lavoro tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2", eccettuate quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, "includere le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti".

AMBITO OGGETTIVO DELLA GIURISDIZIONE DELL'A.G.O.

Dall'analisi della disposizione che precede emerge con tutta evidenza come oggetto di vaglio da parte del giudice ordinario siano tutte le vicende afferenti il rapporto di lavoro presso le pubbliche amministrazioni, senza distinzioni di categoria, dal momento genetico coincidente con l'assunzione, ovvero il conferimento dell'incarico, alla cessazione del rapporto medesimo. Le amministrazioni destinatarie della norma sono quelle indicate all'art.1, comma 2, del d.lgs. n°165/2001, e cioè "tutte le amministrazioni dello stato, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende e le amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi ed associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale".

Correlativamente, per espressa disposizione dell'art.63, comma 4, del decreto in esame, giusta il rinvio di cui al comma 1, restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo "le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'art.3" – inerenti il personale in regime di diritto pubblico indicati (magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare etc.)- "ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi".

Una prima questione, quindi, concerne la figura dirigenziale che sarebbe soggetta ad un duplice regime del rapporto –diversificato in ragione della collocazione apicale o meno- integrante una fattispecie complessa nella quale si rinvengono in qualche misura le categorie tradizionali del diritto amministrativo in tema di procedimento ad evidenza pubblica. In altri termini, particolarmente rilevante si appalesa –ai fini della determinazione del riparto di giurisdizione- la distinzione tra atti c.d. "di alta amministrazione" e gli altri atti di conferimento dell'incarico dirigenziale nell'ambito delle articolazioni strutturali inferiori. Infatti, solo nei primi la presenza dell'attività discrezionale da parte degli organi di indirizzo politico –limitatamente al procedimento di individuazione del soggetto chiamato a dirigere le strutture di vertice- prevale sul carattere negoziale della disciplina del successivo rapporto e, pur non appartenendo alla categoria delle procedure concorsuali in senso proprio, è soggetta al vaglio del giudice amministrativo che deciderà in base ai consueti canoni della conformità del provvedimento all'assetto ordinamentale vigente, con particolare riguardo al fondamento della motivazione. Questo proprio perché il momento della preposizione appartiene alla sfera del diritto pubblico ed attiene al procedimento di immedesimazione organica, come tale preordinato al perseguimento di fini pubblici, nel rispetto dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento di cui all'art. 97 Cost., mentre il momento contrattuale, di diritto privato, ha per oggetto la determinazione del contenuto, della durata e della gradazione dei doveri di servizio, oltre che la disciplina dell'aspetto economico del rapporto (cfr., sul punto, anche Corte Conti, sez. contr., 3 giugno 1999, n°39).

Al riguardo, la Corte Costituzionale -investita della questione di legittimità dell'art.2, comma 1, lettera b) [recte: lettera a)] della legge 23 ottobre 1992, n° 421 e degli artt. 2, commi 2 e 4, 12, commi 2 e 4, 16, 17 e 20, comma 1, del d.lgs. n°29/1993, nella parte in cui mantengono il rapporto pubblicistico di servizio per i soli dirigenti generali e privatizzano lo status degli altri dirigenti in violazione degli artt. 97 e 3 Cost- nella sentenza n°313 del 1996 si è pronunciata in ordine alla legittimità costituzionale della duplicazione di regime giuridico cui è stato sottoposto il rapporto di lavoro dirigenziale. A tenore del percorso ermeneutico seguito dalla Corte, il processo di privatizzazione valorizza la distinzione tra organizzazione della pubblica amministrazione –disciplinata innanzitutto dalla legge- e rapporto di lavoro dei

pubblici dipendenti tendenzialmente demandato allo strumento della contrattazione collettiva. Va opportunamente rammentato, sul punto, il disposto dell'art.2, comma 2, del d.lgs. n° 165/2001, nella parte in cui stabilisce che "i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa", mentre il comma 3 dello stesso articolo precisa che "i rapporti individuali di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente" e che "i contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III" del decreto medesimo.

Per quanto propriamente attiene alla figura dirigenziale, pertanto, la Corte ha rilevato come la disciplina del rapporto de quo, connotata dalla "contemporanea esistenza di più fonti regolatrici", si collochi a metà strada fra il modello pubblicistico e quello privatistico, in coerenza con "la posizione apicale propria di tale categoria rispetto al complesso del personale più nettamente privatizzato", da un lato, e "con il ruolo di cerniera tra indirizzo politico ed azione amministrativa che le è assegnato nel rapporto con la funzione di governo", dall'altro.

