

P.A.: licenziamento per raggiungimento dell'anzianità contributiva

Alberto Tampieri - Professore associato di Diritto del lavoro nell'Università di Modena e Reggio Emilia

Claudia Mantovani - Avvocato in Modena

Con l'ordinanza n. 2638 del 18 agosto 2009 la Sezione lavoro del Tribunale di Modena, in composizione collegiale, si è pronunciata in merito ad un provvedimento di recesso dal rapporto di lavoro attuato, ai sensi dell'art. 72, comma 11 della legge 6 agosto 2008, n. 133, dalla pubblica amministrazione nei confronti di un dipendente in possesso dell'anzianità contributiva massima.

La decisione, resa a distanza di pochi mesi dall'entrata in vi-

gore della novella del marzo 2009 (art. 6, ultimo comma, legge 4 marzo 2009 n. 15) (1), con la quale è stata apportata una significativa modifica alla precedente formulazione dell'art. 72, comma 11, della legge n. 133/2008, si caratterizza per un approccio particolarmente garantista nei confronti del pubblico dipendente.

Il fatto

La vicenda in esame trae origi-

ne, come detto, dal recesso dal rapporto di lavoro intimato con nota del 4 marzo 2009 dall'Agenzia delle entrate, Direzione regionale Emilia Romagna, Ufficio di Modena, ad un dipendente con qualifica di funzionario Area C3 - F5, e incarico professionale di capoteam dal 1° marzo 2008 al 28 febbraio 2010.

Il recesso dell'amministrazione convenuta si basa sulla facoltà attribuita dall'art. 72, comma 11, della legge n. 133/2008, il quale, nella formulazione all'epoca vigente, prevede che «Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi. Con appositi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, previa delibera del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto

Trib. Modena, ord. n. 2638/2009

Tribunale di Modena, Sez. lav., ord. 18 agosto 2009 - Presidente rel. est. G. Stanzani - Q.R. (Avv. F. Fiorini) c. Agenzia delle entrate di Modena (Dott. G. Romano e Dott.ssa S. Di Giacomo)

Rapporto di pubblico impiego - Contribuzione di anni quaranta - «Anzianità contributiva» e «Servizio effettivo» - Nozioni - Raggiungimento dell'anzianità contributiva - Recesso libero - Impugnazione in via urgente - Fattispecie - Rigetto - Reclamo - Accoglimento

Deve essere accolto il reclamo avverso l'ordinanza del giudice monocratico del lavoro che ha respinto il ricorso di un lavoratore pubblico, licenziato in base all'art. 72, comma 11 della legge n. 133/2008 (nella sua originaria formulazione), per raggiungimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni.

È da ritenersi applicabile al caso di specie lo *ius superveniens* - che fa riferimento alla diversa nozione di "servizio effettivo" - in quanto l'art. 6 della legge n. 15/2009 è entrato in vigore durante il periodo di preavviso, e quindi a rapporto di lavoro sotto ogni profilo esistente ed efficace. Per "servizio effettivo", ai sensi dell'art. 72, comma 11 novellato, deve intendersi la prestazione di attività lavorativa nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza.

Il recesso libero di cui all'art. 72, comma 11 della legge n. 133/2008 deve essere disposto dalla P.A. sulla base di determinazioni supportate da esauriente motivazione e suscettibili di controllo giudiziale, al fine di verificare che l'azione amministrativa non sia arbitraria, ma rispettosa, quantomeno, degli obblighi generali di buona fede e correttezza.

Nota:

(1) In generale, sulla legge n. 15/2009, cfr. F. Carinci, *La privatizzazione del pubblico impiego alla prova del terzo Governo Berlusconi: dalla Legge 133/2008 alla Legge n. 15/2009*, in *Lav. P.A.*, 2008, 949 ss.

Approfondimenti

con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti i Ministri dell'interno, della difesa e degli affari esteri, sono definiti gli specifici criteri e le modalità applicative dei principi della disposizione di cui al presente comma relativamente al personale dei comparti sicurezza, difesa ed esteri, tenendo conto delle rispettive peculiarità ordinamentali. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano a magistrati e professori universitari» (2).

