

# Dirigenti pubblici: le riorganizzazioni e il destino incerto degli incarichi a tempo determinato.

*Nota alla sentenza del Tribunale di Roma, sez. Il lavoro, 2 maggio 2023, n. 4429 - Un caso emblematico approda al Tribunale e poi alla Corte d'Appello di Roma, accendendo i riflettori su un tema di notevole rilevanza per i dirigenti pubblici: [Qual è la sorte degli incarichi dirigenziali in caso di riorganizzazioni?](#)*

Michael Louis Stiefel - Avvocato Specialista in Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale

---

## I. Il caso.

Un lavoratore, assunto a tempo determinato con un contratto quinquennale per un incarico dirigenziale di seconda fascia, si è visto recapitare una comunicazione di licenziamento motivato da "*esigenze di riorganizzazione*" del Ministero. La sua decisa risposta giudiziale ha aperto un acceso dibattito, con implicazioni significative per la tutela dei diritti dei dirigenti pubblici.

### *Le posizioni a confronto.*

**Il dirigente** ha contestato la legittimità del licenziamento, evidenziando come la legge non preveda la riorganizzazione come giusta causa di recesso per i dirigenti a tempo determinato. A suo avviso, il Ministero avrebbe dovuto assegnargli un altro incarico di pari livello, anziché licenziarlo.

**Il Ministero** ha contestato la giurisdizione del Giudice ordinario e ha chiesto il rigetto del ricorso nel merito.

### *La sentenza del Tribunale di Roma.*

Con una decisione in linea con l'orientamento giurisprudenziale prevalente, il Tribunale di Roma ha accolto il ricorso del dirigente.

La sentenza ha statuito l'illegittimità del licenziamento, in quanto:

- la legge prevede che il licenziamento del dirigente pubblico possa essere fondato solo su ragioni di carattere soggettivo, ovvero gravi inadempienze del dirigente;

- la riorganizzazione dell'ufficio non può costituire una giusta causa di licenziamento del dirigente pubblico, poiché il rapporto di lavoro di questi è regolato da norme specifiche che non prevedono tale possibilità;
- la riorganizzazione dell'ufficio non è stata effettiva, ma ha avuto carattere meramente formale, in quanto il Ministero ha continuato ad assumere altri dirigenti "esterni".

Il Tribunale di Roma ha quindi condannato il Ministero al pagamento delle retribuzioni perdute dal ricorrente a seguito del licenziamento fino alla naturale scadenza del contratto, prevista per dicembre 2025.

### ***Il ribaltamento della sentenza da parte della Corte d'Appello di Roma e le sue implicazioni.***

Tuttavia, in data 26 gennaio 2024, la vicenda ha preso una svolta inaspettata, con la riforma integrale della sentenza del Tribunale da parte della Corte d'Appello di Roma che, mediante lettura di dispositivo, ha rigettato le domande del dirigente, compensando le spese di entrambi i gradi del giudizio.

La sentenza della Corte d'Appello, con le relative motivazioni del rigetto del ricorso del dirigente, non è stata ancora pubblicata, ma desta non poche perplessità e lascia aperti delicati interrogativi sulla legittimità di revoche di incarichi dirigenziali a tempo determinato in caso di riorganizzazioni.

### ***Un tema di grande importanza.***

La questione assume una rilevanza primaria per i dirigenti pubblici assunti a tempo determinato, che si ritrovano, infatti, esposti a un rischio concreto di ingiusti e repentini pregiudizi in termini di carriera e professionalità. La evidente difformità di vedute tra i giudici di primo e secondo grado crea un'incertezza che mina la stabilità dei loro incarichi.

## **II. Punti da approfondire e spunti di riflessione.**

Nell'attesa di leggere le motivazioni della sentenza della Corte d'Appello di Roma, non possiamo che interrogarci sulle ragioni che hanno indotto i Giudici di seconde cure a riformare la sentenza del Tribunale di Roma.