Nella medesima sentenza, inoltre, la Corte ha puntualizzato che l'applicazione al rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti delle disposizioni del codice civile implica non l'indiscriminata libertà di recesso dal rapporto, bensì la predeterminazione di criteri e procedure di carattere oggettivo –"assistite da un'ampia pubblicità e dalla garanzia del contraddittorio"- fondanti la legittimità di un eventuale recesso.

IPOTESI DI SOPRAVVIVENZA DI SITUAZIONI DI INTERESSE LEGITTIMO IN CAPO AL PUBBLICO DIPENDENTE

Al fine di identificare correttamente gli atti sottoposti alla giurisdizione del giudice ordinario è necessario preliminarmente verificare la sopravvivenza di situazioni di interesse legittimo in capo al lavoratore pubblico non soggetto al regime di diritto pubblico cennato.

Sul punto la dottrina è divisa. Parte di essa, infatti, nega la sussistenza di tali posizioni soggettive desumendola dal dato formalistico fornito dalla devoluzione del contenzioso lavoristico al giudice ordinario che, in base agli artt. 103 e 113 Cost., è appunto giudice dei soli diritti soggettivi, di tal che qualora si dovessero individuare tuttora degli interessi legittimi, questi –in quanto attribuiti alla cognizione dell'a.g.o.- porrebbero la questione di legittimità costituzionale del decreto legislativo in esame. Infatti, secondo tale orientamento, è unicamente in capo ai dipendenti sottoposti alla giurisdizione del giudice amministrativo che sarebbe ravvisabile una dualità di posizioni soggettive, ascrivibili alla categoria dei diritti soggettivi per ciò che concerne i profili patrimoniali del rapporto, ed a quella degli interessi legittimi per quanto riguarda lo status giuridico e l'organizzazione del lavoro.

Altre argomentazioni a sostegno della scomparsa dell'interesse legittimo in capo ai lavoratori pubblici sono correlate alla connessione necessaria esistente tra dette

posizioni soggettive e l'esercizio di un potere da parte della pubblica amministrazione non più ravvisabile nella fase successiva alla stipula del contratto individuale di lavoro, sul presupposto che da tale momento gli atti datoriali non siano più configurabili come "atti amministrativi", ma siano atti gestionali per ciò stesso idonei a degradare le posizioni di diritto ad interesse legittimo.

Secondo un diverso orientamento, invece, stigmatizzato nel noto parere 31 agosto 1992 n°146 del Consiglio di Stato (che per quanto datato sintetizza efficacemente i termini della questione), l'instaurazione del rapporto di pubblico impiego non sarebbe genetica solo di un rapporto sinallagmatico "rientrante nello schema del *do ut facias*", assumendo altresì la valenza dell'investitura di una pubblica funzione, in un più generale contesto di preminente finalità pubblicistica alla quale accede il corretto esercizio delle pubbliche funzioni a vantaggio della collettività. Conseguentemente, proprio l'irrinunciabilità in capo al datore di lavoro pubblico di alcuni poteri (selezione, organizzazione, direttiva) potrebbe condizionare la posizione soggettiva del lavoratore, degradando ad interesse legittimo situazioni qualificabili come diritti soggettivi per il dipendente privato.

QUESTIONI APPLICATIVE NELLA GIURISPRUDENZA

Particolarmente rilevanti si configurano in argomento alcune fattispecie, tra le quali emergono quella concernente la materia delle progressioni verticali prevista dall'art. 4 del vigente contratto collettivo nazionale del comparto "Regioni-Autonomie Locali e quella concernente la posizione soggettiva del dirigente inserito nella dotazione organica dell'ente e privo di incarico.

Per quanto attiene alla prima delle due questioni, si registra tuttora un andamento giurisprudenziale oscillante in tema di giurisdizione in ordine alle controversie in materia, con una recente prevalenza del filone favorevole alla cognizione del giudice amministrativo.

