

Il conferimento degli incarichi dirigenziali nella P.A.

NICOLA NIGLIO, Il conferimento degli incarichi dirigenziali nella P.A. alla luce della recente giurisprudenza: i criteri, i vincoli e la valutazione del merito*.

NICOLA NIGLIO

Il conferimento degli incarichi dirigenziali nella P.A. alla luce della recente giurisprudenza: i criteri, i vincoli e la valutazione del merito

SOMMARIO: 1. La normativa di riferimento. a) La procedura; b) Il conferimento degli incarichi dirigenziali, ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6 del d.lgs. n. 165/2001. 2. La recente giurisprudenza.

1. La normativa di riferimento.

La materia del conferimento degli incarichi dirigenziali nella pubblica amministrazione, con particolare alle modalità, ai limiti ed alle procedure adottate, è ritornata di grande attualità a seguito di alcune recenti pronunce del giudice amministrativo ed ordinario, nonché alcune osservazioni e pareri recentemente resi dalla Corte dei conti che si è espressa in sede consultiva e di controllo.

Le citate recenti sentenze rappresentano un'importante occasione per rammentare i principi generali, le procedure e i vincoli posti dalla normativa vigente in materia rappresentata dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i..

Detta normativa che disciplina gli incarichi dirigenziali prevede le procedure e le modalità di conferimento e la loro durata mirando a garantire l'autonomia e l'imparzialità dell'agire amministrativo. A conferma di ciò, la Direttiva n. 10/2007 del Dipartimento della funzione pubblica, ancora di grande interesse, afferma che: "Pur essendo presenti nelle procedure per l'individuazione dei soggetti cui conferire un incarico dirigenziale il carattere della discrezionalità ed un margine più o meno ampio di fiduciarità, è indispensabile che le amministrazioni assumano la relativa determinazione con una trasparente ed oggettiva valutazione della professionalità e delle caratteristiche attitudinali".

Infatti, l'articolo 19 comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001, che costituisce una norma di principio cui le amministrazioni diverse da quelle statali debbono adeguarsi mediante esercizio della loro autonomia organizzativa, stabilisce che per il conferimento di ciascun incarico dirigenziale "si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro".

Tale disciplina impone una valutazione che tenga conto delle attitudini e delle capacità professionali del dirigente rispetto alla tipologia di obiettivi prefissati, ossia gli obiettivi che il dirigente sarà tenuto a perseguire in virtù della competenza ordinaria dell'ufficio cui verrà preposto e degli obiettivi di direttiva fissati dal vertice politico. E' chiaro che la considerazione delle attitudini e capacità professionali non potrà basarsi su valutazioni meramente soggettive, ma dovrà essere ancorata quanto più possibile a circostanze oggettive, tra cui i risultati conseguiti nell'espletamento del precedente incarico. L'esigenza di una valutazione di tipo relativo e quanto più possibile oggettiva si evince con chiarezza se si pone l'attuale tenore letterale della disposizione secondo cui i "risultati conseguiti" devono essere valutati "con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro".

Gli adempimenti previsti dalla predetta normativa che devono essere attuati dalla predetta amministrazione riguardano la procedura di scelta della professionalità richiesta, nonché i vincoli e i limiti derivanti dalla dotazione organica e dalla possibilità di avvalersi di professionalità esterne alla medesima amministrazioni mediante la stipula di contratti a tempo determinato.

a) La procedura.

Il comma 1-bis del medesimo art. 19 del d.lgs. n. 165/2001, aggiunto dall'art. 40 del d.lgs. n. 150 del 2009, ha imposto l'obbligo nei confronti delle amministrazioni pubbliche di rendere conoscibili, anche mediante la pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; e acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

Tale procedura implica la necessità da parte della medesima amministrazione, con particolare riguardo agli organi di indirizzo politico, di individuare, mediante un atto di indirizzo, i criteri datoriali per il conferimento, mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali generale e non generali della medesima amministrazione.

Tali criteri possono riguardare la natura e le caratteristiche degli obiettivi da conseguire; le attitudini, le capacità professionali e i percorsi formativi del dirigente interessato, rilevate dal curriculum vitae; la complessità della struttura interessata; risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza; specifiche competenze organizzative acquisite, etc.

