

OSSERVATORIO AUTONOMIE LOCALI

REGIONI-AUTONOMIE LOCALI: LIMITI AL SINDACATO DEL GIUDICE ORDINARIO E CORRETTA METODOLOGIA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

In due recenti sentenze, la magistratura del lavoro affronta alcune problematiche connesse al conferimento degli incarichi di posizioni organizzative. In particolare le due pronunce si soffermano su due profili tra loro in qualche misura collegati: in primo luogo, quali limiti incontra il giudice ordinario che sia investito della controversia relativa alla presunta illegittimità del conferimento degli incarichi in discorso; in secondo luogo, quale sia il modo corretto di esercitare la discrezionalità dell'ente pubblico nella scelta dei dipendenti ai quali assegnare i predetti incarichi. Oggetto di attenzione sono, in ordine temporale, la sentenza del 15.2.2005 del Tribunale di Sant'Angelo dei Lombardi (giudice Colucci) e la sentenza n. 435 del 30.6.2005 della Corte d'appello di L'Aquila (giudice rel. Sordi). Nel prosieguo il Tribunale di Sant'Angelo dei Lombardi sarà indicato con la dizione Tribunale, mentre la Corte di appello di L'Aquila con quella di Corte d'appello. La fattispecie concreta affrontata dalle due pronunce è la stessa: un dipendente regionale si duole della mancata assegnazione della posizione organizzativa, ritenendo viziata, per varie ragioni, la scelta

dei dipendenti incaricati delle posizioni in concreto operata dall'amministrazione. Nella prima pronuncia il ricorso è accolto; nella seconda l'appello è respinto. Ciò che preme evidenziare, però, al di là del diverso risultato cui le due pronunce pervengono, è soprattutto la differenza dell'iter argomentativo seguito dai due giudici. La diversità è relativa soprattutto al primo profilo esaminato dai giudici, quello, come accennato, del tipo di sindacato, e dei relativi limiti, che essi stessi ritengono di poter svolgere nella controversia in discorso. Il giudice del Tribunale di Sant'Angelo dei Lombardi parte dall'assunto secondo cui gli atti di conferimento di posizioni organizzative sarebbero atti amministrativi e, come tali, potrebbero essere disapplicati o dichiarati illegittimi dal giudice ordinario, ma non annullati, poiché la giurisdizione del giudice ordinario è sul rapporto e non sull'atto. L'interesse del ricorrente, quindi, sarebbe quello ad ottenere una mera pronuncia dichiarativa: in particolare si tratterebbe dell'interesse alla dichiarazione di illegittimità di un provvedimento amministrativo che, escludendolo, lo riguarda per ogni ulteriore prosieguo nel rapporto con l'amministrazione. Sulla base dell'accoglimento di questa pronuncia dichiarativa, il dipendente potrebbe ad esempio chiedere un risarcimento per perdita di chance, per ottenere il quale, però, occorrerà che egli dimostri elementi ulteriori, in un

successivo e distinto giudizio.

Il punto di partenza della Corte di appello di L'Aquila è radicalmente opposto a quello del Tribunale di Sant'Angelo dei Lombardi, poiché la vicenda è ricostruita in termini puramente civilistici.

Ad avviso del giudice d'appello, infatti, il contratto collettivo (nella specie, il CCNL del Comparto Regioni-Autonomie locali del 31.3.1999), disciplinando l'istituto del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, ha posto un duplice obbligo in capo all'amministrazione:

- di procedere all'individuazione del dipendente cui conferire la posizione organizzativa sulla base di criteri predeterminati;
- di motivare l'atto di attribuzione dell'incarico al dipendente prescelto, evidentemente indicando anche come quei criteri di scelta siano stati rispettati.

Ebbene, la violazione di queste disposizioni del contratto collettivo costituisce un inadempimento contrattuale da parte della P.A., poiché il procedere al conferimento delle posizioni organizzative nel rispetto dei vincoli contemplati dal CCNL rappresenta nient'altro che uno dei tanti obblighi che l'ente assume nei confronti dei propri dipendenti in forza del contratto di lavoro con essi stipulato. Trattandosi di inadempimento, quindi, secondo le regole del diritto comune, il lavoratore potrà chiedere: la condanna dell'ente pubblico all'adempimento, cioè la condanna all'esecuzione della prestazione rimasta inadempita, che nella fattispecie consiste nella ripetizione della scelta nel rispetto dei vincoli di fonte contrattuale; il risarcimento dei danni causati dalla condotta inadempiente, consistenti nei pregiudizi derivanti dalla perdita della possibilità di essere investito dell'incarico.

Come si vede, quindi, il primo giudice ritiene di doversi limitare ad una mera pronuncia dichiarativa dell'eventuale illegittimità dell'atto di conferimento

dell'incarico; il giudice d'appello, invece, ritiene di poter procedere ad una sentenza di condanna dell'amministrazione, o al corretto adempimento (nella specie, la ripetizione della scelta rispettando le prescrizioni del contratto collettivo), ovvero al risarcimento del danno per perdita di chance.

Entrambe le pronunce escludono comunque che il ricorrente possa chiedere ed ottenere dal giudice il conferimento diretto della posizione organizzativa.

I due giudici ritengono di poter sindacare la scelta in concreto operata dall'amministrazione ma, anche qui, essi pervengono a conclusioni diverse sull'oggetto del loro giudizio.

Detto altrimenti, essi mostrano opinioni diverse circa il corretto modo di procedere alla scelta dei titolari delle posizioni organizzative da parte della p.a., coerentemente, del resto, alle premesse già accennate.

Secondo il Tribunale, il conferimento di una posizione organizzativa non è di per sé un diritto, poiché appartiene alla discrezionalità del datore di lavoro pubblico destinare ciascun dipendente alle diverse posizioni, eventualmente modificando, con l'adozione di atti macroorganizzativi, l'organizzazione dei servizi.

È l'amministrazione e non il giudice a dover correttamente esercitare la discrezionalità, comparando i vari interessi coinvolti nel procedimento, nel caso di specie alla luce dei criteri valutativi del CCNL. Il Tribunale, quindi, mostra di essere coerente al punto di partenza, continuando l'iter argomentativo che ricostruisce la vicenda in termini di atto e procedimento amministrativo.

