

# Forme di controllo interne

## CONTROLLI SULL'EFFICACIA E L'EFFICIENZA DELLA GESTIONE

- Legge 168/89 art. 7 cc. 8 e 9 domanda al regolamento di contabilità le forme di controllo interno sull'efficienza e sui risultati di gestione complessiva dell'Università nonché dei singoli centri di spesa;
- La Legge 537/93 art. 5 c.22 prevede l'istituzione di Nuclei di valutazione interna con il compito di verificare la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa nonché la produttività della ricerca e della didattica;
- D.M. 22/02/96 "Istituzione dell'Osservatorio per la Valutazione" (oggi Comitato Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario)

# Forme di controllo interne

## CONTROLLO DI GESTIONE

Strumento per conseguire obiettivi programmati nonché parametro per verificare la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche.

E' possibile articolarlo in diverse fasi:

- 1) Programmazione dei risultati (definire gli indicatori di prestazione);
- 2) Definizione degli obiettivi da assegnare ai diversi responsabili;
- 3) Misurazione dei risultati realizzati attraverso l'attività svolta;
- 4) Analisi degli scostamenti e azioni correttive.

Destinatario del controllo è l'Organo decisionale della struttura amministrativa

Il controllo di gestione è un controllo in itinere.

# Forme di controllo interne

## CONTROLO DI REGOLARITA' CONTABILE

Collegio dei Revisori dei Conti organo indipendente di controllo sulla regolarità della gestione amministrativa.

### COMPITI:

- vigilare sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione;
  - redigere relazioni sui bilanci preventivi e consuntivi;
  - accertare la regolare tenuta delle scritture contabili e patrimoniali;
  - effettuare verifiche di cassa.
- esprimere pareri sugli atti amministrativo-contabili



# **Forme di controllo interne di secondo livello**

## **CONTROLLI SUGLI ATTI**

**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca:**

- controllo di legittimità e di merito su Statuti e Regolamenti

## **CONTROLO SULLA GESTIONE**

**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
e Comitato di Valutazione del Sistema Universitario:**

- trasmissione della relazione annuale dei NVA



# Forme di controllo esterno

## CONTROLLO SUCCESSIVO SULLA GESTIONE

### CORTE DEI CONTI:

- controllo sulla gestione del bilancio e del patrimonio mediante verifica della loro legittimità e regolarità;
- verifica del funzionamento dei controlli interni.

Relazione al Parlamento



Università degli Studi di Ferrara – Formazione Interna



## Introduzione al sistema universitario

Diapositive Dott. Perfetto

# La “privatizzazione” del pubblico impiego

a cura di Alessandro Perfetto

## **Il dibattito politico**

La riforma del pubblico impiego, avviata nel corso degli anni '80, si colloca in un progetto globale di innovazione della pubblica amministrazione e dei suoi meccanismi di funzionamento, in un'ottica di modernizzazione, recupero di efficienza, contenimento della spesa ed erogazione di un miglior servizio ai cittadini

## **Il rapporto Giannini (1979)**

- ➔ Contiene intuizioni ed indicazioni che hanno mantenuto nel corso del tempo piena attualità influenzando l'opera riformatrice attuata dal legislatore negli anni successivi
- ➔ Muove dalla constatazione di un'amministrazione impegnata a gestire se stessa piuttosto che a svolgere nel migliore dei modi i compiti ad essa affidati dall'ordinamento
- ➔ Suggerisce la parificazione, sotto il profilo normativo e tecnico-operativo, del p.i. a quello privato con la conseguente eliminazione di un regime giuridico eccessivamente garantista nei confronti dei dipendenti pubblici

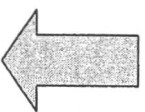
## Criticità da superare

- ✦ Lentezza ed inefficienza della p.a. (mancato raggiungimento degli obiettivi, mancata soddisfazione dei bisogni)
- ✦ Mancanza di trasparenza (cittadino come mero destinatario dell'attività posta in essere dalla p.a. in posizione di supremazia, nessuna possibilità di dialogo)
- ✦ Progressiva espansione della spesa pubblica per il funzionamento della macchina amministrativa

# Le fasi principali della riforma

1<sup>a</sup> fase

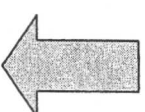
Legge delega 421/1992



- D. lgs. 29/1993

2<sup>a</sup> fase

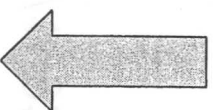
Legge delega 59/1997



- D.lgs. 396/1997  
sulla contrattazione  
collettiva
- D.lgs. 80/1998  
sulla regolazione del  
rapporto del lavoro

# Il testo unico

Legge delega 340/2000



T.U. 165/2001

Oggi tutta la legislazione è confluita nel testo unico.