La procedura dovrebbe prevedere una programmazione e una ricognizione dei posti disponibili nell'Amministrazione, con l'individuazione della tipologia, della sede e della relativa fascia economica, mediante pubblicazione sul sito ufficiale della medesima amministrazione.

L'esigenza di operare scelte discrezionali ancorate a parametri quanto più possibili oggettivi e riscontrabili evidenzia l'opportunità e la necessità che le amministrazioni si dotino preventivamente di un sistema di criteri generali per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi. Ciò al fine di consolidare anche in questo settore la trasparenza in modo da favorire la fiducia dei dirigenti nel funzionamento dell'organizzazione e ridurre le possibilità di contenzioso.

Al riguardo, un Regolamento di organizzazione ed apposite Direttive finalizzati a disciplinare detta procedura, con la fissazione dei criteri, alla quale dovrà essere assicurata la massima pubblicità sia all'interno e sia all'esterno della medesima amministrazione. Ciò è anche previsto dai vigenti contratti collettivi per la dirigenza (1), i quali prevedono che le amministrazioni adottino i criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali, oggetto di informazione sindacale preventiva, e che provvedano alla pubblicizzazione in maniera aggiornata degli incarichi conferiti e dei posti vacanti.

Inoltre tale procedura comparativa potrebbe prevedere una valutazione dei titoli posseduti, nonché un colloquio finale.

Infine, i commi 4-bis e 5-ter del medesimo articolo 19 del d.lgs. n. 165/2001 prevedono che i criteri di conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale e non generale dovranno tenere conto delle condizioni di pari opportunità, con la conseguenza che dovranno essere evitate discriminazioni sia in termini quantitativi sia qualitativi, in riferimento cioè al numero, alla tipologia degli incarichi ed alle connesse implicazioni retributive e di responsabilità.

Nell'ottica della programmazione è necessario che le procedure relative alla conferma e soprattutto al conferimento di nuovi incarichi, anche nel caso di nomina su posti di funzione presso altri organismi, siano attivate con un congruo anticipo. In proposito, più volte la Corte dei conti ha mosso rilievo specificando che la data di decorrenza degli incarichi non può riferirsi ad un periodo antecedente alla data di emanazione del provvedimento, atto che legittima all'esercizio delle specifiche funzioni dirigenziali.

La medesima Corte dei conti (2) ha da tempo evidenziato che la disciplina privatistica del rapporto di lavoro non ha

abbandonato le esigenze del perseguimento degli interessi generali; che, in questa logica, i dirigenti godono di specifiche garanzie quanto alla verifica che gli incarichi siano assegnati tenendo conto, tra l'altro, delle attitudini e delle capacità professionali e che la loro cessazione anticipata dall'incarico avvenga in seguito all'accertamento dei risultati conseguiti. Il medesimo legislatore, proprio per porre i dirigenti in condizione di svolgere le loro funzioni nel rispetto dei principi d'imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, ha accentuato il principio della distinzione tra funzione di indirizzo politico-amministrativo degli organi di governo e funzione di gestione e attuazione amministrativa dei medesimi dirigenti.

In sintesi, la stessa Direttiva n. 10/2007 del Dipartimento della funzione pubblica ha definito le seguenti fasi e gli adempimenti concernenti la predetta procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali presso la P.A.:

1) individuare strumenti per realizzare un'adeguata pubblicità relativamente ai posti di funzione vacanti, dando la possibilità di candidarsi ai dirigenti che, in possesso dei requisiti necessari, ritengono di avere la professionalità idonea allo svolgimento del relativo incarico;

2) prevedere che l'amministrazione compia un'adeguata ponderazione per individuare il dirigente di ruolo, o, se non possibile, la persona estranea al ruolo stesso, che abbia le caratteristiche più rispondenti e la professionalità più idonee allo svolgimento dell'incarico;

3) agire in base ad una programmazione, evitando la creazione di vacanze e di eccedenze di organico.

b) Il conferimento degli incarichi dirigenziali, ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6 del d.lgs. n. 165/2001.

La procedura di cui alla precedente let. a), trova applicazione anche per il conferimento degli incarichi dirigenziali al personale dirigenziale esterno all'amministrazione, nel rispetto dei limiti e dei vincoli di cui dell'articolo 19, commi 5-bis del d.lgs. n. 165/2001.