In questa ottica, si afferma che al giudice è consentito di verificare la scelta effettuata dalla p.a. sotto

il profilo della congruità e della ragionevolezza, dovendo accertare che il procedimento abbia seguito il corso prescritto dalla legge: infatti, il dettato dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001, equiparando il datore di lavoro pubblico a quello privato, implicherebbe, sempre e comunque, una necessaria sintonia con i vincoli costituzionali e legislativi di imparzialità e trasparenza dell'amministrazione nella motivazione delle sue determinazioni. La conseguenza di questa impostazione non è irrilevante per il ricorrente: coerente con la sua impostazione, infatti, il giudice ritiene che gli atti di macroorganizzazione presupposti e gli atti di conferimento degli incarichi rientrano di certo, nell'ambito della legge e delle fonti secondarie e pattizie, nella discrezionalità del pubblico datore di lavoro, ma il percorso che conduce alle determinazioni concrete va correttamente esplicitato, "dovendo l'amministrazione evidenziare le modalità di comparazione dei diversi interessi, e delle diverse posizioni soggettive, coinvolti nel procedimento, per giungere alla determinazione finale". Il giudice, quindi, è abilitato, in questa ottica, a verificare la corretta comparazione degli aspiranti al conferimento della posizione organizzativa.

La Corte d'appello sembra ritenere che un eventuale obbligo di procedere ad una valutazione comparativa possa essere imposto all'amministrazione o dal contratto collettivo ovvero dalla delibera dell'ente che predetermini i criteri di scelta dei titolari delle posizioni organizzative.

Ciò sembra coerente alla impostazione di valorizzazione del significato della c.d. privatizzazione del rapporto di lavoro alle dipendenze delle PP.AA., in senso quindi opposto all'ottica fatta

propria dal Tribunale. Ebbene, ad avviso del giudice il CCNL non impone una valutazione comparativa degli aspiranti agli incarichi in questione, né essa emerge dalla delibera del datore di lavoro.

Tuttavia, prosegue il giudice, "è anche vero che, nel momento in cui la fonte contrattuale impone che il conferimento delle posizioni organizzative debba avvenire nel rispetto di specifici criteri, costituisce sicuramente inadempimento datoriale l'attribuzione dell'incarico ad un certo dipendente quando un altro lavoratore dimostri che, rispetto a quei criteri, egli era maggiormente meritevole rispetto al prescelto".

Pertanto, la Corte ritiene di sintetizzare il suo ragionamento in questi punti:

- 1) nell'atto di conferimento deve darsi conto dei motivi per i quali il dipendente prescelto è stato ritenuto idoneo a ricoprire la posizione organizzativa, non essendo invece necessario esplicitare i motivi per i quali il dipendente stesso sia stato ritenuto maggiormente idoneo rispetto agli altri aspiranti al medesimo incarico;
- 2) il dipendente insoddisfatto deve dimostrare che la scelta operata in concreto dall'amministrazione costituisce un inadempimento contrattuale;
- 3) per converso, la p.a. deve invece dimostrare, rispetto ai profili evidenziati dal dipendente che ricorre in giudizio, di aver correttamente adempiuto l'obbligazione, essendo la scelta giustificata alla luce dei criteri che il CCNL impone di predeterminare;
- 4) il giudice non può ripetere la scelta operata dalla p.a. ma deve limitarsi a valutare se sussista o meno l'inadempimento lamentato dal ricorrente;
- 5) se il giudice ritiene effettivamente sussistente l'inadempimento, può procedere, come detto, a condannare la p.a. a ripetere la scelta, ovvero al risarcimento del danno.

Come accennato, per quanto può rilevare in questa sede, anche gli esiti conclusivi delle due sentenze sono diversi.

Il Tribunale accoglie la richiesta dell'attore. Egli ritiene che la documentazione acquisita in giudizio dimostri l'inadeguatezza delle "ponderazioni" compiute dalla parte datoriale: in particolare, non risulterebbero rispettati, o almeno esternati, i criteri per l'individuazione dei titolari delle posizioni organizzative, come sarebbe richiesto dal CCNL.

Tali criteri imporrebbero una valutazione comparativa tra i vari candidati, che tenga conto anche dei risultati conseguiti dagli aspiranti in precedenti analoghe posizioni, secondo i parametri valutativi offerti dalla stessa contrattazione collettiva.

Su questa base, il giudice dichiara illegittimi gli impugnati atti di conferimento delle posizioni organizzative, ma ribadisce che questa dichiarazione di illegittimità produce effetti solo nella relazione intersoggettiva tra l'amministrazione e il dipendente ricorrente.

La Corte d'appello, invece, respinge la pretesa attorea. L'appellante aveva contestato la scelta operata dalla Regione a favore di suoi colleghi per tre motivi:

- 1) la p.a. avrebbe violato il criterio di scelta dell'esperienza maturata nella direzione di Unità Operative;
- 2) i dipendenti incaricati: sarebbero stati inquadrati in un livello professionale inferiore a quello dell'appellante; avrebbero potuto vantare solo una minore anzianità nella categoria; avrebbero rivestito un profilo professionale inidoneo rispetto al posto assegnato;
- 3) l'appellante sarebbe in possesso di una superiore esperienza e di maggiori conoscenze professionali, derivanti dall'aver redatto testi legislativi coordinati nella materia alla quale si riferiscono gli incarichi di posizione organizzativa assegnati.

Ad avviso del giudice, ammettendo che elementi decisivi nella scelta dei lavoratori cui assegnare la responsabilità di uffici

siano proprio quelli dedotti dall'appellante, sulla base di una valutazione generale dei titoli vantati dagli aspiranti all'assegnazione delle posizioni professionali controverse, deve concludersi che l'attribuzione degli incarichi di direzione, in concreto operata dall'ente, sia legittima. Ma soprattutto, il giudice ritiene che, alla luce del dettato del CCNL e della delibera della p.a. che ha determinato, nel caso concreto, i criteri di scelta degli incaricati di posizioni organizzative, i criteri citati (ed in particolare, il pregresso livello di inquadramento e l'anzianità nella categoria e nel profilo rivestito) "non rilevano di per sé ma solamente se ed in quanto indici di capacità, formazione professionale ed attitudini con specifico riferimento all'incarico del cui conferimento volta per volta si tratta".

Si tratterebbe quindi di linee guida che l'amministrazione è chiamata ad applicare e valutare pur sempre nella prospettiva delle caratteristiche specifiche dell'incarico che deve essere assegnato.