A fronte di alcune pronunce di tribunale amministrativo di *denegatio jurisdictionis* (Tar Veneto, Sez. II, 3 aprile 2002, n°1287 e Tar Puglia-Bari, Sez. II, 14 marzo 2002, n°1509), altri giudici amministrativi ((Tar Puglia-Lecce, Sez. II, 31 gennaio 2002, n°583; id., 27 febbraio 2002, n°912), ritenendo la giurisdizione, si sono pronunciati a tutela dell'interesse legittimo sotteso al rispetto – da parte dell'amministrazione chiamata in giudizio- dell'art. 35 del d.lgs. n°165/2001, che sancisce l'illegittimità di procedure selettive riservate al personale dipendente. Tale è appunto il caso di Tar Calabria-Catanzaro, Sez. II, 11 marzo 2002, n°568, che –secondo un orientamento condiviso da parte della dottrina- indurrebbe a ritenere preferibile la cognizione del giudice amministrativo in materia, a prescindere dalla circostanza che il meccanismo delle progressioni verticali, operando in costanza del rapporto di lavoro, a rigore della norma sopra citata dovrebbe appartenere alla giurisdizione del giudice ordinario.

A favore della tesi proposta militerebbero alcune considerazioni in ordine alla non perfetta sovrapposibilità tra le caratteristiche del rapporto di lavoro alle dipendenze datoriali private e quelle alle dipendenze pubbliche, soprattutto per quanto attiene alla divisione delle categorie professionali, molto più rigida ed impermeabile nel secondo di quanto non lo sia nel primo. In tal senso, le progressioni verticali, in quanto connotate da una procedura selettiva, sarebbero state assimilate ai concorsi interni, con l'ovvia conseguenza di ritenerle sottratte al vaglio del giudice ordinario. In realtà, tuttavia, tale orientamento non pare condivisibile. In primo luogo, infatti, si riscontra una differenza ontologica tra le procedure concorsuali interne, inequivocabilmente illegittime come ripetutamente affermato dalla Corte Costituzionale a far data dalla storica sentenza n° 1/1999 e tali meccanismi di progressione previsti dalla contrattazione collettiva in termini di riqualificazione delle risorse umane esistenti nelle amministrazioni. In secondo luogo, proprio la previsione di criteri generali per l'espletamento delle selezioni, la disciplina delle procedure e l'individuazione dei requisiti, nonché la ricognizione delle potenzialità professionali dei dipendenti, non pare possedere quelle caratteristiche di esercizio di un potere discrezionale eventualmente lesivo di un interesse legittimo. A meno di non voler riproporre l'annosa questione già sollevata con riferimento alle procedure concorsuali interne, incentrate sull'asserzione che dette procedure non violavano le norme sull'accesso al pubblico impiego, poiché rappresentavano un meccanismo di progressione in carriera, e per non svuotare di contenuto la riforma in ordine al mutamento di giurisdizione, si potrebbe anche ritenere che la sussistenza dei requisiti per accedere a dette progressioni costituisca oggetto della cognizione del giudice ordinario, al quale è rimessa –per espresso disposto normativo- anche la valutazione (non la cognizione) in ordine alla legittimità degli atti amministrativi presupposti, ai fini di un'eventuale disapplicazione. Ovviamente, il diritto a partecipare alle selezioni di cui si tratta non si identifica con il diritto ad un esito favorevole della selezione medesima, relativamente alla quale un'ipotetica controversia in materia, in assenza di elementi probatori fondanti la pretesa, dovrebbe concludersi con la reiezione del ricorso (v. in ordine ai tratti qualificanti le progressioni, Tribunale Trapani, sez. Lav., ordinanza 2 gennaio 2001) .

Analoghe considerazioni valgono anche in relazione alle posizioni organizzative, per le quali si segnala la recentissima pronuncia del giudice del Lavoro di Venezia che ha appunto respinto il ricorso di un dipendente regionale volto all'accertamento del diritto a conseguire tale posizione, invocando la sussistenza dei requisiti necessari per accedervi.

In termini non dissimili si pone altresì la questione concernente l'individuazione della posizione soggettiva tutelabile in ipotesi di conferimento dell'incarico dirigenziale. Al riguardo, non sembra superfluo rammentare che l'approvazione della graduatoria dei vincitori di concorso per la copertura di posti vacanti di categoria dirigenziale non pare postulare un obbligo dell'amministrazione precedente a stipulare il successivo