Il predetto comma 5-bis dell'articolo 19, così come sostituito dall'art. 2, comma 8-ter, legge n. 125 del 2013, prevede che gli incarichi dirigenziali di livello generale e non generale possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli della medesima amministrazione, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. I predetti incarichi possono essere conferiti entro il limite del 15 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei medesimi ruoli e del 10 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia. I suddetti limiti percentuali possono essere aumentati, rispettivamente, fino ad un massimo del 25 e del 18 per cento, con contestuale diminuzione delle corrispondenti percentuali fissate dal comma 6.

Il successivo comma 6 del medesimo articolo 19, così modificato dall'art. 40 del d.lgs. n. 150 del 2009, poi dall'art. 2, comma 8-quater, legge n. 125 del 2013, prevede che gli incarichi dirigenziali di livello generale e non generale possono essere conferiti, ai sensi del comma 6-ter del medesimo articolo 19, dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 e fornendone esplicita motivazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato a persone:

- di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali;

- o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza;

- o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati

e procuratori dello Stato.

La durata dei predetti incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni.

Il trattamento economico può essere integrato da un'indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

La formazione universitaria richiesta dal presente comma non può essere inferiore al possesso della laurea specialistica o magistrale ovvero del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509.

Il successivo comma 6-bis prevede, infine, che, fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6 del medesimo art. 19, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

2. La recente giurisprudenza.

La recente giurisprudenza in materia di conferimento di incarichi dirigenziali riguarda le due seguenti grandi tematiche:

- a) La giurisdizione a decidere sulle controversie riguardanti le procedura per il conferimento di incarichi dirigenziali presso una P.A;
- b) Le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali.

La prima grande tematica è stata recentemente affrontata dalla Sez. V del Consiglio di Stato con la sentenza 3 febbraio 2015 n. 508, secondo cui, nel confermare l'orientamento giurisprudenziale prevalente in materia (3), rientrano nella giurisdizione del Giudice amministrativo le controversie direttamente concernenti le linee fondamentali di organizzazione degli uffici ed i modi di conferimento della loro titolarità, come stabiliti dalle Amministrazioni ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, a monte dell'organizzazione e gestione dei singoli rapporti di lavoro, rientrando nella giurisdizione devoluta al Giudice ordinario i giudizi direttamente concernenti atti di gestione del rapporto di impiego pubblico, anche dirigenziale.

In particolare, rientrano nella giurisdizione generale di legittimità del Giudice amministrativo, ai sensi dell'art. 63 d.lgs. n. 165 del 2001, le controversie nelle quali la contestazione investe direttamente il corretto esercizio del potere amministrativo mediante la deduzione della non conformità a legge degli atti di macro-organizzazione tramite i quali le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali degli uffici e dei provvedimenti che determinano i modi di conferimento della titolarità degli uffici pubblici dirigenziali.

Il medesimo Consiglio di Stato, Sez. IV, con la sentenza 14 maggio 2014 n. 2495 ha espressamente ribadito che, nell'ambito del pubblico impiego privatizzato, le controversie relative al conferimento di un incarico dirigenziale rientrano – ai sensi dell'art. 63 del d.lgs. 165/2001 – nella giurisdizione del giudice ordinario, a meno che la contestazione non investa direttamente il corretto esercizio del potere amministrativo mediante la deduzione della non conformità a legge degli atti "organizzativi" con i quali le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e i modi di conferimento della titolarità degli stessi.

Dello stesso avviso la recentissima pronuncia del TAR LAZIO – ROMA, SEZ. I TER (sentenza 3 marzo 2015 n. 3658), secondo la quale rientrano nella giurisdizione del giudice amministrativo G.A. le censure proposte avverso

gli atti – aventi natura di atti di macro-organizzazione – con i quali la P.A. ha deciso di rivolgersi all'esterno per il conferimento di incarichi dirigenziali, nonostante fossero rinvenibili all'interno dell'Amministrazione professionalità idonee allo svolgimento di tali compiti. Ciò in quanto, in casi del genere – nei quali è contestata in via principale la scelta discrezionale della Regione di non conferire al personale interno all'Amministrazione regionale gli incarichi in questione, affidandoli a personale esterno con atti di macro organizzazione -, i ricorrenti vantano una posizione di interesse legittimo alla correttezza della procedura di adozione di tali atti, con la conseguente attribuzione della controversia alla giurisdizione del giudice amministrativo (4).

