



MARCO CAPECE

**CESSAZIONE DALL'IMPIEGO E RIAMMISSIONE IN SERVIZIO
DEL PERSONALE DELLE AZIENDE SANITARIE LOCALI**

SOMMARIO: 1. La contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego - 2. La disciplina della riammissione in servizio nella sanità pubblica - 3. Insussistenza del diritto soggettivo alla riammissione in servizio e potere discrezionale della P. A. - 4. Mancato esame tempestivo e secondo correttezza e buona fede della domanda di riammissione e responsabilità della P. A.

1. La disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ha subito, da oltre venti anni a questa parte, una serie di modifiche radicali che ne hanno determinato lo scardinamento dall'ambito del diritto amministrativo e l'attrazione in quella del diritto del lavoro.

Il meccanismo utilizzato per raggiungere tale obiettivo è stato individuato nella modificazione del sistema di produzione normativa: non è più l'atto amministrativo deputato a disciplinare il rapporto di lavoro e la sua organizzazione, ma il contratto o l'atto unilaterale di diritto comune.

Il legislatore, valorizzando la capacità di diritto privato di cui godono le pubbliche amministrazioni¹ ha deciso di esercitare le prerogative riconosciutegli in materia dall'art. 97, comma 1, Cost..

Tale disegno di equiparazione con l'impiego privato è stato realizzato attraverso la creazione di un impianto normativo nel quale gran parte della disciplina è definita con gli strumenti propri dell'autonomia individuale, con assoggettamento dei dipendenti pubblici alla normativa di diritto comune² e conseguente contrattualizzazione dei rapporti individuali di lavoro³.

¹ Sul punto v. M.S. GIANNINI, *L'amministrazione pubblica dello Stato contemporaneo*, in *Trattato di diritto amministrativo*, diretto da G. SANTANIELLO, Padova, 1988, il quale dimostra che le organizzazioni amministrative regolano i loro rapporti con altri soggetti dell'ordinamento sia con attività di diritto privato che con attività di diritto pubblico.

² Cfr. art. 2, comma 2, d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

³ Cfr. art. 2, comma 3, d. lgs. n. 165/2001.



Si è dunque passati, sotto il profilo della disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze della PA, da un assetto regolato da fonti normative pubblicistiche a un assetto che, per espressa previsione di legge, è regolato dalla normativa giuslavoristica comune.

L'art. 5, d.lgs. 165/2001, quale logico corollario del nuovo assetto normativo, afferma chiaramente la distinzione tra il potere di organizzazione – afferente all'attività funzionalmente pubblicistica dell'amministrazione – e la gestione dei rapporti di lavoro dei pubblici dipendenti.

Mentre le pubbliche amministrazioni definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, “mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti”⁴, la concreta gestione dei rapporti di lavoro è totalmente rimessa al diritto comune.

Sul piano giuridico, la privatizzazione del pubblico impiego comporta la devoluzione della materia alla giurisdizione del giudice ordinario, con conseguente ridimensionamento di quella del giudice amministrativo⁵.

In tale contesto, il potere dell'amministrazione di procedere alla copertura di posizioni vacanti si trasforma da potere amministrativo autoritativo⁶ a potere di natura privatistica, da esercitarsi mediante atti di natura negoziale⁷, mentre resta elemento essenzialmente pubblicistico la costituzione del rapporto di lavoro, che richiede per il reclutamento del personale l'indizione di concorso⁸.

⁴ Art. 2, comma 1, d. lgs. n. 165/2001.

⁵ Il d. lgs. n. 165/2001 stabilisce all'art. 63 i criteri in base ai quali è distribuita, in materia, la competenza giurisdizionale tra il giudice ordinario del lavoro e quello amministrativo. Sono di competenza del giudice ordinario “tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”, eccetto quelle relative ai rapporti di lavoro non privatizzati. Pertanto, sono incluse nella competenza del giudice del lavoro i conflitti attinenti l'assunzione al lavoro (eccetto le fasi antecedenti relative alla procedura concorsuale), il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali, la responsabilità dirigenziale e le indennità di fine rapporto, in qualunque modo queste siano state denominate e corrisposte. Nel caso in cui dovessero essere oggetto di discussione atti amministrativi rilevanti per la decisione finale allora il giudice ordinario può disapplicarli se li ritiene illegittimi.