In pendenza del periodo di preavviso semestrale, entra tuttavia in vigore la legge 4 marzo 2009 n. 15 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 5 marzo 2009), il cui art. 6, ultimo comma, dispone in questo senso: «Al comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le parole: "dell'anzianità massima contributiva di 40 anni" sono sostituite dalle seguenti: "dell'anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni"».

La vicenda processuale

Con ordinanza del 26 giugno 2009 il Tribunale di Modena, in composizione monocratica, respinge il ricorso presentato in via d'urgenza dal lavoratore, il quale aveva chiesto ordinarsi all'Agenzia delle entrate di non dar corso all'atto di recesso.

Il Giudice di prime cure, nel motivare la propria decisione, sostiene che la modifica del marzo 2009, che ha inciso sull'originario testo dell'art. 72 del D.L. n. 112/2008, «ha ridisciplinato il potere di recesso *ab origine* ed ha, quindi, ad avviso del Tribunale, carattere retroattivo»; di qui la necessità di fare riferimento alla contribuzione complessiva effettiva, con esclusione, pertanto, dei contributi figurativi, che al contrario avrebbero assunto rilievo nella precedente formulazione dell'art. 72, comma 11. Non essendo, infatti, di-

versamente specificato, secondo la prima versione della norma avrebbero dovuto essere computati anche i periodi coperti da contribuzione figurativa e da riscatto: scelta, questa, criticata dalla dottrina, poiché in tal modo avrebbe potuto verificarsi, paradossalmente, un pregiudizio proprio a danno di coloro i quali, riscattando gli anni di studio a proprie spese, si erano «premuniti onerosamente allo scopo di migliorare le proprie prospettive pensionistiche» (3).

Ciò posto, il giudice monocratico ritiene di dover rigettare comunque il ricorso, avendo accertato che il ricorrente aveva maturato 41 anni di contribuzione effettiva (40 anni e sei mesi alla data del recesso) nel senso suddetto.

Il provvedimento in epigrafe, con cui il Collegio accoglie il reclamo proposto dal lavoratore, ordina all'Agenzia delle entrate di non dare seguito al recesso e di mantenere il ricorrente nel posto e nelle mansioni svolte, sino all'esito del giudizio di cognizione.

La pronuncia si concentra sulla portata interpretativa dell'art. 6, ultimo comma della legge 4 marzo 2009 n. 15 e in particolare sulla nozione di «effettivo servizio», che ha sostituito quella, precedente, di «anzianità massima contributiva».

Accogliendo la tesi sostenuta dalla difesa del ricorrente, il Collegio evidenzia la differenza esistente tra i due concetti, che il giudice di prime cure avrebbe erroneamente considerato quali sinonimi. Sotto un ulteriore profilo, poi, l'ordinanza stabilisce importanti principi circa l'esercizio della facoltà di recesso da parte delle amministrazioni, tendenti ad impedirne l'arbitrarietà.

Facoltà di recesso dell'amministrazione

La disposizione contenuta nell'art. 72, comma 11 della legge n. 133/2008 configura un'ipotesi di recesso dell'ente pubblico derogatoria rispetto

alla disciplina vincolistica sui licenziamenti e ai relativi limiti formali e sostanziali, in particolare quelli contenuti nella legge n. 604/1966 e nell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Si può quindi parlare di recesso "libero" - salvo quanto si dirà oltre in merito alla necessaria predeterminazione di criteri generali da parte dell'amministrazione - il quale, com'è noto, richiede solamente il rispetto del preavviso nelle forme e nei termini stabiliti dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità (art. 2118 cod. civ.).

Del resto, lo stesso art. 72, comma 11 prescrive alle amministrazioni l'osservanza di un preavviso di almeno sei mesi.