### ***La Corte d'Appello smonterà il perno della sentenza del Tribunale di Roma?***

Al riguardo, rimane da vedere se e, in caso affermativo, su quali basi, la Corte d'Appello di Roma si sia discostata dal consolidato indirizzo interpretativo – che costituisce il perno della sentenza del Tribunale di Roma – secondo il quale:

1) *“la recedibilità del rapporto di lavoro del dirigente pubblico ... è regolata dall'art. 19, comma 1 ter t.u.165\91, introdotto nel corpo di detta norma dall'art. 40, co. 1 lett. b) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il quale stabilisce che “gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo” il quale,*

*a sua volta, dopo avere stabilito che “il mancato raggiungimento degli obiettivi... ovvero l’inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano... l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale”, al secondo periodo aggiunge che “... in relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione... ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo”;*

2) nella normativa in questione “manca... qualunque riferimento, come giusta causa di revoca, ad eventuali “processi di riorganizzazione”.

### ***Un aspetto carente della sentenza del Tribunale di Roma: l'omessa motivazione del distinguo tra dirigenti non di ruolo e dirigenti di ruolo ai fini delle tutele.***

Al tempo stesso, volendo rivolgere un occhio critico alla sentenza del Tribunale di Roma, si può osservare che essa risulta carente in un passaggio - per quanto non decisivo ai fini della sua motivazione - in cui opera un laconico distinguo, quanto alle tutele, tra la posizione del dirigente non di ruolo - il cui rapporto di lavoro è a tempo determinato - e quella del dirigente di ruolo il cui rapporto di lavoro è a tempo indeterminato. Secondo il giudice di primo grado, invero, il dirigente non di ruolo non potrebbe subire una legittima revoca per motivi organizzativi, mentre quello di ruolo potrebbe invece subire una legittima revoca di un incarico dirigenziale a tempo determinato, per motivi organizzativi; tuttavia, il giudice non esplicita le ragioni di quest'ultimo distinguo e lascia aperti, quindi, rilevanti interrogativi in proposito.

Sul punto, sembra, invero, che nel nostro ordinamento non vi sia alcuna norma che preveda una facoltà incondizionata della pubblica amministrazione di revocare - per motivi organizzativi - incarichi contrattuali a tempo determinato affidati a dirigenti pubblici, siano essi di ruolo o non di ruolo.

Al riguardo, occorre tener presente, che l'art. 1, comma 18, del D.L. n. 138 del 2011, convertito con modificazioni dalla L. n. 148 del 2011, non prevede una facoltà di revoca di incarichi dirigenziali per motivi organizzativi, bensì la possibilità per la P.A. di disporre il passaggio ad altro incarico per specifiche “*esigenze organizzative*” della cui esistenza l'Amministrazione deve evidentemente dare conto con un'apposita motivazione, suscettibile di controllo giurisdizionale. Pertanto, l'eventuale revoca di un incarico dirigenziale non accompagnata da un contestuale e motivato passaggio del suo titolare ad altro incarico dirigenziale potrebbe ben considerarsi illegittima per violazione di legge.

### ***Il problema della revoca di incarichi dirigenziali a tempo determinato e la tutela dell'interesse pubblico alla imparzialità, al buon andamento e alla continuità dell'azione amministrativa.***

Se alziamo lo sguardo dallo specifico contesto e ampliamo la nostra panoramica, vediamo che negli ultimi anni, a seguito di ciascun cambio di compagine governativa, i nuovi governi hanno quasi sempre realizzato e attuato progetti di “riorganizzazione” più o meno ampi dei dicasteri. Dette riorganizzazioni venivano spesso realizzate mediante l'introduzione di meccanismi di

caducazione automatica degli incarichi dirigenziali contestualmente alla scelta - mediante procedimenti di interpello - di nuovi soggetti ai quali affidare gli incarichi dirigenziali.

La legittimità di quest'ultima prassi appare alquanto discutibile se si considera che lede, da una parte, l'interesse pubblico all'imparzialità, al buon andamento e alla continuità dell'azione amministrativa e, dall'altra, il diritto del dirigente a completare l'incarico a suo tempo affidato, che viene travolto senza alcun contestuale passaggio del dirigente ad altro incarico dirigenziale, senza alcuna valutazione della sussistenza o meno di specifiche "esigenze organizzative" e senza alcuna valutazione dei risultati raggiunti e delle attitudini dimostrate dal dirigente nel corso dell'incarico.