contratto, con conseguente responsabilità precontrattuale della stessa in caso di inerzia, fondante un obbligo risarcitorio riconducibile alla tutela dell'affidamento. Neppure pare potersi sostenere la sussistenza di un diritto incondizionato di un soggetto risultato idoneo nell'ambito della graduatoria di un concorso già espletato allo scorrimento della graduatoria medesima, posto che la chiamata degli idonei a ricoprire i posti resisi successivamente vacanti si configura come una facoltà e non un obbligo dell'Amministrazione (cfr. Tar Umbria, sentenza n°278 del 18 maggio 2001; Tar Veneto, sentenza n°526 del 15 febbraio 2000 e Tribunale Venezia, sentenza del 16 ottobre 2001). Correlativamente, inoltre, si segnala la sentenza 26 maggio 2000 del Tribunale di Brindisi che ha accolto il reclamo avverso l'ordinanza cautelare sospensiva dell'atto di destinazione di un neo vincitore di concorso ad un incarico dirigenziale presso una sede di servizio diversa da quella nella quale precedentemente lavorava, con ciò implicitamente negando la sussistenza di un diritto al mantenimento della sede. Va, infatti, rammentato, al riguardo, che la soggezione del rapporto di pubblico impiego alla cognizione del giudice ordinario implica l'utilizzabilità di tutti gli strumenti di tutela civilistici, inclusi i provvedimenti cautelari concedibili sui noti presupposti del *fumus boni juris* e del *periculum in mora* (cfr., esemplificativamente, Tribunale Salerno, sez. lav., ordinanza 4 luglio 2000 in tema di esercizio del diritto di opzione ex art. 15 –*quater* del d.lgs. n°502/1992)

Parimenti, non pare potersi affermare la sussistenza di un diritto soggettivo al conferimento dell'incarico, in caso di scadenza contrattuale dell'incarico già conferito e mancato rinnovo o conferma, non potendosi più rinvenire, nell'attuale assetto normativo, uno specifico *jus ad officium*. Anzi, in assenza di un formale provvedimento di conferimento dell'incarico, e *a fortiori* di un contratto di dirigenza con l'amministrazione, l'interesse concretamente ravvisabile sarebbe di mero fatto, non suscettibile neppure di tutela cautelare (cfr. Tribunale Potenza, sez. lav., ordinanza collegiale 29 dicembre 1999, n°18908, in tema di revoca, in sede di reclamo al collegio, del provvedimento monocratico con il quale, in via provvisoria e d'urgenza, il dirigente non riconfermato era stato reintegrato nell'amministrazione e nel medesimo posto).

Questione del tutto diversa è, invece quella relativa al mutamento unilaterale –da parte dell'Amministrazione- dei contenuti dell'incarico anteriormente alla naturale scadenza dello stesso. Si premette doverosamente, sul punto, che la revoca anticipata degli incarichi dirigenziali può ritenersi ammissibile a seguito di verifica dei risultati negativi della gestione, per mancato raggiungimento degli obiettivi, per grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente, per ripetuta valutazione negativa, anche se, ovviamente, ciò che rileva in tali fattispecie è la predisposizione – da parte dell'Amministrazione, soggetto datoriale di diritto pubblico vincolato al rispetto di norme e procedure sconosciute al datore di lavoro privato- di criteri e modalità definiti di conferimento e revoca degli incarichi di cui si tratta, in assenza dei quali il potere di organizzazione sconfinava nel mero arbitrio. Infatti, anche nei casi in