La *ratio* della norma (ferma restando la sua esclusiva applicazione nei confronti del personale pubblico) è in linea con quella prevista dall'art. 4 comma 2 della legge n. 108/1990, relativa alla possibilità di licenziare lavoratori ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro (4). Come ha osservato il giudice di prima istanza, in entrambe le fattispecie il legislatore prende atto che l'esigenza di garantire, a tutti i costi, la conservazione del rapporto di

Note:

(2) La norma in commento - come tutto l'art. 72 della legge n. 133/2008 - rientrerebbe nell'ambito delle politiche di "svечchiamento della pubblica amministrazione": così S. Marcuzzo, *Il c.d. "scivolo" del personale dipendente per prossimo compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Milano, Giuffrè, 2008, 595 ss. In argomento cfr. anche A. Morrone, *Esonero dal servizio e collocamento a riposo dei dipendenti pubblici*, in M. Cinelli - G. Ferraro (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare*, t. II, Utet, Torino, 2009, 393.

(3) In tal senso D. Casale, *Il licenziamento del personale pubblico (dirigente) con quaranta anni di anzianità contributiva ex art. 72 del d.l. 112/2008* (nota a Trib. Reggio Emilia, ord. 12 gennaio 2009), in *Lav. P.A.*, 2008, 1061.

(4) In argomento cfr. L. Galantino, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2008, 506; M. Miscione, *Licenziamento per requisiti pensionistici*, in *Dir. prat. lav.*, 2008, 1341.

lavoro di dipendenti ormai anziani e altrimenti tutelati, si affievolisce ove sia possibile la percezione di un reddito previdenziale. Per detti lavoratori - conclude il giudice monocratico - l'eventuale tutela di un reddito omologo da lavoro «rientra nella sfera di discrezionalità politica del legislatore».

La facoltà di recesso delle amministrazioni pubbliche, ai sensi della norma in commento, è in ogni caso condizionata dalla sussistenza di tre specifici presupposti (che tuttavia non riguardano, in senso stretto, l'obbligo di motivazione): il requisito dell'anzianità contributiva, il preavviso di sei mesi, la salvaguardia di quanto previsto in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici (5).

Modifiche di cui alla legge n. 15/2009

Come anticipato, la legge n. 15/2009 ridefinisce in modo significativo i presupposti di cui sopra: in particolare, il criterio della "anzianità massima contributiva" viene sostituito da quello che fa leva sulla "anzianità massima di servizio effettivo". Secondo la decisione di prima istanza, quest'ultima espressione deve essere intesa nel senso della computabilità, nei 40 anni richiesti dalla norma in esame, anche dei periodi di anzianità contributiva relativi «ad altri rapporti di lavoro subordinato o autonomo obbligatoriamente assicurabili» che abbia formato oggetto di eventuale ricongiunzione di periodi assicurativi. Non rileverebbero, invece, i periodi "riscattati", come ad esempio gli anni di studio. Ma il Collegio, in sede di reclamo, si spinge oltre. Sulla base di un'interpretazione strettamente aderente alla lettera della novella del 2009, l'ordinanza in commento aggrava infatti il concetto di "effettività", introdotto dall'art. 6 ultimo comma della legge n. 15/2009, non tanto

(e non solo) al concetto di "contribuzione", che porterebbe necessariamente ad includere ogni tipo di prestazione pregressa, bensì a quello di "servizio".

Secondo questa opinione, la lettera della legge sarebbe inequivocabile: essa non usa il termine "lavoro" - il che avrebbe rivelato la volontà di attribuire importanza ad ogni prestazione pubblica o privata - bensì quello, specifico, di "servizio", termine "proprio delle prestazioni del pubblico dipendente". Ne deriverebbe la rilevanza, ai fini del computo dell'anzianità contributiva quarantennale, esclusivamente all'espletamento del lavoro "nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza".

A ciò condurrebbe, sempre secondo il Collegio, una logica di "privilegiamento dell'apporto professionale del dipendente" sottesa all'intervento legislativo correttivo, che permetterebbe di considerare rilevanti i soli periodi lavorati alle dipendenze dell'amministrazione che ha intimato il recesso.