Tornerò su quest'ultimo argomento in un ulteriore articolo di approfondimento. L'articolo prenderà spunto da un caso concreto: un dirigente pubblico di ruolo che si è visto revocare un incarico dirigenziale di prima fascia (di direzione generale) nell'ambito di un processo di riorganizzazione. Inoltre, a breve, non appena sarà pubblicata la sentenza della Corte d'Appello di Roma che riforma la sentenza sopra commentata, pubblicherò una nota con un'analisi delle sue motivazioni. Se desideri ricevere i prossimi articoli quando usciranno, [iscriviti qui](#).

## **Conosciamoci!**

*Sono cultore del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e seguo con vivo interesse la tematica delle riorganizzazioni, dei loro riflessi sui diritti dei lavoratori pubblici e degli strumenti di tutela.*

Sono felice di conoscere le diverse questioni e le differenti prospettive delle persone interessate al tema. Pertanto, se sei interessato/a all'argomento, puoi contattarmi [via email](#) oppure [cliccare qui per un breve incontro conoscitivo](#).

Roma, 21 febbraio 2024

Michael Louis Stiefel - *Avvocato Specialista in Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale* - [m.stiefel@slss.it](mailto:m.stiefel@slss.it)



*Le informazioni fornite nel presente documento su argomenti tecnici legali o professionali sono solo a titolo indicativo e non costituiscono una consulenza legale o professionale. Per qualsiasi problema o questione legale specifica, consulti sempre un avvocato adeguatamente qualificato. Stigi Stiefel Trulli Studio Legale e l'autore non si assumono alcuna responsabilità per le informazioni contenute in questo documento e declina ogni responsabilità in relazione alle stesse. Il presente documento è riservato. L'autore è il proprietario del copyright di questo documento e dei suoi contenuti. Nessuna parte di questo documento può essere pubblicata, distribuita, estratta, elaborata, tradotta, riutilizzata o riprodotta in qualsiasi forma materiale senza l'autorizzazione scritta dell'autore.*



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**IL TRIBUNALE DI ROMA**  
**II Sezione Lavoro e Previdenza**

in persona del Giudice **dott. Ermanno CAMBRIA**, all'udienza del 2 maggio 2023, ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa iscritta al n. 36430 del Ruolo Lavoro e Previdenza dell'anno 2022, promossa da:

**Ricorrente**, nato a (omissis), il (omissis), elettivamente domiciliato in Roma, (omissis), presso lo studio dell'avv. (OMISSIS), che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato (OMISSIS), come da procura in atti.

**-PARTE RICORRENTE-**

**C O N T R O**

**MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA** (già **MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA**, già **MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE**) in



persona del Ministro, l.r. p.t, *ex lege* domiciliato in Roma, via dei Portoghesi 12, presso l'Avvocatura generale dello Stato, che lo rappresenta e difende.

**-PARTE CONVENUTA-**

OGGETTO: impugnazione licenziamento e pagamento somma.

**CONCLUSIONI**

come in atti

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE**

**Il Tribunale di Roma, in persona dell'intestato Giudice,**  
**premesse:**

-che, con ricorso ritualmente notificato, (OMISSIS) evocava in giudizio il  
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA,  
esponendo:

1) di essere stato assunto (come esterno ai ruoli della dirigenza della P.A.)  
dal MINISTERO convenuto in qualità di dirigente di ufficio non generale  
(c.d. dirigente di "seconda fascia") a far data dal 22 dicembre 2020, con  
contratto di durata quinquennale;



2) di aver prestato servizio con l'incarico di Direttore della Divisione (omissis) della Direzione generale per il patrimonio naturalistico del suddetto MINISTERO, direzione inquadrata nel Dipartimento per il personale, la natura, il territorio ed il Mediterraneo (attualmente operante nell'analogo Dipartimento amministrazione generale, pianificazione e patrimonio naturale) occupandosi delle materie analiticamente indicate al punto 6 del ricorso;