Pertanto, gli atti di macro-organizzazione delle pubbliche amministrazioni sono sindacabili dal giudice amministrativo, solo in quanto adottino un modulo organizzatorio privo di ragionevolezza, in violazione dell'art. 97 Cost, ovvero quando incidano in modo illegittimo su situazioni esistenti nell'ambito della P.A. (5).

La seconda tematica riguarda le criticità che attengono all'avvio della medesima procedura di conferimento degli incarichi in attuazione della normativa vigente.

Al riguardo, la Corte dei Conti si è espressa relativamente a quanto previsto dall'articolo 19, 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, riaffermando la coerenza delle regole di pubblicità e di valutazione delle disponibilità acquisite nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali, poste a limiti della discrezionalità dell'amministrazione e a garanzia e bilanciamento delle aspettative degli interessati, nonché dei principi costituzionali di imparzialità e di buon andamento (art. 97 Cost.).

Il sistema previsto dall'art. 19, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 “assicura la contemporanea soddisfazione delle esigenze di trasparenza, non discriminazione e buona amministrazione, all'interno dei quali i diritti e le aspirazioni convivono con le esigenze dell'amministrazione” (6).

La citata sentenza del Tar Lazio n. 3670/2015 ha annullato tutti gli atti con cui la Regione Lazio ha avviato molteplici di avvisi di ricerca di personale per l'affidamento degli incarichi dirigenziali di livello non generale a soggetti esterni alla medesima amministrazione, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, ritenuti erronei e illegittimi per i seguenti motivi:

- a) superamento e violazione dei limiti percentuali della dotazione organica riferiti ai posti dei dirigenti di seconda fascia attribuibili al personale esterno all'amministrazione, ai sensi del citato art. 19, comma 6 del d.lgs. n. 165/2001;
- b) violazione e falsa applicazione del d.lgs. n. 165/2001, dello Statuto della medesima Regione Lazio e della normativa legislativa e regolamentare regionale in materia, in quanto il reperimento all'esterno di personale dirigenziale è avvenuta senza che la medesima amministrazione regionale avesse provveduto ad effettuare la programmazione triennale e annuale del fabbisogno di personale, in contrasto con l'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001;
- c) violazione dell'articolo 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 che prevede, tra l'altro, che il conferimento degli incarichi dirigenziali a soggetti esterni debba avvenire dopo aver accertato che la professionalità non sia rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione.

Relativamente al punto a), la medesima amministrazione è andata ben oltre i limiti dell'8 per cento della dotazione organica dei dirigenti di seconda fascia da riservare al personale esterno all'amministrazione, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001. Infatti, a fronte di una dotazione organica complessiva che prevede 240 posizioni dirigenziali di seconda fascia, e considerato che il suindicato limite percentuale avrebbe dovuto considerarsi pari a complessive 19 unità, la stessa amministrazione è andata ben oltre i citati limiti con 42 posizioni da coprire corrispondenti a oltre il 16 per cento della medesima dotazione organica relativa alla dirigenza di seconda fascia.

Tale condotta della Regione Lazio, pertanto, ad avviso del giudice amministrativo, ha violato la suindicata normativa di cui all'articolo 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 recepita dalla normativa legislativa e regolamentare regionale. Infatti, la previsione di una riserva di posti in favore del personale esterno e privo della

qualifica di dirigente, di gran lunga superiore rispetto a quella prevista dalla suindicata normativa, rappresenta una violazione dei principi generali in materia di reclutamento e di imparzialità e di buon andamento dell'azione amministrativa.

Relativamente al punto b), la medesima amministrazione regionale ha avviato le suindicate procedure prescindendo dalla programmazione triennale ed annuale dei fabbisogni di personale prevista dall'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001.

La programmazione dei fabbisogni di personale è un atto fondamentale preliminare e propedeutico all'avvio delle procedure di reclutamento di personale, tra cui quelle a tempo determinato che devono avvenire nel rispetto di tale principio.

