

REPUBBLICA ITALIANA

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE QUARTA CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MANNA Antonio - Presidente

Dott. DI PAOLANTONIO Annalisa - Consigliere

Dott. TRICOMI Irene - Consigliere

Dott. BELLE' Roberto - Consigliere

Dott. CAVALLARI Dario - Consigliere-Rel.

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso n. 16233/2020 proposto da:

(...), in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dagli Avv.ti Gi. Fe. Fr. e Ca. Ma. ed elettivamente domiciliata in Roma, (...);

- ricorrente -

contro

Co.Da., rappresentata e difesa dagli Avv.ti Ne. St. e Sc. Gi. C. ed elettivamente domiciliata in Roma, (...);

- controricorrente -

avverso la Sentenza della Corte d'appello di Milano n. 2120/2019, pubblicata il 9 marzo 2020.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 6 marzo 2024 dal Consigliere Cavallari Dario;

lette le conclusioni scritte del P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Fresa Mario, il quale ha chiesto il rigetto del ricorso;

udito il P.M. in udienza, in persona del Sostituto Procuratore Generale Fresa Mario, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avv. Pa. Er., per delega dell'Avv. Gi. Fe. Fr., per parte ricorrente, che ha chiesto l'accoglimento del ricorso, e l'Avv. De. An. Is., per delega dell'Avv. Ne. St., per la controricorrente, che ne ha domandato il rigetto.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con decreto del 30 marzo 2016 l'(...) ha deciso di provvedere in ordine all'avviamento a selezione di personale ai sensi dell'art. 16 della L. n. 56 del 1987 presso il centro per l'impiego di Pavia per la copertura di un posto di categoria B coadiutore amministrativo, a tempo indeterminato, da assegnare al Dipartimento di prevenzione veterinaria.

Contestualmente, l'(...) ha pure stabilito che gli iscritti nella graduatoria provinciale dovessero sostenere una prova teorico pratica.

Uno solo dei 64 candidati è risultato idoneo, tale Co.Da., la quale era stata poco tempo prima dipendente a tempo determinato presso il Dipartimento di prevenzione veterinaria dell(...).

La Direzione generale dell(...) ha annullato in autotutela l'esame, in ragione dell'eccessiva complessità della prova di cui sopra rispetto a quanto previsto nel bando.

Co.Da. ha proposto ricorso al Tribunale di Pavia, chiedendo la costituzione del rapporto di lavoro, previo annullamento o disapplicazione del decreto n. 137/DGI del 12 luglio 2016, con cui erano stati annullati i verbali della Commissione esaminatrice ed era stato disposto il rinnovo della procedura di valutazione o, in via subordinata, la condanna di controparte al risarcimento del danno patito.

Il Tribunale di Pavia, in principio, ha dichiarato il suo difetto di giurisdizione con sentenza n. 537/2016, la quale è stata riformata, sul punto, dalla Corte d'appello di Milano, con sentenza n. 1038/2017, poi impugnata davanti alla Corte di cassazione, che l'aveva confermata con sentenza n. 30270/2018.

Riassunto il giudizio, il Tribunale di Pavia, con sentenza n. 107/2019, ha rigettato il ricorso.

Co.Da. ha proposto appello che la Corte d'appello di Milano, nel contraddittorio delle parti, con sentenza n. 2120 del 2019, ha accolto.

L(...) ha proposto ricorso per cassazione sulla base di cinque motivi.

Co.Da. si è difesa con controricorso.

Le parti hanno depositato memorie.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1) Con il primo motivo l'AST di Pavia lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 16 della legge n. 56 del 1987, dell'art. 32 del D.P.R. n. 487 del 1994, dell'art. 21 nonies della L. n. 241 del 1990, dell'art. 5 della L. Regione Lombardia n. 22 del 2006, del D.M. del 1° febbraio 1990 che delinea il contenuto delle prove selettive nell'ambito delle procedure ex art. 16 della L. n. 56 del 1987 e della d.G.R. Lombardia n. VIII/4890 del 15 giugno 2007 in materia di procedure e modalità operative per l'avviamento a selezione del personale per il quale è previsto il solo requisito dell'assolvimento della scuola dell'obbligo.

Con il secondo motivo l(...) si duole della violazione e falsa applicazione delle stesse disposizioni sopramenzionate sotto altri punti di vista.

Per l'esattezza, con la prima censura, parte ricorrente sostiene che la corte territoriale avrebbe errato nell'affermare l'assenza di un potere di autotutela in capo alla P.A., in quanto il rapporto paritetico fra datore di lavoro e dipendente sorgerebbe, nel pubblico impiego, solo dopo la stipulazione del contratto di lavoro.

Con la seconda, invece, rappresenta che il giudice di appello non avrebbe potuto qualificare come illegittima la delibera di revoca in autotutela, non avendo considerato che il D.M. del 1° febbraio 1990 commisurava la prova de qua alle mansioni tipiche di un coadiutore amministrativo che aveva frequentato la sola scuola dell'obbligo. In particolare, la prova sarebbe dovuta consistere nella copiatura, su carta uso bollo, mediante macchina da scrivere elettrica, di un saggio dattiloscritto e nella protocollazione di corrispondenza in arrivo e/o in partenza.