L'orientamento giurisprudenziale che in tal modo si viene a delineare, per quanto aderente alla formulazione legislativa, non pare del tutto in linea con la *ratio* propria della disciplina del recesso libero, cui la fattispecie in esame, come detto, appare riconducibile. L'intento che muove il Collegio sembra infatti uniformarsi all'esigenza di tutela prioritaria della conservazione del posto di lavoro, che - pur fondamentale nel diritto del lavoro - proprio nel caso di specie (come del resto in quello disciplinato dall'art. 4, comma 2 della legge n. 108/1990) sembra destinato a rimanere in secondo piano, a fronte di una protezione che il lavoratore può ottenere mediante il trattamento pensionistico del quale abbia maturato i requisiti.

A dire il vero, l'ordinanza collegiale sottolinea espressamente che gli anni di utile contribuzione del ricorrente, non supererebbero, comunque, i trentasei, «non concretizzan-

do, anche in tal caso, il requisito di cui all'art. 6, ultimo comma, legge cit. n. 15 del 2009». In ogni caso è difficile sostenere che il periodo di «servizio effettivo» non possa ricomprendere anche periodi pregressi, lavorati alle dipendenze di datori di lavoro (in ipotesi, anche pubblici) diversi dall'amministrazione di appartenenza.

Ulteriori novità della legge n. 102/2009

Un punto estremamente importante, nell'ordinanza di rigetto pronunciata dal giudice di prime cure, consiste nella netta presa di posizione circa gli effetti della modifica introdotta dall'art. 6, ultimo comma della legge n. 15/2009. La questione viene risolta in un unico, sintetico, periodo: «la novella del 2009, che ha inciso sull'originario testo dell'art. 72 del D.L. 112/2008, ha ridisciplinato il potere di recesso *ab origine* ed ha, quindi, ad avviso del Tribunale, carattere retroattivo».

In sede di reclamo la questione viene ripresa, ma in maniera affatto marginale. Infatti, dopo avere proposto la già menzionata interpretazione del concetto di "effettivo servizio", il Collegio precisa che «lo *ius superveniens* è indubbiamente applicabile alla sfera giuridica del suo rapporto lavorativo per essere entrato in vigore durante il periodo del preavviso e, quindi, a rapporto di lavoro sotto ogni profilo esistente ed efficace». In tal modo la retroattività viene data per scontata.

Tuttavia, anche su questo pun-

Nota:

(5) Secondo D. Casale, *Il licenziamento del personale pubblico (dirigente) con quaranta anni di anzianità contributiva ex art. 72 del d.l. 112/2008*, cit., 1060, la formulazione dell'art. 72 «non sembra assegnare al giudice il compito di comparare l'utilità datoriale con l'eventuale pregiudizio individuale del lavoratore, bensì soltanto quello di verificare l'esistenza dei presupposti prescritti dalla norma».

to sembra possibile aggiungere qualche ulteriore e diversa considerazione. La tesi dell'efficacia retroattiva della modifica apportata all'art. 72, comma 11 della legge n. 133/2008 dalla legge n. 15/2009 deve anzitutto essere valutata sulla base del principio generale di cui all'art. 11 delle preleggi al codice civile, a mente del quale «la legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo». La legge n. 15/2009, all'art. 6 non interpreta "autenticamente" la norma precedente, ma si limita a modificarne il testo; pertanto, in assenza di qualsiasi indicazione, si deve ritenere che in materia valga il consueto criterio "*tempus regit actum*".

Occorre poi aggiungere che l'atto (o meglio il momento) cui fare riferimento per l'individuazione del regime applicabile sembra essere, più propriamente, quello dell'adozione dell'atto di recesso, nella specie intimato il 4 marzo 2009 e quindi prima dell'entrata in vigore della legge n. 15/2009. La novella legislativa ha inciso, infatti, sui presupposti di legittimità del recesso medesimo, e pertanto - come ipotizza il giudice di prima istanza, sia pure incidentalmente ed in via dubitativa - è a quest'ultimo che deve farsi riferimento, e non già (come sostiene il Collegio) alla vigenza del periodo di preavviso semestrale.