Si tratta di una fonte di primaria di produzione che non soltanto raccoglie le diverse normative susseguitesi nel tempo ma ne apporta le modifiche necessarie per un coordinamento tra le stesse.

## **Gli obiettivi della riforma**

- ✓ **Contenimento, razionalizzazione e controllo della spesa per il settore del pubblico impiego**
  - ✓ **Miglioramento dell'efficienza e della produttività**
  - ✓ **Riorganizzazione del settore del pubblico impiego**
- (art. 2, co. 1 Legge delega 421/1992)**

# Lo strumento prescelto

L'idea è quella della progressiva emancipazione del pubblico impiego dall'ordinamento speciale in cui era collocato, fatto di fonti, principi e giudici propri.

Lo strumento prescelto è quello della riconduzione del pubblico impiego all'area della regolamentazione generale del rapporto di lavoro con conseguente unificazione del regime del lavoro pubblico e di quello del lavoro privato.

Il modello privatistico è stato ritenuto dal legislatore maggiormente idoneo alla realizzazione delle esigenze di flessibilità nella gestione del personale, flessibilità che è stata considerata strumentale proprio ad assicurare il buon andamento dell'attività amministrativa.

# **Personale in regime di diritto pubblico (art. 3 T.U. 165/2000)**

In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e le Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia nonché (...)

Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n. 168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

## **Le aree di intervento del legislatore**

- La contrattazione collettiva come fonte autonoma di regolamentazione del rapporto di lavoro
- I poteri di gestione del datore di lavoro
- La riforma del rapporto di lavoro in un'ottica di flessibilità
- La rappresentanza di parte datoriale e la rappresentatività sindacale
- La riforma della dirigenza
- La giurisdizione ordinaria per tutte e controversie in materia di impiego pubblico

## **“Compatibilità” della privatizzazione con l’art. 97 Cost.**

1. I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l’imparzialità dell’amministrazione.
2. Nell’ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità dei propri funzionari.
3. Agli impieghi presso le pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso.

## **Problema**

Come è stato possibile conciliare la riserva di legge posta dall'art. 97 Cost. (inteso come canone fondamentale della separazione fra pubblico e privato in materia di lavoro) con una regolamentazione di stampo privatistico?

## **L'assenso dato dalla Corte Costituzionale**

L'art. 97 Cost. implica una riserva di legge e non una riserva di regime pubblicistico per cui è possibile che il Parlamento realizzi un equilibrato dosaggio di fonti regolatrici in vista del corretto bilanciamento delle finalità previste dall'art. 97, vale a dire buon andamento e imparzialità.

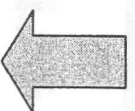
## **Le modalità di bilanciamento secondo la Corte Costituzionale**

L'organizzazione nel suo nucleo essenziale deve restare affidata alla legge ed alla potestà amministrativa; mentre il rapporto di lavoro dei dipendenti può essere attratto nell'orbita civilistica per tutti quei profili che non sono connessi al momento esclusivamente pubblico dell'azione amministrativa (**Corte Cost. n. 309/1997**)

# Due aree distinte

## ATTI DI MACRO ORGANIZZAZIONE

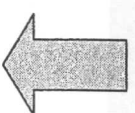
(dotazioni organiche, assetto e  
competenze degli uffici etc.)



rimangono nell'area pubblicistica

## RAPPORTI DI LAVORO E ATTI DI MICRO ORGANIZZAZIONE

(promozioni, trasferimenti,  
modifica degli orari, esercizio  
del potere disciplinare etc.)



Vengono attratti nell'area  
privatistica

# Nozione di ufficio

Per ufficio, ai fini della costruzione della nozione giuridica di organo, si intende una cerchia di attribuzioni delimitata da norme giuridiche di organizzazione.

Se l'ufficio è posto in essere mediante un atto amministrativo interno, esso si presenta solo come una ripartizione organizzativa adottata per la distribuzione tecnica del lavoro; l'ufficio acquista rilevanza giuridica quale elemento costitutivo di un organo solo allorché la sfera delle sue funzioni sia delimitata da norme legislative anche nei confronti dei terzi estranei all'amministrazione.