**TRIBUNALE DI SANT'ANGELO
DEI LOMBARDI, 15 FEBBRAIO 2005
(GIUDICE COLUCCI)**

Rapporto di lavoro – regioni - conferimento di posizioni organizzative – integrazione del contraddittorio – giurisdizione sull'atto e non sul rapporto – necessità – esclusione - criteri di individuazione dei titolari di posizioni organizzative – valutazione comparativa – mancata esplicitazione – illegittimità dei provvedimenti

- art. 2 D. Lgs. n. 165/01;

- art. 39 CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali

La giurisdizione del giudice ordinario è sull'atto e non sul rapporto, per cui

il giudizio instaurato ai fini della declaratoria di illegittimità di un atto amministrativo non esige soggetti controinteressati portatori di un loro autonomo interesse appunto perché il giudice non annulla gli atti amministrativi, ma semmai, li disapplica o li ritiene illegittimi nell'ambito di una giurisdizione che rimane sul rapporto, quindi non implicante la figura processualamministrativistica del controinteressato.

La mancata esplicitazione dei criteri seguiti dalla pubblica amministrazioni per il conferimento di posizioni organizzative determina l'illegittimità dei relativi atti di conferimento in quanto in tal modo si violano i vincoli valutativi e procedurali che devono presiedere l'azione dell'amministrazione in modo da assicurare la trasparenza della scelta (fattispecie in cui il giudice ha dichiarato l'illegittimità dei decreti dirigenziali con i quali sono state assegnate posizioni organizzative senza la necessaria valutazione comparativa prevista dalla contrattazione collettiva).

Il Giudice del lavoro Daniele Colucci all'udienza del 7 gennaio 2005 ha emesso la seguente **sentenza** tra V. P. RICORRENTE e Regione Campania, in persona del Presidente p.t. della Giunta Regionale RESISTENTE CONTUMACE

OGGETTO:

dichiarativa di illegittimità dei decreti 00.217 e 220 del 31.12.2002, emanati dal direttore dello STAF di Sant'Angelo dei Lombardi

CONCLUSIONI:

come da ricorso depositato

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso, depositato in questa cancelleria in data 18.5.2004, V. P. esponeva:

- di essere dipendente della Regione Campania, assegnato allo STAF (Settore Tecnico Amministrativo Forestale) di Sant' Angelo dei Lombardi, medaglia C0248, VII liv. Funz., ascritto nella cat. D);
- che, in virtù di detta posizione, negli anni precedenti al 2002, gli veniva attribuita, ex art. 8 del CCNL del 31.3.1999, una posizione organizzativa B e relativa indennità;
- che in data 5.12.2001 il Direttore dello STAF di Sant' Angelo dei Lombardi aveva emesso i decreti (dal n. 64 al n. 71) relativi agli incarichi di posizione A. B. C. escludendo del tutto l'esponente;
- che avverso dette determinazioni proponeva ricorso a questo Tribunale che, con sent. n. 946 del 31.10.2003, dichiarava l'illegittimità, rispetto alla sua posizione soggettiva, dei decreti impugnati;
- che, in data 31.12.2002, il medesimo direttore dello STAF di Sant'Angelo dei Lombardi emetteva ulteriori 8 decreti dal n. 216 al n. 223 per l'affidamento di incarichi di posizioni organizzative, confermando, più in particolare con i decreti nn. 217 e 220, gli stessi soggetti che per l'anno 2002 erano stati incaricati con i decreti nn. 65 e 68, dichiarati illegittimi, escludendo nuovamente egli esponente, in palese violazione dei criteri stabiliti dagli artt. 9 e 10 del CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 32 del CCDI del 15.11.2001;
- che i suddetti decreti nn. 217 e 220 del 31.12.2002, alla scadenza annuale, del 31.12.2003, venivano prorogati al giugno 2004.

Dopo ampia esposizione sull'omessa e/o errata valutazione dei criteri di individuazione dei titolari di posizioni organizzative di cui all'art. 32 C.C.D.I., sulla violazione ed errata applicazione degli artt. 8 e 9 e segg. CCNL in relazione agli artt. 32 e 33 C.C.D.I., degli artt. 97 e 98 della Cost.,

nonché dell'art. 2, comma 1, lett.d) del D.Lgs.n.165/01, il tutto con particolare riferimento ai decreti nn. 217 e 220, si rivolgeva a questo giudice chiedendo di dichiarare illegittimi, in particolare, i decreti nn 217 e 220 del 31.12.2002, adottati dal dott. M. F.; con vittoria di spese. Nessuno si costituiva per la Regione Campania, nonostante la regolare notifica del ricorso e del decreto di fissazione dell'udienza di discussione. All'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa, come da dispositivo e per i motivi che seguono.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Va preliminarmente rilevata la contumacia della Regione resistente, non costituitasi, nonostante la regolare notifica del ricorso e del decreto di fissazione dell'udienza, perfezionatasi in data 9.6.2004, per l'udienza del 15.10.2004.

Nel merito la domanda di V.P. risulta fondata, nei termini e per le ragioni che si vanno ad esporre.

Da premettere che una posizione analoga del ricorrente, riferita all'anno precedente a quello azionato in questa sede, è stata definita da questo giudice con sent. n. 946 del 31.10.2003.

Talune considerazioni, pertanto, saranno necessariamente e pedissequamente riprese da detta pronuncia.

Va, a tal punto, opportunamente puntualizzato che non si pone, nella concreta fattispecie dedotta in giudizio, un profilo di integrazione del contraddittorio. In primo luogo occorre sottolineare che la giurisdizione del giudice ordinario è sull'atto, non sul rapporto, per cui il presente giudizio non esige soggetti contro interessati, portatori di un loro autonomo interesse sostanziale, posizione tipica dei ricorsi di tipo impugnatorio. Il giudice ordinario, infatti, non annulla gli atti amministrativi, ma semmai li disapplica o li ritiene illegittimi nell'ambito di una giurisdizione che rimane sul rapporto, quindi non implicante la figura

processualamministrativistica del controinteressato.

Inoltre, è da escludersi, nel caso concreto, anche la mera opportunità dell'estensione del contraddittorio. Infatti, la sentenza che va ad accogliere le ragioni del ricorrente non intacca le ragioni di terzi, in quanto il bene della vita preteso con il presente atto introduttivo è solo quello della valutazione di legittimità di provvedimenti amministrativi, che si esprime ed esplica i suoi effetti nell'ambito della relazione ricorrente-parte datoriale pubblica, non essendo stato richiesto il conferimento al V. di posizioni organizzative assegnate ad altri soggetti, nei confronti dei quali la presente sentenza non farà stato.