cui il recesso anticipato appaia formalmente giustificato da una serie di contestazioni di addebiti in ordine alla condotta del dirigente –sotto il profilo delle decisioni assunte e della gestione in concreto di taluni procedimenti- tuttavia è stata affermata l'inidoneità di una tipologia di addebiti inerenti nel loro complesso la responsabilità dirigenziale o manageriale –intesa quale complessiva incapacità a gestire il ruolo- a giustificare il recesso per giusta causa; questo perché la disciplina “privatizzata” del licenziamento dei dirigenti pubblici diverge da quella dei dirigenti privati posto che la decisione del recesso dovrebbe spettare, in considerazione di ragioni di conoscenza tecnica, di imparzialità e di garanzia, a speciali organismi interni all'amministrazione, ma in posizione di terzietà rispetto agli organi di vertice. Conseguentemente, è stato ritenuto illegittimo il licenziamento di un dirigente disposto in violazione delle norme procedurali che dovrebbero garantire l'apprezzamento obiettivo dei fatti contestati e delle norme sostanziali laddove è stato rilevato uno “sviamento” nella valutazione erronea dei fatti medesimi che ha comportato l'annullamento degli atti impugnati (v. Tar Veneto, sez. II, sentenza n°380 del 1999). E' evidente, nella fattispecie da ultimo considerata, che i criteri di giudizio utilizzati –tipici del processo amministrativo antecedente la riforma di cui alla legge 21 luglio 2000, n°205- sono riassumibili nella verifica della legittimità dei procedimenti e della individuazione delle figure sintomatiche dell'illecito amministrativo soggettivo e, come tali, non sono parimenti utilizzabili nel processo civile, nel quale oggetto di cognizione sono unicamente diritti soggettivi ed è diversamente congegnato anche il regime delle prove ammissibili. L'accertamento dell'insussistenza della giusta causa di licenziamento a termini dell'art.2119 c.c., peraltro, nel senso di addebiti concernenti condotte non sufficientemente provate sotto il profilo dell'imputabilità soggettiva o della gravità oggettiva, non comporterebbe il ripristino del rapporto di lavoro (Cass. civ., sez. lav., n°1591/2000), bensì la corresponsione delle indennità dovute in forza della disciplina pattizia, conseguenti la conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento *ad nutum* (v. C.d.S., sez. IV, 26 aprile 2000, n°2493). Per quanto attiene alla modifica dell'incarico, una volta concordato, questa non può aver luogo sino alla scadenza se non per mutamento consensuale –in applicazione del principio generale stabilito dall'art.1372 c.c. che impone nella gestione delle vicende del contratto la regola del mutuo consenso-, ricadendo, altrimenti, nell'ipotesi della revoca implicita, attuata *praeter aut contra jus*, cioè secondo meccanismi estranei all'ordinamento o, peggio, contrari alle regole stabilite per una corretta gestione del rapporto di lavoro anche alle dipendenze della pubblica amministrazione. In tal senso sussisterebbe un diritto soggettivo al mantenimento dell'incarico dirigenziale impeditivo di qualsiasi mutamento unilaterale da parte dell'amministrazione e ciò sul presupposto che l'incarico appartenga al novero degli atti negoziali di diritto privato – valutabile in termini di adempimento/inadempimento- e che la posizione del dirigente oggetto del provvedimento di incarico o revoca sia di diritto soggettivo pieno. Conseguentemente, le fattispecie riconducibili a pretese esigenze di riorganizzazione o a passaggio ad altro incarico in assenza di preventiva revoca del precedente si

configurerebbero quali violazioni del diritto dirigenziale al mantenimento dell'incarico di cui si è detto (v. Tribunale Venezia, ordinanza 8 giugno 2000).

ESEGUIBILITA' DELLE SENTENZE PRONUNCIATE NEI CONFRONTI DELLA P.A.

Premesso che per le sentenze pronunciate dal giudice amministrativo non si pongono particolari questioni di eseguibilità, in quanto in ipotesi di inerzia dell'amministrazione di fronte al giudicato è sempre esperibile il giudizio di ottemperanza, volto ad imporre la concreta esecuzione della pronuncia anche con l'intervento di un commissario *ad acta*, qualora si tratti di un *facere*, un diverso ordine di problemi si è posto in relazione all'eseguibilità del giudicato del giudice ordinario nei contenziosi di cui sia parte la pubblica amministrazione.

Sul punto, va adeguatamente considerato che l'art. 63, comma 2, del d.lgs. n°165/2001, precisa che "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". Inoltre il comma 1 del medesimo articolo ha specificato come nel caso in cui vengano in questione atti amministrativi presupposti, qualora "siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi", con l'ulteriore puntualizzazione procedurale afferente l'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia che –per espresso disposto normativo- "non è causa di sospensione del processo" (civile).

Le questioni di maggior rilievo, in argomento, attengono all'eseguibilità delle sentenze di condanna dell'Amministrazione ad un *facere*, come nell'ipotesi di una pronuncia di reintegra di un dipendente (non dirigente) ingiustamente licenziato. In tali fattispecie, a fronte della necessità di pervenire all'esecuzione in forma specifica del giudicato, si è prospettata l'applicabilità dell'art.612 c.p.c., attraverso il quale il giudice ordinario potrebbe nominare un "*commissario ad acta*" quale proprio ausiliario, con il compito di adottare gli atti in sostituzione dell'Amministrazione. Permangono, tuttavia, notevoli perplessità in ordine all'efficacia degli atti eventualmente compiuti dall'ausiliario, se si considera che potrebbero opporsi ai concreti provvedimenti di reintegra le stesse obiezioni che li escludono nei confronti dei dirigenti, per i quali è stata ritenuta ammissibile solo la corresponsione dell'indennità di mancato preavviso.