⁶ La domanda di riammissione in servizio non introduce un procedimento amministrativo, ma, avendo natura di proposta contrattuale, pone in essere un mero procedimento di diritto privato definito con l'accoglimento o il rigetto di detta domanda, in quanto tale soggetto alla giurisdizione ordinaria (Cfr. Cass. civ. – SS. UU. – 21.12.2009, n. 26827, in www.dirittoitalia.it).

⁷ Detti principi sono stati recepiti anche dalla giurisprudenza successiva (cfr. T.A.R. Sicilia Sez. II Palermo, 26.07.2011, n. 1480, e T.A.R. Puglia Sez. I Bari, 27.04.2012, n. 820, in www.aranagenzia.it).

⁸ Il d. lgs. n. 165/2001, art. 35 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - prevede (comma 1) l'assunzione, con contratto individuale di lavoro, alle dipendenze di amministrazioni



Inoltre, in tema di rapporto di lavoro privatizzato, gli atti posti in essere dall'amministrazione vanno valutati secondo gli stessi parametri utilizzati per i privati datori di lavoro, secondo una scelta legislativa ritenuta legittima anche dalla Corte Costituzionale⁹.

La “contrattualizzazione” del rapporto di lavoro, dunque, ha determinato interessanti cambiamenti destinati a incidere profondamente sulle modalità con le quali il datore di lavoro pubblico esercita i suoi poteri gestionali.

In primo luogo, non è più necessario che tale tipologia di atti sia preventivamente autorizzata da specifiche disposizioni di legge; in secondo luogo, nell'adozione degli stessi non è più richiesto il rispetto del generale obbligo di motivazione, previsto dall'art. 3, comma 1, della legge 241/1990, per ogni provvedimento amministrativo, con conseguente snellimento della procedura e autorevolezza del momento decisionale¹⁰.

2. L'istituto della riammissione in servizio, rispondendo all'interesse pubblico di procedere alla copertura di posti vacanti nella dotazione organica dell'ente, rende possibile, appunto, la riammissione in servizio di dipendenti pubblici cessati dallo stesso, per una delle cause previste contestualmente e in forma esplicita dall'art. 132 del D.P.R. n. 3 del 1957¹¹, che ne reca la disciplina.

pubbliche (all'evidenza, con riferimento esclusivo ai rapporti di lavoro in regime contrattuale) confermando la regola che impone di procedere al reclutamento del personale mediante concorso, nonché “mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità”.

⁹ Cfr. Corte Cost., 23.07.2011, n. 275, in www.giurecost.org, e Corte Cost., 30.01.2002, n. 11, in www.giurecost.org, secondo cui l'adozione di moduli privatistici dell'azione amministrativa è considerata conforme al principio di buon andamento dell'amministrazione di cui all'art. 97 Cost..

¹⁰ Osserva L. BORGOGNA, *Il sindacalismo nel pubblico impiego: l'impatto della privatizzazione*, in M. NAPOLI (a cura di), *Riforma del pubblico impiego ed efficienza della pubblica amministrazione*, 1996, 47, che, “paradossalmente l'obiettivo di rafforzare il potere unilaterale di organizzazione della pubblica amministrazione, viene perseguito, anziché attraverso la salvaguardia della regolamentazione pubblicistica, attraverso la strada dello strumento privatistico, della tendenziale parificazione normativa tra lavoro pubblico e privato e della dilatazione dell'autonomia collettiva”.