Va, altresì, affermata, in relazione al petitum, la sussistenza di un interesse ad agire, atteso che vi è un sicuro interesse del V. a vedersi valutare illegittimo un provvedimento amministrativo che, per escluderlo, lo riguarda, per ogni ulteriore prosieguo nel rapporto tra il medesimo e la sua amministrazione (si pensi ad un'azione di risarcimento per perdita di chance, per l'affermazione del cui diritto va però dimostrata la sussistenza di ulteriori elementi, che non discendono automaticamente dalla presente pronuncia di accoglimento). L'interesse del V. pertanto, è quello proprio della comune pronuncia dichiarativa.

Ciò posto, osserva questo giudice che il conferimento di una posizione organizzativa non è di per sé un diritto, appartenendo comunque alla discrezionalità del datore di lavoro pubblico destinare ciascun dipendente, con atti legittimi, alle diverse posizioni, anche eventualmente modificando, con l'adozione di atti macroorganizzativi, l'organizzazione dei servizi.

In altri termini, è l'amministrazione,

e non il giudice, che deve correttamente esercitare la discrezionalità, comparando i vari interessi coinvolti nel procedimento, nel caso di specie alla luce dei criteri valutativi offerti dagli artt. 32 del C.C.D.I. e 8 del CCNL. L'applicazione di tale tipologia, tuttavia, è verificata dal giudice sotto il profilo della congruità e della ragionevolezza, così come il giudice, senza invadere il campo decisionale dell'amministrazione, può e deve verificare se il procedimento ha seguito il corso prescritto dalla legge, in quanto il dettato dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, sull'equiparazione del datore di lavoro pubblico a quello privato, implica comunque una necessaria sintonia con i vincoli costituzionali e legislativi di imparzialità e trasparenza dell'amministrazione e motivazione delle sue determinazioni, quantomeno quando sono coinvolti profili relazionali. Di tali limiti si fa correttamente carico l'atto introduttivo del presente giudizio, con il quale non si chiede a questo giudice di sostituirsi all'amministrazione, assegnando, in sua vece, il V. ad una posizione organizzativa, ma semplicemente si deduce l'illegittimità, a svantaggio del ricorrente, dell'operato dell'amministrazione, con la conseguente richiesta di una sola declaratoria. Sul punto va precisato che il V. chiede la disapplicazione di alcuni decreti dirigenziali. Tuttavia la disapplicazione del giudice del lavoro, che è un giudice ordinario, ha una valenza unicamente strumentale alla decisione da adottare, ex art. 63, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001. In altri termini, la disapplicazione non può costituire il momento finale della tutela, ma solo un passaggio intermedio per la definizione di una posizione soggettiva, per cui il petitum del V. va correttamente inteso come richiesta di dichiarativa

di illegittimità dei dedotti atti amministrativi. Il ricorrente deduce, fondamentalmente, due profili di illegittimità: la violazione dell'art. 2, comma 1, lett.d), del D.L.gs. n.165/01 e l'errata valutazione dei criteri pattizi di conferimento degli incarichi. Tali doglianze attoree (ma la norma di legge citata ha una specifica valenza nei rapporti dell'amministrazione con l'esterno) si riconducono al vizio di mancata esplicitazione, da parte dell'amministrazione, dei criteri seguiti per il conferimento degli incarichi, quindi alla violazione dei vincoli valutativi e procedurali, che devono presiedere l'azione dell'amministrazione e idonei ad assicurare la trasparenza della scelta.

In altri termini, non vi è il diritto soggettivo di alcuno a ricevere la titolarità di una posizione organizzativa, in quanto gli atti di macroorganizzazione presupposti e gli atti di conferimento degli incarichi sono sicuramente rientranti, nell'ambito della legge e delle fonti secondarie e pattizie, nella discrezionalità del pubblico datore di lavoro, ma il percorso che conduce a determinazioni va correttamente esplicitato, dovendo l'amministrazione evidenziare le modalità di comparazione dei diversi interessi, e delle diverse posizioni soggettive, coinvolti nel procedimento, per giungere alla determinazione finale.

Nei decreti di cui al ricorso introduttivo, e in particolare nei decreti nn. 217 e 220/02, non emerge nulla di tutto questo, risultando così le nomine svincolate dalla concreta valutazione di idoneità delle persone designate rispetto agli scopi da perseguire.

Il criterio di scelta non è comparativamente giustificato, come anche le richiamate norme pattizie imporrebbero, dal possesso delle capacità di leadership, di capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi, dalle attitudini e dalle capacità professionali, dal potenziale professionale e dalla propensione al lavoro per obiettivi,

dai titoli di studio o dalla qualifica di appartenenza dei designati, né da alcun'altra concreta ragione.

Un tale profilo è tanto più pregnante nei confronti del ricorrente, che in precedenza ha ricoperto una delle posizioni organizzative ricollegabili a quelle di cui ai prodotti decreti, senza che risulti alcuna valutazione delle sue capacità professionali comparate a quelle dei soggetti poi selezionati.

L'amministrazione resistente, in verità, solo con il decreto n. 281/00 del 2.2.2004, dopo aver ammesso la mancanza di alcuna esplicitazione dei criteri che avevano determinato l'individuazione dei responsabili delle posizioni organizzative di cui ai decreti del precedente 31 dicembre, dava conto delle ragioni che avevano determinato l'esclusione del V., espresse da una relazione dell'ing. G., che aveva ritenuto negativamente il precedente operato professionale del ricorrente, per l'incarico professionale conferitogli dal 10.6.2000 al 31.12.2001, e dalla "pendenza di indagini", a carico del V., riguardanti, "tra l'altro", l'impiego improprio di beni e personale dei vivai forestali.

Orbene, in primo luogo non può non rilevarsi che le valutazioni e le ponderazioni di interessi coinvolti nel procedimento devono essere effettuati prima dell'adozione del provvedimento finale ed esternati contestualmente.

In altri termini, non può essere, e comunque non può apparire, che le ragioni della scelta effettuata siano portate a conoscenza degli interessati in un momento successivo, a copertura di una determinazione che al momento della sua adozione e della sua esecutività non rendeva intelligibili le valutazioni compiute.

Ma anche a voler prescindere da tale profilo, va rilevato che dalla documentazione acquisita, per estremo scrupolo, da questo giudice, emerge l'inadeguatezza delle ponderazioni compiute dalla parte datoriale.