P. Virga, Diritto amministrativo, vol. 1 p. 42

# I nuovi obiettivi della p.a. nell'ambito dell'attività di macro organizzazione

- distinzione fra “indirizzo politico” attribuito agli organi di governo e “gestione amministrativa” attribuita alla dirigenza
- funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività nel perseguimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità
- “responsabilizzazione” del personale circa il risultato dell'attività espletata
- individuazione di un unico responsabile del procedimento per agevolare la trasparenza ed il rapporto con l'utente
- previsione di nuclei di valutazione per la rilevazione dei risultati
- costante comunicazione interna ed esterna agli uffici e interconnessione tra amministrazioni mediante sistemi informativi
- istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini (u.r.p.)
- armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea

## **Il rapporto di lavoro: la fonte legale**

I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto.

(art. 2, co. 2 T.U. 165/2001)

## **Il rapporto di lavoro: la fonte contrattuale**

I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente (...)  
(art. 2, co. 3 T.U. 165/2001)

## **Il rapporto tra le fonti**

Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario

(art. 2, comma 2, 2° cpv. T.U. 165/2001)

## **I poteri del datore di lavoro**

**Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro**  
(art. 5, co. 2 T.U. 165/2001)

# Tribunale di Genova

- ➔ Nel rapporto di pubblico impiego privatizzato, la domanda di trasferimento e la sua accettazione, modificando l'oggetto del contratto di lavoro, devono essere valutati secondo le disposizioni contrattuali, sicché l'annullamento dell'atto di trasferimento in precedenza adottato dev'essere qualificato come nuovo trasferimento, che trova la sua disciplina nell'art. 2103 cod. civ. La privatizzazione del rapporto non consente più al datore di lavoro pubblica amministrazione il modulo autoritativo del quale e' espressione il potere di autotutela, perché l'amministrazione agisce nella gestione dei rapporti di lavoro con i poteri e la capacità' del privato datore di lavoro (ord. 19.8.1999)

## **Contrattazione collettiva: differenze rispetto al settore privato**

- La differenza fondamentale tra la contrattualizzazione del rapporto di lavoro privato e quello pubblico si individua sostanzialmente nel lato datoriale, nel senso che nel rapporto privato c'è l'imprenditore che è libero di organizzarsi come meglio crede nei limiti dell'art 41 Cost., mentre nel rapporto di lavoro pubblico c'è la p.a. che esercita le proprie funzioni attribuite ex art. 97 Cost. nell'ambito del principio di legalità e quindi è sottoposta alla legge, la quale determina la composizione delle delegazioni trattanti e le procedure, in relazione agli effetti sulla spesa pubblica (v. art. 81 Cost.)

# Contrattazione collettiva e spesa pubblica

Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio (....) l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria (...).

Per le altre pubbliche amministrazioni gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci in coerenza con i medesimi parametri di cui al comma 1.

(art. 48, co 1 e 2 T.U. 165/2001)

L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale.

(art. 2, co. 3 T.U. 165/2001)

## **Le parti contraenti: il datore di lavoro**

Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni- ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale... ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi.

(art. 46, co.1 T.U.165/2001)

## **Le parti contraenti: i lavoratori**

L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.  
(art. 43, co. 1 e 2 T.U. 165/2001)

# Le materie contrattabili

La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.

(art. 40, co. 1 T.U. 165/2001)

- ➔ A differenza di quanto previsto dalla Legge quadro del 1983 non sono previsti limiti di competenza né materie da condividere con fonti eteronome ma l'attività negoziale si svolge su qualsiasi materia non sia coperta da riserva di legge.

# La contrattazione integrativa

Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure che questi ultimi prevedono (...)

Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate  
(art. 40, co. 3 T.U. 165/2001)

## **Efficacia dei contratti collettivi**

Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai singoli ordinamenti

(art. 40, co. 4 .U. 165/2001)

Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti (...) parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi  
(art. 45, co. 2 T.U. 165/2001)

## **Il contratto individuale**

(...) i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. (art 2, co. 3 T.U. 165/2001)

- ➔ Produce l'effetto costitutivo del rapporto senza la mediazione di un provvedimento amministrativo

# La p.a. come datore di lavoro: persistenti elementi di specificità

📌 L'imprenditore privato opera sulla base dell'art. 41 Cost. che riconosce libertà all'iniziativa privata mentre il pubblico datore di lavoro è tenuto al rispetto di diversi principi quali il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa.