¹¹ Si tratta del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello stato. L'art. 132 in commento prevede che “L'impiegato con qualifica inferiore a direttore generale, cessato dal servizio per dimissioni o per collocamento a riposo o per decadenza dall'impiego [...], può essere riammesso in servizio, sentito il parere del Consiglio di amministrazione”. Inoltre la sentenza interpretativa di accoglimento della Corte



La privatizzazione del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ha lasciato inalterato, infatti, il regime di reclutamento del personale, che resta il medesimo sia per il personale rimasto in regime di diritto pubblico¹², che per quello in regime contrattuale.

In linea con tali conclusioni, l'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001 impone di procedere al reclutamento del personale mediante concorso, in coerenza, peraltro con l'art. 97, comma 3, della Costituzione.

Di conseguenza, sussiste solo in favore dei soggetti individuati all'esito della procedura concorsuale il diritto soggettivo a stipulare il contratto di lavoro, correlato all'obbligo dell'amministrazione di prestare il proprio consenso, "rispondendo, invece soltanto all'interesse pubblico di procedere alla copertura di vacanze l'istituto della riammissione in servizio", istituto che conferisce alla pubblica amministrazione il potere discrezionale di non avviare una nuova procedura concorsuale, ma di utilizzare gli esiti di una procedura precedente¹³.

In tale quadro, si tratta di valutare come si atteggia l'istituto in commento con riguardo al personale dipendente delle Unità Sanitarie Locali, la cui normativa di riferimento si rinviene all'art. 59, d.p.r. 20 dicembre 1979, n. 761 e, per espresso rinvio operato dal comma 3, all'art. 132, d.p.r. 10 gennaio 1957, n. 3, recante la regolamentazione della riammissione degli impiegati civili dello Stato.

In particolare il citato art. 59 prevede, al comma 1, che *"Il dipendente cessato dall'impiego per dimissioni, per dispensa dal servizio per motivi di salute o decadenza conseguente a mancata assunzione o riassunzione in servizio nel termine prefissatogli, può essere riammesso in servizio con motivato provvedimento della regione"*. Il comma 2 fissa poi le condizioni per la riammissione stabilendo che la stessa *"deve essere chiesta entro un anno dalla cessazione dall'impiego ed è subordinata al possesso*

Costituzionale n. 3 del 26 gennaio 1994, ha sostanzialmente aggiunto la dispensa dal servizio per motivi di salute, quale ulteriore causa di cessazione dal servizio che rende possibile la riammissione in servizio.

¹² Art. 3, d. lgs. n. 165/2001.

¹³ Si veda sul punto Cass. civ., sez. lav., 15.03.2011, n. 6037, in www.iusimpresa.com la quale equipara alla riammissione in servizio, la fattispecie dello scorrimento della graduatoria, anch'essa ispirata all'interesse pubblico di procedere alla copertura dei posti vacanti, consentendo l'assunzione dei candidati che siano risultati idonei ma non vincitori in virtù del concorso pregresso.

Per un approfondimento della questione si veda *infra* §3.



dei requisiti generali per l'assunzione, escluso quello della età, e alla vacanza del posto". La norma, infine, al terzo comma, rinvia, per la disciplina della posizione dei dipendenti riammessi in servizio, alle disposizioni di cui all'art. 132 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, che prevede, tra l'altro, che *"la riammissione in servizio è subordinata alla vacanza del posto e non può aver luogo se la cessazione dal servizio avvenne in applicazione di disposizioni di carattere transitorio o speciale"*¹⁴.

Nell'ambito del settore della dirigenza medica e veterinaria la disciplina legale dell'istituto in esame è derogata (*rectius*: disapplicata) dalle disposizioni del contratto collettivo del 10.02.2004 che, all'art. 24¹⁵, nel richiamare e fare propri i requisiti per il ripristino del rapporto di lavoro¹⁶, assegna all'azienda sanitaria il termine di 60 giorni per pronunciarsi sulla domanda di riammissione.

¹⁴ Cfr. supra p. 3.