La riorganizzazione di un ente diretta a razionalizzare le procedure e le funzioni, riducendo gli sprechi e la spesa superflua, non può prescindere dall'analisi sull'effettivo fabbisogno di personale che va programmato sulle base delle risorse a disposizione e degli obiettivi da raggiungere.

Relativamente all'ultimo punto c), la suindicata procedura di cui all'articolo 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 può essere avviata solo nei casi in cui l'amministrazione ha accertato l'assenza all'interno della stessa delle professionalità idonee a ricoprire tale incarico. Il medesimo giudice amministrativo accoglie la censura con la quale i ricorrenti hanno contestato la scelta dell'amministrazione di rivolgersi all'esterno per la copertura degli incarichi dirigenziali, nonostante fossero rinvenibili all'interno della medesima amministrazione professionalità idonee allo svolgimento di tali compiti. L'assenza di una ricognizione interna ha impedito l'assolvimento di tale adempimento.

Al riguardo, il medesimo articolo 19, comma 6, d.lgs. n. 165/2001 prevede che tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, sia a persone interne, sia dipendenti della medesima amministrazione in possesso di determinati requisiti.

Infatti, la predetta normativa prevede che tali incarichi possono essere conferiti a persone:

- di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione e, pertanto, esterne alla medesima Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali;

- che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza.

Dunque, ai sensi del predetto art. 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i., ai fini della ricorribilità all'esterno per la provvista del personale di qualifica dirigenziale generale occorre la ricorrenza del requisito della "particolare e comprovata qualificazione professionale non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione" che deve possedere il soggetto estraneo ai ruoli dell'Amministrazione conferente; già nella formulazione originaria della norma, l'inciso "non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione", in virtù degli ordinari criteri ermeneutici, non può che riferirsi alla "particolare e comprovata qualificazione professionale" che deve essere posseduta dai soggetti estranei, la quale, a sua volta, deve essere valutata dall'Amministrazione conferente in stretta connessione con la particolarità dei compiti che la medesima intende affrontare e portare a compimento.

In tal modo, la disposizione citata crea un onere di previa verifica della sussistenza delle risorse umane interne all'Amministrazione in possesso di requisiti professionali richiesti dall'incarico; soltanto ove tale indagine dia esito negativo sarà possibile attribuire il posto vacante a soggetto esterno, se dotato della particolare specializzazione richiesta (7.)

La Regione Lazio, ad avviso del TAR Lazio, non ha avviato quest'ultima procedura volta alla ricognizione delle professionalità interne. Sarebbe stato sufficiente integrare gli avvisi pubblico ritenuti illegittimi prevedendo quanto

ribadito dalla suindicata normativa.

Le risultanze della citata procedura comparativa, debitamente motivate, avrebbero potuto assicurare una più efficace scelta, seppur fiduciaria e di tipo negoziale, volte ad acquisire le migliori professionalità, in una condizione di una trasparente ed imparziale esercizio dell'attività amministrativa.

(1) CCNL relativi al personale dirigente dell'Area I (21 aprile 2006), dell'Area VI (1 agosto 2006), dell'Area VIII (13 aprile 2006).

(2) CORTE DEI CONTI, SEZ. CENTRALE DI CONTROLLO – deliberazione 30 dicembre 2014 n. 36. CORTE DEI CONTI, sentenze n. 275 del 2001; n. 193 del 2003; ordinanza n. 11 del 2002.

(3) CORTE DI CASSAZIONE, SS.UU., sentenze 1° dicembre 2009, n. 25254; 13 marzo 2009, n. 6058; 23 settembre 2013 n. 21671; CONSIGLIO DI STATO, Sez. V, sentenze 6 dicembre 2012; 16 gennaio 2012 n. 138; CONSIGLIO DI STATO, SEZ. IV – sentenza 14 maggio 2014; sez. V, sentenza 14 maggio 2013 n. 2607; 16 gennaio 2012 n. 138.

(4) TAR Lazio, Sez. I Ter, sentenza n. 7481/2011; TAR Campania – Napoli, sez. V, 4 gennaio 2013, n. 126.

(5) CONSIGLIO DI STATO , Sez. V, sentenza 14 febbraio 2012 n. 730.

(6) CORTE DEI CONTI, delibera n. SCCLEG/3/2013/PREV e n. 80/2014/PREV Sez Reg di Controllo per l'Emilia Romagna.

(7) Ved. Punto 2).