3) di essere stato illegittimamente licenziato con provvedimento intimato dal MINISTERO convenuto in data (omissis) marzo 2022, motivato con esigenze di riorganizzazione, stragiudizialmente impugnato;

4) di essere tale licenziamento (più correttamente definibile come recesso *ante tempus* dal contratto di lavoro a termine ovvero come revoca/decadenza dall'incarico) del tutto illegittimo per una serie di ragioni, in particolare: insussistenza di effettiva soppressione dell'ufficio a cui era stato assegnato; mancato (eventuale) affidamento di altro incarico di pari livello al fine di portare a termine il contratto a tempo determinato; violazione dei principi di buona fede e correttezza per aver, fra l'altro, assunto il MINISTERO convenuto altri dirigenti "esterni" laddove ben avrebbe potuto utilizzare le sue prestazioni; illegittimità del recesso anticipato per ragioni sopravvenute di riorganizzazione, quindi per motivi oggettivi, laddove detto recesso è possibile esclusivamente per ragioni soggettive, collegate a gravi inadempienze da parte del lavoratore;

-che, tutto ciò premesso, il ricorrente così concludeva:

previo accertamento della nullità\invalidità\illegittimità\inefficacia del licenziamento:

I)condannare il convenuto alla reintegrazione del ricorrente, ai sensi dell'art. 18 l. 300\70, nel proprio posto di lavoro e nelle precedenti mansioni od in altre equivalenti nonché al risarcimento del danno, in misura pari alle retribuzioni spettanti dal licenziamento alla reintegra, sulla base dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, come aumentata ai sensi del DCPM 23 dicembre 2021 e in forza di eventuali adeguamenti successivi da parte dell'Amministrazione, per importo da determinarsi anche in separata sede o giudizio, ovvero nella misura maggiore o minore ritenuta di giustizia, nonché, ancora, alla regolarizzazione previdenziale;

II)in subordine, condannare il convenuto al risarcimento del danno patito dal ricorrente per l'illegittima anticipata cessazione del rapporto di lavoro, nella misura pari alle retribuzioni spettanti dalla data del licenziamento sino alla data di naturale scadenza dell'incarico ((omissis) dicembre 2025) calcolata come punto I), oltre regolarizzazione previdenziale;

III)condannare - in via alternativa e/o cumulativa alle richieste di cui ai precedenti punti il convenuto al pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegrazione prevista dall'art. 14 del CCNL 2006/2009 (firmato



nel 2010) e quindi pari a 24 mensilità, per importo da determinarsi in dettaglio anche in separata sede o giudizio;

- dell'indennità di mancato preavviso prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL 2002/2005 (firmato nel 2006) e quindi pari a otto mensilità, per importo da determinarsi in dettaglio anche in separata sede o giudizio;

IV) condannare il convenuto a pagare al ricorrente l'indennità sostitutiva dei giorni di ferie maturati e non goduti, per importo da determinarsi anche in separata sede o giudizio;

V) condannare il convenuto al risarcimento del maggior danno patrimoniale e non patrimoniale patito a causa dell'ingiustificato ed illegittimo licenziamento o anticipato recesso dal contratto intimato dal pubblico datore di lavoro, per importo pari a 21 mensilità, corrispondenti al periodo residuo di incarico non potuto svolgere, da determinarsi in dettaglio anche in separata sede o giudizio, o in subordine per importo non inferiore ad Euro 15.000,00 (quindicimila/00) o somma maggiore o minore ritenuta di giustizia, anche in via equitativa;

-che, costituendosi in giudizio, il MINISTERO convenuto eccepiva, in primo luogo, il difetto di giurisdizione del Giudice ordinario e, nel merito, chiedeva l'integrale rigetto del ricorso;



-che, all'udienza all'uopo fissata, fallito il tentativo di conciliazione, dopo il deposito di note difensive scritte, la causa veniva oralmente discussa e decisa, come da dispositivo in calce, del quale si dava immediata lettura;