La relazione dell'ing. G. (peraltro

di relazioni ne esistono due uguali, con diversa data e con diverso protocollo), infatti, è una censura dell'operato del ricorrente, compiuta da altro titolare di posizione organizzativa (per quanto è dato capire), esternata al comune superiore gerarchico (trattasi di una missiva indirizzata al Dirigente del Settore). In sostanza la relazione esprime lamentele su un collega, al quale non risulta sia seguita un'istruttoria o l'assunzione di altri provvedimenti. Quanto alla "pendenza di indagini" a carico del V., sempre dalla documentazione acquisita, risulta che sul predetto, al momento della lamentata esclusione, non erano più in corso indagini, essendo stato già richiesto per il medesimo il rinvio a giudizio, tra l'altro, per peculato, con decreto che ha disposto il giudizio del 13.5.2003 e con attuale pendenza del procedimento dinanzi a questo Tribunale, in composizione collegiale. Trattasi di situazione che imponeva più ancora pregnante obbligo all'Amministrazione datoriale di specificare la situazione in atto e la sua rilevanza nell'esclusione degli incarichi da attribuire, con la base normativa o contrattuale di riferimento, in luogo della generica e imprecisa formulazione adottata.

In ogni caso, e ciò costituisce il dato decisivo, non risultano rispettati, o almeno esternati, i criteri per l'individuazione dei titolari di posizioni organizzative, come richiesto dalle norme pattizie invocate dal ricorrente e, in particolare, dall'art. 9 del CCNL. Tali criteri presuppongono una comparazione tra i vari candidati, che tenga anche conto dei risultati conseguiti dagli aspiranti, in precedenti analoghe posizioni, secondo valutazioni ancorate ai parametri che la stessa contrattazione collettiva offre

(v. artt. 42 e segg.). Di tutto ciò non vi è traccia nella comunque successiva motivazione adottata dal datore pubblico resistente.

Ne deriva che i decreti impugnati, in particolare quelli DD. 217 e 220 del 31.12.2002, adottati dal Dirigente del Settore, Dott. M.F., sono illegittimi.

Si ribadisce che una tale valutazione, nell'ambito di questo giudizio, non produce l'annullamento degli atti, ma solo la dichiarazione della loro illegittimità, limitatamente alla relazione intersoggettiva considerata (cioè tra ricorrente e amministrazione datoriale resistente).

Una tale dichiarazione, inoltre, non implica che l'amministrazione avrebbe necessariamente dovuto assegnare una delle posizioni organizzative contestate al V., essendo rimessi i conferimenti, e la valutazione dei criteri pattizi che li presidiano, al corretto esercizio della discrezionalità della resistente, all'esito di una valutazione comparativa effettiva, secondo i canoni contrattualmente previsti, della quale obbligatoriamente dar conto, per la tutela giurisdizionale degli esclusi o degli insoddisfatti. Le spese di lite seguono la soccombenza, liquidandosi come analiticamente indicato in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sul ricorso, iscritto al n. 498/04, proposto da V.P. nei confronti della Regione Campania, in persona del Presidente p.t. della Giunta Regionale, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così provvede: dichiara, rispetto alla posizione soggettiva di V.P., l'illegittimità dei decreti dirigenziali nn. 217 e 220 del 31.12.2002, adottati dal Dirigente del Settore dott. M. F. condanna la

Regione Campania a corrispondere al ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi euro 1400,00, di cui euro 750,00 per diritti ed euro 650,00 per onorario, oltre accessori di legge.

Sant' Angelo dei Lombardi, 7 gennaio 2005

Corte d'Appello di L'Aquila n. 435 del 30 giugno 2005 (Pres. Jacovacci; rel. Sordi)

Rapporto di lavoro - conferimento di posizioni organizzative - scelta della P.A. - rispetto dei criteri predeterminati e motivazione - sussistenza - legittimità.

- art. 9 CCNL Comparto Regioni - Enti locali

In sede di attribuzione di posizioni organizzative l'Ente pubblico ha sia l'obbligo di procedere all'individuazione del dipendente cui conferire la posizione organizzativa sulla base di criteri predeterminati, sia di motivare l'atto con il quale assegna al lavoratore prescelto la posizione stessa; il mancato rispetto di questi due vincoli rende illegittimo il comportamento della pubblica amministrazione che può essere condannata per inadempimento all'esecuzione della prestazione o al risarcimento del danno (fattispecie in cui la Corte ha rigettato l'appello ritenendo legittima l'esclusione della ricorrente dalla nomina di Responsabile di Ufficio richiesta). (...omissis...)

SVOLGIMENTO DEL PROCEDIMENTO

Con ricorso depositato l'8/11/03, T. A. - dipendente della Regione Abruzzo - proponeva appello contro la sentenza in epigrafe indicata con la quale era stato respinto il suo ricorso diretto ad ottenere l'accertamento dell'illegittimità del mancato conferimento della responsabilità di uno di tre uffici in cui si articola il Servizio "Politiche di sostegno dell'occupazione" e la condanna della Regione al risarcimento dei danni

consistenti nella mancata percezione dell'indennità di posizione per sei mesi, nella mancata concessione della mobilità verso altra area, nella perdita di "chance" per la penalizzazione nel punteggio della graduatoria di un futuro concorso per la dirigenza.

Deduceva che erroneamente il Tribunale aveva ritenuto esente da vizi la scelta operata dall'ente pubblico tra i vari aspiranti ai predetti posti di responsabile di ufficio e riproponeva l'eccezione di incostituzionalità della L.R. n. 77/99 nella parte in cui aveva riservato la direzione dei Servizi ai dirigenti, limitando il numero di posti di direzione assegnabili agli impiegati appartenenti alla categoria apicale. Formulava pertanto le conclusioni sopra trascritte.

La Regione Abruzzo si costituiva e contestava la fondatezza dell'appello del quale chiedeva il rigetto

MOTIVI DELLA DECISIONE

Per una corretta risoluzione delle specifiche questioni agitate nella presente controversia occorre svolgere alcune premesse di carattere generale.

La vicenda si colloca nell'ambito dell'istituto del conferimento di posizioni organizzative disciplinato dall'art. 9 del CCNL del comparto Regioni-Enti locali del 31.3.99.