Questa ricostruzione è suffragata dalla successiva entrata in vigore della recente legge 3 agosto 2009, n. 102, di conversione del decreto legge 1° luglio 2009, n. 78. L'art. 17 della legge n. 102/2009, al comma 35 *novies*, innanzitutto ripristina, sia pure "a termine", la primitiva formulazione dell'art. 72, comma 11 della legge n. 133/2008, che ora dispone in questo senso: «Per gli anni 2009, 2010 e 2011, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, possono, a decorrere dal compimento del-

l'anzianità massima contributiva di quaranta anni del personale dipendente, nell'esercizio dei poteri di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro e il contratto individuale, anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici. Con appositi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, previa delibera del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, dell'interno, della difesa e degli affari esteri, sono definiti gli specifici criteri e le modalità applicative dei principi della disposizione di cui al presente comma relativamente al personale dei comparti sicurezza, difesa ed esteri, tenendo conto delle rispettive peculiarità ordinarie. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche nei confronti dei soggetti che abbiano beneficiato dell'articolo 3, comma 57, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e successive modificazioni. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano ai magistrati, ai professori universitari e ai dirigenti medici responsabili di struttura complessa». Quest'ultima esclusione, prima non prevista, è particolarmente degna di nota - seppure non pertinente alla fattispecie in commento - poiché l'art. 72 comma 11 ha avuto larga applicazione proprio nei confronti della dirigenza medica del servizio sanitario nazionale (6).

Ma soprattutto, per quel che qui interessa, il successivo comma 35 *decies* dell'art. 17 della legge n. 102/2009 prevede che «Restano ferme tutte le cessazioni dal servizio per effetto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro a

causa del compimento dell'anzianità massima contributiva di quaranta anni, decise dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, in applicazione dell'art. 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge 4 marzo 2009, n. 15, nonché i preavvisi che le amministrazioni hanno disposto prima della medesima data in ragione del compimento dell'anzianità massima contributiva di quaranta anni e le conseguenti cessazioni di servizio che ne derivano».

Quest'ultima previsione, sebbene un po' contorta nella formulazione, pare inequivocabilmente orientata a salvaguardare i provvedimenti di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'art. 72, comma 11 della legge n. 133/2008 (come nel caso di specie) *prima* dell'entrata in vigore della legge di modifica n. 15/2009. E il momento di riferimento, secondo la più recente modifica legislativa, è appunto quello della "decisione" adottata dall'amministrazione, che coincide con la data di emanazione (o forse, meglio ancora, di ricezione da parte del destinatario) dell'atto di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nota:

(6) Cfr. ad esempio la citata ordinanza del Tribunale di Reggio Emilia del 12 gennaio 2009 pubblicata in *Lav. P.A.* n. 6/2008, 1051 (*supra*, nota 3), ma anche Trib. Reggio Emilia, sent. n. 30/2009 del 17 febbraio 2009, F. B. P. c. Azienda Ospedaliera di Reggio Emilia, inedita, con la quale l'azienda sanitaria convenuta è stata condannata non già a reintegrare il ricorrente - dirigente medico di struttura complessa - nelle funzioni svolte, bensì a «risarcire il danno patito, da individuarsi nella differenza», sino alla data di cessazione dell'incarico dirigenziale "*ad tempus*", «tra la retribuzione complessiva che sarebbe stata percepita quale dirigente di struttura complessa e l'ammontare del trattamento pensionistico spettante ed erogato».

Criteri generali e obbligo di motivazione

Nella seconda parte dell'ordinanza collegiale in epigrafe, il Tribunale di Modena si sofferma su di un altro aspetto di legittimità dell'esercizio del potere di recesso delle amministrazioni che il provvedimento del primo giudice non avrebbe esattamente colto, sottovalutando i profili di arbitrarietà presenti nella fattispecie. L'esigenza di un corretto e trasparente esercizio del potere discrezionale delle P.A. era stata avvertita già sotto il vigore dell'originaria formulazione dell'art. 72 comma 11, tanto che, con la circolare n. 10 del 20 ottobre 2008, il Dipartimento della funzione pubblica era intervenuto per formulare l'*auspicio* che ciascun ente adottasse criteri generali per regolare le cessazioni dal servizio (7). Sulla base di questo presupposto il Collegio sostiene la necessità che l'amministrazione ponga a corredo delle proprie deliberazioni una motivazione «esauriente che dia conto delle determinazioni sulla cui base è stato assunto il provvedimento risolutivo del rapporto di lavoro dello specifico dipendente destinatario del recesso».