Principali corollari di tale specificità:

- ➔ accesso mediante concorso
- ➔ disciplina delle mansioni
- ➔ no stabilizzazione del rapporto di lavoro in caso di violazione di norma imperativa riguardanti l'assunzione o l'impiego dei lavoratori
- ➔ licenziamento del dirigente

## **La particolarità del reclutamento**

In questa materia convergono disposizioni di rango costituzionale (artt. 97 e 51 Cost.) da cui si evince la necessità che la fase di accesso all'impiego pubblico sia disciplinata in modo differente da quanto avviene nel settore privato

# Reclutamento del personale: le procedure

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
  - a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
  - b) 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.  
(art. 35, co. 1 T.U. 165/2001)

# Reclutamento del personale: i princìpi

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti princìpi:
- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento (...);
  - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti (...);
  - c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
  - d) decentramento delle procedure di reclutamento;
  - e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso (...)  
(art. 35, co 3 T.U. 165/2001)

## **Le mansioni e lo *jus variandi***

- Il tema delle mansioni è fra quelli che differenzia il lavoro pubblico da quello privato
- A causa della rigidità della “pianta organica”, della limitatezza delle risorse e dei vincoli concorsuali nel pubblico impiego è sempre stato impedito l’adattamento delle mansioni alla variabilità delle esigenze dell’amministrazione

# Disciplina delle mansioni: il principio

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

(art. 52, co. 1 T.U. 165/2001)

## **Disciplina delle mansioni: le deroghe**

Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

- a) nel caso di vacanza di posto in organico. per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
- b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

(art. 52, co. 2 T.U. 165/2001)

## **Disciplina delle mansioni: gli effetti**

Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

(art. 52, co 3 e 4 T.U. 165/2001)

## **Disciplina delle mansioni: ipotesi di nullità**

Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

(art. 52, co. 5 T.U. 165/2001)

## **Disciplina delle mansioni: rapporto con la fonte contrattuale**

Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore. (art. 52, co. 6 T.U. 165/2001)

# La giurisdizione

## PROBLEMI

- Inadeguatezza culturale del giudice amministrativo a interpretare le dinamiche giuridiche di un rapporto privatizzato
- Inidoneità strutturale del processo amministrativo, fondamentalmente conformato al controllo di atti
- Difficoltà della giurisdizione ordinaria a recepire il contenzioso in materia di p.i.: insufficienza di mezzi, strutture e personale

## **Il criterio di riparto: la competenza del Giudice ordinario**

Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 (...) ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi.

Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni (...)

(art. 63, co 1 e 3 T.U. 165/2001)

## **Il criterio di riparto: la competenza del Giudice Amministrativo**

Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.

(art. 63, co. 4 T.U. 165/2001)

# Problema

Le controversie relative ai concorsi interni (con i nuovi contratti: procedure di progressione verticale nel sistema di classificazione) a quale giudice sono devolute?

## **Sentenza 15 ottobre 2003 n. 15403 della Corte di Cassazione – sez. unite**

- ➔ Rientrano nella giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in ordine allo svolgimento e all'esito dei c.d. concorsi interni ed altre procedure simili, in quanto l'art. 63, d.lvo 30 marzo 2001, n. 165, quando riserva alla predetta giurisdizione le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle p.a., fa riferimento non solo alle procedure concorsuali strumentali alla costituzione, per la prima volta, del rapporto di lavoro, ma anche alle prove selettive dirette a permettere l'accesso del personale già assunto ad una fascia o area superiore.

- già assunto ad una fascia o area superiore.  
selettive dirette a permettere l'accesso del personale  
volta' del rapporto di lavoro', ma anche alle prove  
concorsuali strutturali alla costituzione' per la prima  
p.a.', fa riferimento non solo alle procedure  
concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle  
giudiziarie le controversie in materia di procedure  
marzo 2001', n. 165' quando riserva alla predetta  
altre procedure simili', in quanto l'art. 63' d.lvo 30  
svolgimento e all'esito dei c.d. concorsi interni ed  
amministrativo le controversie in ordine allo
- ➔ Rientrano nella giurisdizione del giudice

**della Corte di Cassazione – sez. unite**  
**Sentenza 15 ottobre 2003 n. 15403**