**OSSERVA:**

-che, in primo luogo, va rigettata l'eccezione preliminare di difetto di giurisdizione, sollevata dal MINISTERO convenuto in quanto il ricorrente non intende in alcun modo (né in riferimento alla domanda principale né in riferimento a quelle subordinate) impugnare l'atto di macro organizzazione consistente nella dedotta ristrutturazione della struttura del MINISTERO stesso, bensì rivendicare il suo diritto soggettivo alla prosecuzione del rapporto di lavoro dirigenziale, o, in subordine, previa affermazione dell'invalidità del provvedimento di interruzione del rapporto, al mero risarcimento danni, diritto soggettivo incontestatamente giustiziabile dal Giudice ordinario;

-che, nel merito, la domanda è fondata nei sensi di cui appresso;

-che, in ossequio all'ormai ripetutamente affermato (e da questo Giudice condiviso) principio della c.d. "ragione più liquida", si ritiene di dover affrontare, prima di ogni altra questione, quella relativa all'invalidità della risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato del dirigente pubblico per ragioni, come nel caso, diverse da quelle di carattere soggettivo (quindi, nel caso, all'asserita ristrutturazione e riorganizzazione del MINISTERO convenuto) per affermarne la fondatezza;



-che, in disparte la questione -ampiamente dibattuta tra le parti- dell'effettività della ristrutturazione del MINISTERO convenuto (sostenuta dall'Avvocatura erariale) ovvero della natura puramente nominalistica dei cambiamenti (sostenuta dal ricorrente), la difesa di parte convenuta dà per scontato che il licenziamento del dirigente possa essere fondato su esigenze di riorganizzazione aziendale, ancorché esse non coincidano con l'impossibilità vera e propria della continuazione del rapporto di lavoro e cita, a sostegno della propria tesi, nota giurisprudenza della S.C. (in particolare Cass, 17 novembre 2021, n.34976);

-che erra peraltro detta difesa, in quanto richiama principi applicabili -ed applicati- al rapporto di lavoro privato, dimenticando che la recedibilità del rapporto di lavoro del dirigente pubblico è regolata da specifiche norme di legge, che sono state specificamente richiamate anche dalla giurisprudenza opportunamente prodotta, in sede di note difensive scritte autorizzate, dalla parte ricorrente (in particolare, cfr. App. Roma, sent. 5156\17, pubbl. in data 26 marzo 2018);

-che, infatti, la fattispecie è regolata dall'art. 19, comma 1 ter t.u.165\91, introdotto nel corpo di detta norma dall'art. 40, co. 1 lett. b) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il quale stabilisce che *"gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo"* il quale, a sua volta, dopo avere stabilito che *"il mancato raggiungimento degli obiettivi... ovvero*



*l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano... l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale", al secondo periodo aggiunge che "... in relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione... ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo";*

-che, pertanto, contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa erariale, manca nella normativa richiamata, qualunque riferimento, come giusta causa di revoca, ad eventuali *"processi di riorganizzazione"*;

-che nessuna diversa indicazione riviene dalla normativa (peraltro di grado inferiore e quindi di per sé non in potere di derogare alla norma di legge) di cui al d.p.c.m. 29 luglio 2021, n. 128 (regolamento di organizzazione del Ministero della transizione ecologica) il quale si limita a prevedere la proroga degli incarichi dirigenziali, peraltro di livello generale, in essere, fino alla data di entrata in vigore del suddetto regolamento) mentre, per ciò che concerne gli incarichi dirigenziali di livello non generale, analoga previsione è contenuta nel d.m. 10 novembre 2021, n. 458 (individuazione e definizione dei compiti degli uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero della transizione ecologica);

-che inoltre (a prescindere dai già richiamati rapporti gerarchici tra le diverse fonti normative) le fonti indicate dalla Avvocatura erariale non dispongono affatto l'interruzione del rapporto di lavoro del dirigente



pubblico, bensì esclusivamente la revoca o la cessazione anticipata dell'incarico dirigenziale, situazione specificamente prevista e regolata da specifici istituti, di cui non mette conto qui occuparsi, volti esclusivamente a gestire l'eventuale periodo di attesa di un nuovo incarico dirigenziale, ma con la piena tutela del posto di lavoro alle dipendenze della P.A.;