¹⁵ In risposta ai quesiti circa l'applicazione dei CC.NN.LL. delle Aree della Dirigenza Medico-Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale (aggiornamento al 9 marzo 2007), l'Aran ha chiarito che "la procedura di ricostituzione del rapporto di lavoro a favore del dirigente che lo abbia interrotto per proprio recesso o per motivi di salute, così come disciplinata dall'art. 21 del CCNL 10 febbraio 2004, non rappresenta particolari difficoltà interpretative; e ciò nel senso che la ricollocazione deve avvenire nella qualifica dirigenziale di posizione economica iniziale. Esclusivamente nei confronti del dirigente che ha favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro sussiste la possibilità da parte dell'azienda di conferimento di un incarico tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b) e c) del CCNL 8 giugno 2000. Alla luce di quanto sopra, appare di tutta evidenza l'impossibilità per un dirigente che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ricopriva la qualifica di direttore di struttura complessa di una ricollocazione in una posizione d'incarico di cui alla lettera a) dell'art. 27 del richiamato CCNL 8 giugno 2000. Si fa in ogni modo presente che il dirigente in questione, avendone i requisiti, potrà sempre partecipare alle procedure che l'azienda intenderà attivare per il conferimento dell'incarico apicale, qualora sussista ancora la vacanza del posto di dotazione organica".

¹⁶ CCNL 10/02/2004 Capo V, art. 21: Ricostituzione del rapporto di lavoro 1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa azienda, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso. 2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalle Tavole 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, punto 4, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo. 3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda può conferire un incarico ai sensi dell'art. 27, comma 1, lettere b) e c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico. 4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è dato al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea. 5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni



Tenendo conto, inoltre, del combinato disposto degli artt. 59, d.p.r. 761/1979 e 132 d.p.r. 3/1957, va preliminarmente rilevato che dal contenuto delle due disposizioni si evince che la riammissione in servizio non integra la costituzione *ex novo* del rapporto di lavoro, né comporta la stipulazione di un nuovo contratto, ma determina piuttosto il ripristino, chiaramente con efficacia *ex nunc*, del precedente rapporto interrottosi per scelta volontaria del dipendente.

Sul punto la Suprema Corte ha, infatti, affermato che “la riammissione in servizio ai sensi del d.p.r. 10 gennaio 1957, n. 3, art. 132, si fonda sull’esistenza di un precedente rapporto di lavoro ed è estranea, pertanto, alle vicende proprie della costituzione *ex novo* del rapporto lavorativo, quali i procedimenti di selezione per l’accesso al lavoro”¹⁷.

3. Ciò chiarito, occorre verificare se il dipendente cessato dal servizio per una delle cause previste dall’art. 59 anzidetto, abbia diritto alla riammissione in servizio, con conseguente obbligo di provvedervi da parte dell’amministrazione interessata, ovvero se quest’ultima goda, invece, di un potere discrezionale in ordine all’accoglimento o alla reiezione dell’istanza e se tale potere, poi, debba considerarsi assoluto o relativo.

Quanto al primo profilo, già il tenore letterale delle due norme regolatrici della materia, i richiamati artt. 59, d.p.r. n. 761/1979 e 132 d.p.r. n. 3/1957, che non contengono alcuna statuizione espressa in tal senso, porta ad escludere la sussistenza di un siffatto diritto¹⁸ in

caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell’azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l’assunzione da parte del richiedente nonché all’accertamento dell’idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute. 6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l’art. 34. 7. È disapplicato l’art. 59 del D.P.R. 761/1979.

¹⁷ Cfr. [Cass. civ., sez. lav., 21.12.2009, n. 26827, in *www.dirittoitalia.it*](#).

¹⁸ Cfr. Cass. civ., 5.10.2006, n. 21408, in [www.dirittoitalia.it](#), secondo cui: “l’istituto della riammissione in servizio del dipendente dimissionario di amministrazione pubblica (ai sensi del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, art. 132, Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello stato), - presupponendo la decisione discrezionale dell’amministrazione di coprire il posto rimasto scoperto a seguito delle dimissioni - non fonda il diritto soggettivo alla riammissione in servizio, appunto, a favore del dipendente dimissionario.



favore del lavoratore cessato dal servizio, così come del corrispondente obbligo in capo all'amministrazione¹⁹.