In sede di attribuzione di simili posizioni (attribuzione che avviene per il tramite di atti di gestione del rapporto di lavoro aventi natura privatistica ai sensi dell'art. 5, c. 2, D.Lgs.n.165/01), l'ente pubblico ha l'obbligo (di fonte contrattuale: art. 9, c. 1, CCNL cit.), da un lato, di procedere all'individuazione del dipendente cui conferire la posizione organizzativa sulla base di criteri predeterminati e, dall'altro, di motivare l'atto con il quale attribuisce al lavoratore prescelto la posizione organizzativa.

La combinazione di questi due vincoli (rispetto di criteri predeterminati e motivazione) impone di ritenere che

la motivazione debba contenere l'esposizione degli elementi che consentano di accertare che la scelta del dipendente è avvenuta nel rispetto di quei criteri.

La violazione della disposizione contrattuale ora ricordata costituisce un inadempimento contrattuale da parte della P.A., poiché il procedere al conferimento delle posizioni organizzative nel rispetto dei vincoli contemplati dall'art. 9 del CCNL rappresenta uno dei tanti obblighi che l'ente pubblico assume nei confronti dei propri dipendenti in forza del contratto di lavoro subordinato con essi stipulato.

Secondo i principi generali in tema di inadempimento delle obbligazioni, a fronte dell'inadempimento della controparte datoriale, il lavoratore interessato può chiedere la condanna dell'ente pubblico all'adempimento (vale a dire all'esecuzione della prestazione rimasta inadempita che nella fattispecie consiste nella ripetizione della scelta nel rispetto dei vincoli di fonte contrattuale) ovvero al risarcimento dei danni causati dalla condotta inadempiente (danni consistenti nei pregiudizi derivanti dalla perdita della possibilità di essere investito dell'incarico).

Non è invece possibile per il dipendente dell'ente locale chiedere ed ottenere dal giudice il conferimento della posizione organizzativa oggetto del contendere.

In base al più volte citato art. 9, c. 1, CCNL 31.3.99, la P.A. è abilitata a specificare preventivamente i criteri che presidono al conferimento delle posizioni organizzative (e l'attuale appellata ha fatto ciò con la delibera n. 550 del 30.3.00).

L'art. 9 CCNL e la delibera da ultimo citata non prevedono espressamente

l'obbligo per l'Amministrazione di procedere ad una valutazione comparativa degli aspiranti agli incarichi in questione.

Tuttavia è anche vero che, nel momento in cui la fonte contrattuale impone che il conferimento delle posizioni organizzative debba avvenire nel rispetto di specifici criteri, costituisce sicuramente inadempimento datoriale l'attribuzione dell'incarico ad un certo dipendente quando un altro lavoratore dimostri che, rispetto a quei criteri, egli era maggiormente meritevole rispetto al prescelto.

Ne consegue pertanto che, da un lato, non costituisce ex se vizio dell'atto di attribuzione della posizione organizzativa la mancata o incompleta esibizione - nella motivazione dell'atto datoriale - della comparazione tra i vari aspiranti, ma, dall'altro lato, il lavoratore interessato ben può contestare in sede giudiziale il rispetto, da parte dell'ente datore di lavoro, dei criteri prestabiliti ed è possibile per il giudice verificare se, sulla base dei titoli vantati dal dipendente scelto e dal ricorrente, la scelta operata dall'Amministrazione possa essere considerata rispettosa delle previsioni contrattuali.

Riassumendo può quindi dirsi che:

1) l'obbligo di motivazione dell'atto di attribuzione della posizione organizzativa è assolto dall'ente pubblico nel momento in cui esso dà conto del fatto che, alla luce dei criteri prestabiliti, il dipendente prescelto è idoneo a ricoprire la posizione organizzativa di cui si tratta, non essendo invece necessario che nell'atto siano esplicitati anche i motivi per i quali quel dipendente sia stato ritenuto maggiormente idoneo rispetto agli altri aspiranti al medesimo incarico;

2) il dipendente insoddisfatto della scelta operata dall'Amministrazione,

deducendo in giudizio un inadempimento contrattuale della controparte, deve dimostrare l'esistenza dell'obbligazione e dedurre i profili della condotta inadempiente realizzata dalla datrice di lavoro;

3) quest'ultima deve dimostrare, rispetto ai profili evidenziati dal dipendente-ricorrente, di aver correttamente adempiuto all'obbligazione (e cioè che l'applicazione dei "criteri predeterminati" di scelta giustificava la scelta dell'altro dipendente e non invece quella del ricorrente);

4) il giudice non ripete la scelta operata dalla P.A., ma si limita a verificare se sussista o meno l'inadempimento denunciato dal ricorrente e, cioè, se, rispetto ai profili da questo evidenziati, la scelta eseguita a favore del dipendente cui è stata assegnata la posizione organizzativa fosse giustificata sulla base dei citati criteri predeterminati;

5) nel caso in cui il giudice verifichi che così non è, le conseguenze sono quelle prima specificate (condanna dell'Amministrazione alla ripetizione della procedura di scelta e/o al risarcimento del danno).

Venendo alla fattispecie oggetto della presente controversia e ricordato che l'appellante lamenta la mancata attribuzione di uno degli incarichi di direzione dei tre uffici in cui si articola il Servizio "Politiche regionali di sostegno all'occupazione" (assegnati invece ai colleghi A., F. e V.) si osserva che l'appellante ha contestato la scelta operata dalla Regione a favore dei suoi tre colleghi per i seguenti motivi:

- 1) violazione del criterio dell'esperienza maturata nella direzione di Unità Operative;
- 2) con specifico riferimento ad uno dei tre (il F.): inferiorità del livello di inquadramento e della sua anzianità nella categoria nonché l'inidoneità del profilo professionale rivestito rispetto al posto assegnato;
- 3) la superiorità della sua esperienza e delle sue conoscenze professionali

derivante dal fatto che ella è stata la redattrice di testi legislativi coordinati nella materia.