-che, quindi (ed è questo il secondo punto decisivo, di cui la difesa convenuta non tiene minimamente conto) va rimarcato che ben diversa è la posizione del dirigente "interno", ossia inserito a tempo indeterminato nei ruoli dell'amministrazione da quello del dirigente "esterno" (previsto dall'art. 19, comma 6, t.u. 165\01 e, come espressamente sottolineato da quella stessa difesa, rappresentante una situazione di tipo eccezionale e circoscritto);

-che, infatti (come appena osservato) al dirigente "interno" può essere revocato anticipatamente l'incarico, ma egli non perderà comunque -se non in casi eccezionali legati a gravi inadempimenti- il proprio posto di lavoro, mentre il dirigente "esterno" (almeno secondo la tesi odierna della convenuta) non solo perderà l'incarico dirigenziale, ma anche il posto di lavoro, in spregio all'impegno assunto nei suoi confronti dall'Amministrazione, di garantirgli l'occupazione per una durata non trascurabile (cinque anni) che verosimilmente l'interessato avrà accettato anche in considerazione di un significativo periodo di stabilità lavorativa,



cui non può certo essere posta fine se non in presenza di norme chiare, univoche e costituzionalmente orientate, nel caso insussistenti;

-che, d'altra parte, simili considerazioni devono essere state fatte dalla stessa Amministrazione interessata nei non pochi casi (specificamente indicati da parte ricorrente e del tutto genericamente contestati *ex adverso*) in cui, anche a seguito di una delle numerose ristrutturazioni effettuate nel corso del tempo, il dirigente "esterno" non è stato rimosso definitivamente, ma dirottato su altro incarico e comunque mantenuto in servizio fino alla naturale scadenza del contratto a tempo determinato;

-che, quanto alle conseguenze dell'inadempimento di parte convenuta nei confronti del ricorrente, non può darsi luogo alla reintegrazione nel posto di lavoro perché sanzione-effetto normativamente non previsti per dipendenti non a tempo indeterminato, talché non può che essere accolta la domanda subordinata di pagamento, a titolo risarcitorio, di tutte le retribuzioni perdute dal momento dell'interruzione fino alla naturale scadenza del contratto stipulato e risolto illegittimamente (nella quantificazione definitiva eventualmente da accertarsi, come espressamente richiesto da parte ricorrente, in separato giudizio);

-che, quanto alle ulteriori domande risarcitorie/retributive, esse non possono essere accolte in quanto del tutto generiche e/o prive di prova (come in particolare il pagamento dell'indennità sostitutiva di ferie non godute) ovvero non compatibili con la riconosciuta condanna al pagamento delle differenze retributive fino alla naturale scadenza (quale



l'indennità sostitutiva del preavviso o l'indennità sostitutiva della reintegrazione);

-che anche le eventuali differenze retributive, pur ampiamente profilate nel corpo del ricorso, non avendo trovata specifica collocazione nelle conclusioni del ricorso, non possono essere esaminate in questa sede;

-che, da ultimo, il solo parziale accoglimento della domanda giustifica la compensazione per 1/3 tra le parti delle spese del grado, con condanna del MINISTERO convenuto a rimborsare al ricorrente i restanti 2/3 (cfr. dispositivo).

#### **P.T.M.**

-visto l'art. 429 c.p.c.;

-ogni diversa domanda, eccezione e deduzione respinta;

-dichiara illegittimo il recesso *ante tempus* dal contratto di lavoro stipulato con il ricorrente e per l'effetto condanna il MINISTERO convenuto a risarcirgli il danno per l'illegittima risoluzione in misura pari alle retribuzioni che avrebbe percepito dal momento dell'interruzione alla naturale scadenza del contratto, quantificate, allo stato, negli importi mensilmente corrisposti, o in quelli eventualmente maggiori da quantificarsi in separato giudizio, nonché a rimborsare al medesimo 2/3 delle spese di lite, 2/3 liquidati in complessivi euro 4000,00=, oltre spese forfettarie al 15% ed oltre Iva e cpa.



Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio del 2 maggio 2023.

**Il Giudice**

**dott. Ermanno CAMBRIA**