Occorre, poi, considerare che laddove il legislatore avesse inteso regolare la materia in questi termini avrebbe dovuto fissare una disciplina di dettaglio anche in relazione alla eventuale inottemperanza da parte dell'ente interessato, ma a tanto non ha provveduto.

A ciò si aggiunga, inoltre, che, secondo la giurisprudenza, la mancata risposta all'istanza di riammissione, trascorso il termine di 60 giorni previsto dall'art. 135, d.lgs. 13 ottobre 2005 n. 217, non comporta la formazione del silenzio-assenso di cui all'art. 20, L. 7 agosto 1990 n. 241: si tratta, infatti, di termine ordinatorio previsto, peraltro, nel caso di provvedimenti amministrativi, nel cui novero non rientra l'istanza di riammissione in servizio.

Per altro verso, la mancata previsione di un diritto soggettivo in favore del dipendente cessato dal servizio appare maggiormente in linea con la scelta del legislatore di mantenere nella sfera pubblicistica la disciplina relativa alla selezione del personale delle pubbliche amministrazioni.

Invero, sebbene la riammissione in servizio non possa considerarsi equivalente alla instaurazione ex novo del rapporto di lavoro, essa ha comunque la funzione di ricostituire il vincolo contrattuale precedentemente interrotto e risulta, perciò, possibile solo per coloro che siano risultati idonei all'esito di una precedente selezione per il posto interessato dall'istanza.

Da questi elementi discende l'insussistenza del diritto alla riammissione in servizio del dipendente e dunque di un corrispondente obbligo della pubblica amministrazione.

4. L'attenzione si sposta dunque sulla natura del potere decisionale dell'amministrazione circa l'istanza di riammissione in servizio presentata dal dipendente, se cioè, come detto, si tratti di un potere meramente discrezionale, ovvero assoggettato a qualche limite.

¹⁹ L'art. 132 del d.p.r. n. 3 del 1957 è esplicito in tal senso laddove stabilisce che il dipendente dimissionario "può essere riammesso in servizio" e non deve essere riammesso in servizio.



Sul punto è importante premettere, in termini generali, che “nell’ambito del rapporto di lavoro privatizzato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il giudice sottopone a sindacato l’esercizio dei poteri esercitati dall’amministrazione nella veste di datrice di lavoro, sotto il profilo dell’osservanza delle regole di correttezza e buona fede, siccome regole applicabili anche all’attività di diritto privato alla stregua dei principi di imparzialità e buon andamento di cui all’art. 97 Cost.”²⁰.

Una prima limitazione alla discrezionalità della pubblica amministrazione deve, dunque, già desumersi dal principio generale appena riportato, da ritenersi applicabile a tutti gli atti dalla stessa assunti, quali che siano il contenuto e la natura degli stessi.

Più in dettaglio, occorre ancora una volta avere riguardo al tenore letterale degli artt. 59, d.p.r. n. 761/1979²¹ e 132 d.p.r. n. 3/1957²² i quali, senza attribuire specifici poteri alla pubblica amministrazione in tema di riammissione in servizio, pongono come condizione necessaria a tal fine la vacanza del posto in organico²³.

Al tempo stesso l’amministrazione risulta gravata dall’obbligo di valutare, alla stregua dei principi di cui all’art. 97 Cost., se la copertura del posto vacante sia necessaria per il soddisfacimento dell’interesse pubblico²⁴.

In tale esatto contesto, sebbene non si possa negare l’ampio potere discrezionale²⁵ comunque implicitamente riconosciuto alla pubblica amministrazione in ordine alla riammissione del dipendente cessato dal servizio²⁶, occorre rilevare come tale potere sconti di fatto alcuni limiti importanti.

L’azione della pubblica amministrazione risulta, infatti, vincolata, da un lato, al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e, dall’altro, al dato fattuale della disponibilità del

²⁰ Cfr. [Cass. civ., 6.07.2006, n. 15342, in *www.dirittoitalia.it*](#).