Ora, ammesso e non concesso (v. oltre quanto si dirà in proposito) che elementi decisivi nella scelta dei lavoratori cui assegnare la responsabilità di uffici siano quelli dedotti dall'appellante e sopra ricordati, ritiene il Collegio che, sulla base di una valutazione generale dei titoli vantati dagli aspiranti all'assegnazione delle posizioni professionali per cui è causa, deve concludersi che l'attribuzione alla A. ed al V. degli incarichi di direzione, rispettivamente, degli uffici "Politiche di sostegno alla occupabilità femminile ed alle pari opportunità" e "Vigilanza e controllo" sia sicuramente valida. In effetti entrambi quei lavoratori erano inquadrati in un livello superiore rispetto a quello della T. (precisamente all'ex 8° livello) e, all'epoca della scelta compiuta dall'ente, erano, da un periodo di tempo apprezzabile (5-6 anni), titolari di Unità Operative aventi competenze similari a quelle degli uffici attribuiti alla responsabilità di quei due dipendenti (in particolare, la A. era responsabile da quattro anni dell'Unità Operativa "Programmazione delle azioni di sostegno all'occupazione e all'associazionismo", dopo essere già stata responsabile dell'U.O. "Strutture pubbliche" del Servizio "Problemi organizzativi" del Settore Sanità; invece il V. era responsabile da circa sei anni dell'U.O. "Segreteria tecnica dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro"). In sostanza se, come è doveroso, la comparazione tra i vari aspiranti agli incarichi venga eseguita tenendo conto complessivamente dei vari criteri prestabiliti e se anche la verifica richiesta dalla ricorrente venga effettuata tenendo conto di tutti i profili di asserita illegittimità della condotta datoriale da lei denunciata, si può tranquillamente concludere che la Regione Abruzzo ha legittimamente preferito l'A. ed il V. alla T. nella direzione degli uffici di cui

si discute in quanto trattavasi di lavoratori inquadrati in un livello superiore rispetto all'appellante e che potevano vantare una significativa esperienza di direzione di Unità Organizzative in materie affini a quelle degli Uffici che poi sono stati loro assegnati; ne consegue che, pur volendo seguire la T. nella sua (non condivisibile, come si vedrà) enfaticizzazione di parametri quali l'esperienza maturata nella direzione di U.O. e le competenze e conoscenze professionali, non si può ritenere che l'appellante fosse da preferire a quei due colleghi.

Una valutazione maggiormente articolata merita il confronto con il F. anche perché, come si è già avvertito, nei confronti della scelta di questo collega la T. ha svolto censure ulteriori rispetto a quelle comuni anche ai due altri lavoratori.

Iniziando dalla pretesa violazione del criterio dell'esperienza maturata nella direzione di U.O. deve avvertirsi anzitutto che un simile titolo non è contemplato dalla delibera n. 550/00 come assolutamente determinante nella scelta; infatti la delibera citata stabilisce semplicemente che "nel valutare l'esperienza acquisita nella categoria si terrà anche conto dell'esperienza acquisita quale responsabile di Unità Operativa". Come si vede, si tratta semplicemente di uno dei vari elementi di cui occorre tener conto nella valutazione dell'esperienza acquisita nella categoria. Ora, la T. ha prodotto l'attestazione, rilasciata dal Sindaco del Comune di Biancavilla, relativa alla responsabilità dell'U.O. - Affari generali e legali - 1° settore funzionale per il periodo 13.11.86-31.3.87 (all. n. 13 fasc. 1° grado). Nel medesimo documento si dà atto dell'incarico di Direttore della Biblioteca comunale svolto dalla T

dal 13.2.80 al 13.11.86.

In proposito ritiene il Collegio che non possa essere condivisa l'eccezione sollevata dall'appellata e secondo la quale non si potrebbe tener conto di simili titoli in quanto essi non sono stati riconosciuti come validi per l'accesso al concorso per dirigente da una sentenza del giudice amministrativo. Invero nel caso deciso dal TAR la legge del concorso attribuiva rilievo solamente alla responsabilità di Unità Operative aventi rilevanza esterna e sulla base di tale constatazione il giudice amministrativo esclude il diritto dell'attuale appellante a partecipare al concorso per dirigente; nella presente fattispecie, invece, la citata delibera n. 550 del 2000 non contempla alcuna distinzione di quel tipo, essendo sufficiente la responsabilità di una qualsiasi Unità Operativa.

È pertanto indubbio che la T., al contrario del F, potesse vantare una pregressa responsabilità di U.O.

Tuttavia una simile constatazione non è decisiva a favore dell'appellante in considerazione del fatto che il periodo trascorso come direttore della Biblioteca comunale non è certo rilevante nella scelta dei dipendenti cui assegnare la direzione degli uffici di cui qui si discute, trattandosi di campo professionale del tutto diverso; si vuole dire, cioè, che l'esperienza accumulata come direttore della Biblioteca del Comune di Biancavilla, non era indice di alcuna maggiore professionalità della T. rispetto al F. con riferimento al tipo di attività di competenza degli Uffici la cui responsabilità doveva essere assegnata dalla Regione.

Quanto, poi, alla responsabilità della prima Unità Operativa Affari generali e legali, si deve riconoscere che si è trattato di incarico protrattosi

per meno di 5 mesi, vale a dire per un periodo molto contenuto.

Ecco allora che - ricordato che secondo la delibera n. 550/00 la pregressa responsabilità di Unità Operative rilevava non di per se stessa, ma solamente ai fini della valutazione dell'esperienza maturata nella categoria - è agevole concludere che la circostanza per la quale la T. avesse ricoperto quel tipo di incarichi non era certamente decisiva nel senso di riconoscere una sua significativa maggiore esperienza nella categoria rispetto al F.

Passando all'esame del livello di inquadramento, si osserva che neppure questo è un elemento di giudizio contemplato come decisivo dalla disciplina della fattispecie.

In particolare, l'art. 8, c. 2, CCNL 31.3.99 prevede che la scelta dei lavoratori cui attribuire la responsabilità delle posizioni organizzative debba avvenire tra tutti gli appartenenti alla categoria D, quale che sia la loro qualifica di provenienza.

Tra i criteri indicati dal CCNL e dalla delibera n. 550/00 non è compresa, poi, l'anzianità nella categoria, né il profilo rivestito.

In sostanza quelli or ora citati (pregresso livello di inquadramento, anzianità nella categoria profilo rivestito) non rilevano di per sé ma solamente se ed in quanto indici di capacità, formazione professionale ed attitudini con specifico riferimento all'incarico del cui conferimento volta per volta si tratta.

Sono caratteristiche quest'ultime che costituiscono gli elementi guida della scelta alla quale è chiamata l'Amministrazione e gli elementi richiamati debbono essere valutati nella prospettiva di quelle caratteristiche dell'incarico che deve essere assegnato.