Questo principio, che comporta l'assoggettabilità delle deliberazioni assunte dalla P.A. ad un controllo giurisdizionale volto a sindacare il rispetto dei principi di correttezza e buona fede, si ritrova nelle (poche)

altre pronunce esistenti sul punto (8); ed anche secondo la dottrina il datore di lavoro pubblico dovrebbe dar conto «delle circostanze e delle caratteristiche professionali che collocano il lavoratore in questione tra quelli rinunciabili», non potendo, viceversa, ritenersi sufficiente una qualsiasi ragione genericamente addotta dall'amministrazione (9).

Il punto decisivo consiste, naturalmente, nell'individuare il grado di specificità che la motivazione deve assumere. Nella specie, ad avviso del Collegio, entrambe le motivazioni indicate dall'Agenzia delle entrate nella lettera di recesso del 4 marzo 2009 - la prima legata all'esigenza di un vasto ricambio generazionale all'interno dell'Agenzia stessa, l'altra alla necessità di garantire l'omogeneità di trattamento dei dipendenti - sono tanto generiche quanto inidonee a consentire il controllo da parte del giudice. In particolare, il dichiarato intento di evitare disparità di trattamento e la conseguente applicazione "di massa" della facoltà di recesso verrebbe a costituire, secondo il Tribunale, la "maschera" sotto la quale si celerebbe "l'arbitrio più sovrano".

Arbitrarie, in altre parole, sarebbero tutte quelle determinazioni che prescindessero (come nel caso di specie) dai criteri della buona amministrazione, della valorizzazione e dell'utilizzazione della professionalità degli addetti, del preminente riconoscimento del

merito e finanche del rispetto della dignità del lavoro, costituzionalmente riconosciuta dagli artt. 97 e 41.

Anche sotto questo profilo, pertanto, l'esercizio della facoltà di recesso *ex art. 72* comma 11 della legge n. 133/2008, sia pure nella sua più recente ed estesa versione, pare destinato ad incontrare, in sede giudiziale, rilevanti limitazioni, che vengono ad incidere in maniera sensibile sul perseguimento dell'obiettivo ad essa sotteso, vale a dire sul già ricordato intento legislativo di "ringiovanimento" del capitale umano della pubblica amministrazione.

Note:

(7) Il testo della circolare n. 10/2008 ha subito modifiche a seguito delle osservazioni espresse dalla Corte dei conti in sede di registrazione (avvenuta in data 22 dicembre 2008).

(8) Tra di esse si vedano, ancora, l'ordinanza del Tribunale di Reggio Emilia del 12 gennaio 2009, che richiede esplicitamente il rispetto della buona fede, mediante adempimento dell'obbligo motivazionale da parte del datore di lavoro pubblico, nonché Trib. Reggio Emilia, 17 febbraio 2009 n. 30, *cit.*, la quale ha stigmatizzato il fatto che l'ente recedente abbia «omesso totalmente qualsivoglia motivazione che non sia quella della volontà di avvalersi, ricorrendo la condizione legale, della facoltà concessa dall'art. 72/1 l».

(9) Cfr. ancora D. Casale, *Il licenziamento del personale pubblico (dirigente) con quaranta anni di anzianità contributiva ex art. 72 del d.l. 112/2008*, *cit.*, 1065, il quale osserva come potrebbe apparire, ad esempio, contraddittorio il fatto di giustificare l'esercizio della facoltà di recesso con le esigenze di "far posto" al personale oggetto delle recenti procedure di stabilizzazione. Sull'obbligo di motivazione dell'amministrazione cfr. anche A. Morrone, *op. cit.*, 394.