

Cass. civ. Sez. lavoro, 1 febbraio 2007, n. 2233

"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 della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, a norma del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 51, comma 2, mentre all'incarico dirigenziale si applica la disciplina del rapporto a termine sua propria".

Fatto Diritto P.Q.M.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 21 gennaio 2004 il Dott. A. P. 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;
- 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 2 6.5.03.

Sulla base di queste premesse, il ricorrente, ritenuta illegittima la risoluzione del rapporto perchè 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 alla L. n. 300 del 1970, art. 18, considerato che il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 51, prevede espressamente l'applicazione della L. n. 300 del 1970 alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti. La Corte di Appello di Torino, con sentenza depositata il 26 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 risolutivi, tra dirigente dell'impiego privato (cui non è applicabile la L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18) 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 (D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 19, come modificato dalla L. n. 145 del 2002, art. 3).

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 29.4.2002 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' A. 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 del D.Lgs. n. 165 del 2001, artt. 19 - 23 e 51; artt. 13, 25 e 28 c.c.n.l. 1998-2001 Dirigenza area 1; art. 15 del c.c.n.l.

1997-98; art. 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 c.c.n.l. del 1997, richiamato dall'art. 25 del vigente c.c.n.l.) "necessariamente doveva derivare l'obbligo per amministrazione di reintegrare in servizio il Dott. " A.", in virtù del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 51. 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 dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 19 (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 del D.Lgs. n. 165 del 2001, artt. da 19 a 23, 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 alla L. n. 300 del 1970, art. 18, ai dirigenti pubblici, in quanto "la specifica normativa pattizia (art. 28 c.c.n.l.) 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. A.P. per mancato superamento del periodo di prova, perchè 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 al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 51, comma 2, ("La L. 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 dalla L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 10).

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 L. 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 (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 28, comma 1, già D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, art. 28), il quale accerta l'idoneità alla qualifica dirigenziale.

Dal superamento del concorso sorge il diritto al trattamento economico stabilito dal contratto collettivo (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 28, comma 5). La giurisdizione sulla procedura concorsuale compete al giudice amministrativo (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 63, comma 4). Un 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 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 art. 19 (modificato, ma non in parte qua, dalla L. 15 luglio 2002, n. 145, art. 3), 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 perchè collocato in disponibilità (art. 21, comma 1, come modificato dalla L. 15 luglio 2002, n. 145, art. 3). Già il D.P.R. 26 febbraio 1999, n. 150, art. 6, 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 il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 19, comma 10, come sostituito dalla L. 15 luglio 2002, n. 145, art. 3, 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 (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 21, comma 5, ora comma 1, come sostituito dalla L. 15 luglio 2002, n. 145, art. 2).

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, perchè 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, sicchè 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 Cost., perchè 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.

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

Il testo originario del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 21, comma 2, 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 L. 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 al D.Lgs. 30 luglio 1999, 286, articolo 5, 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.

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 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 l'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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l.), 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 della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, 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 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 51.

Tale norma apre il titolo 4^a dedicato alla disciplina del rapporto di lavoro di tutti i pubblici dipendenti di cui all'art. 2, comma 2 e 3, e art. 3, comma 1, che comprendono anche i dirigenti, per i quali il titolo 2^a 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 comma 2, secondo cui la L. 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 L. 20 maggio 1970, n. 300, era stata originariamente pensata. L'unicità di tale deroga ha indotto la sentenza impugnata a ritenere che la L. 20 maggio 1970, n. 300 si applichi con i limiti categoriali di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 10, e cioè con esclusione dei dirigenti. Ma poichè il rapporto fondamentale stabile dei dipendenti pubblici con attitudine dirigenziale è assimilato dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 21, a quello della categoria impiegatizia, e poichè la L. 15 luglio 1966, n.

604, art. 10 si riferisce ai dirigenti privati, il Collegio ritiene che l'estensione operata dall'art. 51, comma 2, si applica anche al rapporto fondamentale di lavoro dei dirigenti pubblici.

2. 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 c.c.n.l. 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 c.c., salvo quanto previsto dagli articoli 20, comma 3 (sulla risoluzione del rapporto per inidoneità per fisica permanente) e art. 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 la L. n. 300 del 1970, articolo 18.

Da tale ultima previsione la sentenza impugnata ha dedotto, con argomento a contrario, che nei 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 c.c., comma 2, ed ora dal contratto collettivo (art. 27) alla disciplina dell'articolo 2119 c.c., perchè 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 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 della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, a norma del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 51, comma 2, 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.

Depositato in Cancelleria il 1 febbraio 2007