Quindi, seppure una maggiore anzianità nella categoria potrebbe, in astratto, essere indice di una maggiore esperienza professionale e, quindi, di una maggiore idoneità a ricoprire l'incarico di cui si tratta, è anche vero

che, nel caso concreto della T., la maggiore anzianità che costei poteva vantare rispetto al F. non era poi così significativa se si considera che, come già evidenziato, per quasi sette anni l'appellante aveva svolto un'attività lavorativa (quella di direttore di una biblioteca comunale) che davvero appare "neutra" rispetto alle competenze richieste per lo svolgimento dell'incarico di responsabile degli Uffici in cui si articolava il Servizio "Politiche regionali di sostegno all'occupazione" della Regione Abruzzo.

Si aggiunga che la formazione universitaria che poteva vantare il F. (laureato in Economia e commercio con indirizzo economico aziendale) era tale da compensare abbondantemente quel residuo deficit di anzianità nella categoria rispetto all'appellante (a sua volta laureata in Pedagogia) e, anzi, era indice di una preparazione, nella materia oggetto dell'attività degli Uffici di cui si trattava, superiore rispetto a quella della collega.

Neppure è apprezzabile un vantaggio a favore della T. con riferimento all'aspetto dell'esperienza attestata dalla redazione di testi normativi. Infatti è vero che l'appellante ha dimostrato di essere l'autrice di delibere regionali e relativi testi normativi coordinati allegati (v. all. nn. 17-18 fasc. I° grado); è anche vero, però, che dal curriculum del F. risulta che lo stesso aveva predisposto i testi di vari disegni di legge regionale. A quest'ultimo proposito è opportuno precisare che oggetto delle contestazioni della T è stata solamente la parte del curriculum del F. relativa alla predisposizione di testi normativi coordinati, non anche quella concernente la stesura dei disegni di legge (circostanza che quindi deve essere considerata come pacifica).

In conclusione, neppure rispetto al F., la valutazione complessiva degli elementi di giudizio evidenziati dall'appellante consente di affermare che la Regione si sia resa inadempiente

rispetto agli obblighi su di essa gravanti in sede di scelta dei dipendenti cui affidare la direzione degli Uffici per cui è causa. Infatti anche il F. poteva vantare un'importante anzianità nella categoria (soprattutto se si considera che una parte di quella vantata dalla T. non era significativa con riferimento alle competenze degli Uffici in questione), era titolare di un titolo di studio sicuramente maggiormente attinente alle competenze richieste dai nuovi incarichi ed era stato estensore di disegni di legge.

Nessuno nega le capacità professionali della T. e tuttavia si deve riconoscere che l'esercizio, da parte dell'ente regionale, della facoltà di scelta dei dipendenti cui attribuire la responsabilità degli Uffici del Servizio "Politiche regionali di sostegno all'occupazione" è avvenuto nel rispetto dei vincoli posti dalla contrattazione collettiva e dagli atti dello stesso ente. Né possono indurre a diversa conclusione accadimenti successivi quali l'assegnazione di analoga responsabilità alla T. sei mesi dopo le vicende per cui è causa o la mancata conferma del V. nell'incarico conferitogli. Esse, infatti, sono palesemente irrilevanti sia perché in questa sede occorre verificare se l'Amministrazione, sulla base degli elementi a disposizione all'epoca, abbia correttamente esercitato il suo potere di scelta, sia perché l'attribuzione degli incarichi per cui è causa ai colleghi della T. non implica il riconoscimento dell'inidoneità di costei a svolgere quel tipo di incarichi (e dunque il successivo conferimento di un incarico di responsabile di Ufficio non contraddice la mancata scelta della T. nella precedente occasione oggetto

della presente controversia), sia infine perché la mancata conferma del V. può essere stata determinata dai motivi più disparati ed irrilevanti rispetto al giudizio di correttezza dell'operato della Regione in sede di assegnazione originaria di quell'incarico.

Venendo all'eccezione di illegittimità costituzionale sollevata dall'appellante, ritiene il Collegio che essa sia manifestamente infondata.

In particolare, la T. sostiene che la l.r. n. 77/99, nel riservare ai dirigenti la responsabilità dei Servizi (escludendo così la possibilità per gli impiegati di categoria apicale di accesso a quei posti), violerebbe gli artt. 97 e 117 Cost. La tesi non può essere seguita perché le disposizioni censurate attengono all'organizzazione interna dell'ente regionale interna di esclusiva competenza dell'ente medesimo.

Quella organizzazione interna è presupposta dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

È vero che i principi della c.d. "privatizzazione" di quel rapporto sono vincolanti per il legislatore regionale, ma tra quei principi non rientrano certo quelli attinenti alle modalità di organizzazione interna della Regione.

Quest'ultima è vincolata al rispetto di principi come quelli della contrattualizzazione del rapporto di lavoro o quelli relativi ai rapporti tra vertice politico-istituzionale della P.A. e dirigenza, ma è davvero impossibile immaginare che le linee essenziali dell'organizzazione interna dell'ente (tra le quali rientra anche l'individuazione dei posti di dirigenza) siano condizionate dai principi della riforma del rapporto di impiego pubblico. Né si vede come le scelte

operate al riguardo dalla Regione Abruzzo possano essere considerate in contrasto con i principi costituzionali di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione.

Si osserva, infine, che la T. ha proposto, in via alternativa, una domanda di risarcimento dei danni per mancata concessione dell'autorizzazione alla mobilità verso altre aree (presso le quali, a suo dire, ella avrebbe potuto reperire altri incarichi del tipo di quelli oggetto della sua istanza presso il Servizio "Politiche regionali di sostegno all'occupazione"). Una simile domanda non può essere accolta, non essendo rinvenibile alcuna disposizione di legge o di contratto che attribuisse all'appellante un simile diritto (né la T. ha fornito qualche indicazione al riguardo).

Si aggiunga che l'appellata ha motivato il proprio diniego con riferimento ad attendibili circostanze di fatto (vale a dire l'esistenza di esigenze di servizio consistenti nella cura, da parte della T, di procedure di gestione di alcuni importanti strumenti di interventi regionali: v. all. n. 20 fasc. 1° grado T.) che l'appellante non ha neppure contestato.

L'appello deve dunque essere integralmente respinto.

La complessità delle questioni decise giustifica la compensazione delle spese del grado.

P.Q.M.

La Corte di Appello di L'Aquila, Sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto avverso la sentenza del Tribunale di Pescara in funzione di giudice del lavoro, pronunciata in data 19.11.02-9.12.02, così decide nel contraddittorio delle parti:

- 1) rigetta l'appello;
- 2) compensa tra le parti le spese processuali.

L'Aquila, 14.4.2005.

Rosario Soloperto
Dirigente ARAN