²¹ Testualmente: “La riammissione [...] è subordinata al possesso dei requisiti generali per l’assunzione, escluso quello della età, e alla vacanza del posto”.

²² “La riammissione in servizio è subordinata alla vacanza del posto [...]”.

²³ Cfr. art. 59 cit., comma 2 e 132 cit., comma 4.

²⁴ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 14.8.2008, n. 21660, in [www.altalex.it](#).

²⁵ “L’amministrazione, nel decidere sull’istanza di riammissione, deve procedere al rigoroso accertamento dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla legge, e possiede, comunque, un ampio potere discrezionale nella valutazione dell’esistenza dell’interesse pubblico all’adozione del provvedimento” (così, testualmente, Corte Costituzionale, 26.01.1994, n. 3, in [www.giurecost.org](#)).

²⁶ *Ibidem*.



posto in organico e all'accertamento, cui l'ente interessato è tenuto, dell'interesse pubblico alla relativa copertura. Diversamente argomentando si finirebbe per riconoscere alla pubblica amministrazione un potere discrezionale sostanzialmente illimitato, in forza del quale, pur sussistendo tale interesse, la stessa resterebbe del tutto libera di lasciare comunque vacante il posto.

Una tale conclusione, tuttavia, finirebbe per rendere totalmente superflua la previsione dell'obbligo di motivazione posto a carico dell'amministrazione dalle disposizioni innanzi richiamate che, nel procedimentalizzare l'esercizio dei poteri attinenti alla ricostituzione del rapporto di lavoro, obbligano l'amministrazione, sussistendo la disponibilità nella dotazione organica di un posto di lavoro, alla valutazione dell'interesse pubblico, all'esame della domanda, nonché, per l'appunto, alla motivazione della decisione di riammissione, sia essa di accoglimento ovvero di rigetto.

Da tutto ciò deriva che l'ambito nel quale l'amministrazione può effettivamente esercitare il proprio potere discrezionale è limitato alla scelta, tra le eventuali diverse opzioni disponibili, delle modalità con cui provvedere alla copertura del posto vacante.

Resta da chiarire cosa accade nel caso in cui l'Amministrazione non riscontri l'istanza di riammissione in servizio avanzata dal dipendente ai sensi e per gli effetti dell'art. 59, d.p.r. 761/79.

Se, come detto, è vero che sussiste in capo all'amministrazione un ampio potere discrezionale, al tempo stesso, nel rispetto dei richiamati principi, appare indubbio che essa sia tenuta quantomeno pronunciarsi sull'istanza e a fornire adeguata motivazione, sia nel caso di un provvedimento di rigetto che nel caso di accoglimento.

Si configura in tal modo un profilo di responsabilità dell'amministrazione per violazione dei propri obblighi di valutazione dell'interesse pubblico alla copertura del posto²⁷, dell'esame tempestivo e secondo correttezza e buona fede della domanda.

Il richiedente, dunque, nonostante non sia titolare di un diritto perfetto a ottenere la riammissione in servizio e a chiedere la stipulazione del contratto²⁸, ben potrebbe

²⁷ Tale condizione risulta comune anche rispetto ad un eventuale scorrimento della graduatoria: entrambi presuppongono, infatti, la scelta dell'amministrazione di coprire il posto vacante.

²⁸ Il diritto soggettivo a stipulare il contratto - correlato all'obbligo dall'amministrazione di prestare il proprio consenso - è configurabile soltanto in favore dei soggetti - individuati all'esito della procedura concorsuale, collocandosi,



pretendere, tuttavia, il risarcimento del danno da inadempimento²⁹ dei citati obblighi strumentali³⁰.

infatti, sul terreno del diritto privato (ai sensi del D. Lgs. n. 165 del 2001, art. 5, comma 2), dopo l'esaurimento della stessa procedura.

²⁹ Vertendosi nell'ambito di un potere privato, si applicheranno le norme di diritto comune in materia di responsabilità contrattuale.

³⁰ Cfr. Cass. n. 21660/2008, cit.