Pure la delibera della Giunta regionale della Lombardia n. VIII/4890 del 15 giugno 2007 avrebbe imposto prove di idoneità tarate sulla qualifica, categoria e profilo professionale del candidato da avviare al lavoro.

Al contrario, la commissione d'esame avrebbe predisposto delle domande troppo complesse rispetto al posto da coprire.

Le doglianze, che possono essere trattate insieme, stante la stretta connessione, sono infondate.

Innanzitutto, si osserva che nessuna questione di giudicato può porsi, nei termini indicati dalla controricorrente, con riferimento alla sentenza di questa Sezione n. 30270 del 22 novembre 2018, trattandosi di decisione che si è pronunciata solo sulla giurisdizione.

Venendo all'esame dei motivi, si rileva che, nella presente controversia, viene in questione una procedura di avviamento alla selezione degli iscritti alle liste di collocamento ed a quelle di mobilità ex art. 16 della L. n. 56 del 1987 e successive modificazioni concernente l'assunzione, da parte di una pubblica amministrazione, di lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo funzionali per i quali non è richiesto titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo.

Nella specie, gli iscritti alle liste segnalati alla P.A. richiedente erano stati valutati, essendo state loro sottoposte delle domande elaborate dall'apposita commissione, e, alla fine, era risultata unica vincitrice la controricorrente.

Al riguardo, si osserva che il reclutamento mediante avviamento non può essere equiparato a quello effettuato per il tramite di concorso pubblico, trattandosi di una semplice chiamata su base numerica, secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste citate.

Invero, con riferimento alla procedura attivata mediante richiesta di avviamento nell'ambito del collocamento ordinario o obbligatorio, questa S.C. ha ritenuto che la richiesta del datore di lavoro non possa essere qualificata come eventuale proposta (contrattuale) ex art. 1326 c.c., perché la proposta non è tale se non esplicitamente indirizzata al futuro, possibile contraente, né può essere configurata come proposta in incertam personam, dato che l'offerta al pubblico, prevista dall'art. 1336 c.c., è pur sempre un'offerta indirizzata al pubblico, tra cui possono essere ricompresi i possibili, futuri contraenti, quando al contrario, nel caso di specie, la richiesta deve essere indirizzata specificamente ad un pubblico ufficio.

Detta richiesta è, in definitiva, una manifestazione di volontà che contribuisce, nel procedimento amministrativo di avviamento, a dare impulso al procedimento medesimo e che si conclude, poi, con il provvedimento di assegnazione del lavoratore, del quale la richiesta stessa è il necessario requisito di legittimità. Si tratta, quindi, di una manifestazione di volontà, che opera su un piano amministrativo.

Diversamente, il successivo iter formativo del contratto di lavoro ha natura meramente civilistica e si realizza attraverso una serie di pattuizioni negoziali successive intercorse fra lavoratore e datore di lavoro che, alla fine, conducono alla definitiva conclusione del contratto (Cass., Sez. L, n. 4915 del 3 marzo 2014; Cass., Sez. L, n. 11284 del 24 ottobre 1991).

Ciò premesso, si evidenzia che la tematica da affrontare concerne la sussistenza o meno di un potere della P.A. de qua di annullare o revocare gli atti della procedura anche dopo che questa si è conclusa, quantomeno per ciò che concerne la fase selettivo-valutativa dei candidati.

Al riguardo, si sottolinea che, in caso di avviamento alla selezione degli iscritti alle liste di collocamento ed a quelle di mobilità ex art. 16 della legge n. 56 del 1987 e successive modificazioni, l'assunzione, da parte di una pubblica amministrazione, di lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo funzionali per i quali non è richiesto titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, è effettuata sulla base di selezioni cui gli iscritti nelle liste di collocamento e di mobilità sono avviati numericamente secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste medesime, stipulate sulla base delle domande presentate dagli interessati al centro per l'impiego competente.

Il successivo D.P.R. n. 487 del 1994 ("Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi") ha stabilito che le amministrazioni e gli enti, entro dieci giorni dalla ricezione delle comunicazioni di avviamento, debbono convocare i candidati per sottoporli alle prove di idoneità, rispettivamente secondo l'ordine di avviamento e di graduatoria integrata, indicando giorno e luogo di svolgimento delle stesse.

In particolare, il Capo III del D.P.R. n. 487 del 1994 ha previsto, fra l'altro, che "la selezione consiste nello svolgimento di prove pratiche attitudinali ovvero in sperimentazioni lavorative i cui contenuti sono determinati con riferimento a quelli previsti nelle declaratorie e nei mansionari di qualifica, categoria e profilo professionale dei compatti di appartenenza..." (art. 27, comma 2) e che "le operazioni di selezione, sono, a pena di nullità, pubbliche e sono precedute dall'affissione di apposito avviso all'albo dell'amministrazione o dell'ente. A tutte le operazioni provvede la stessa commissione, fino alla completa copertura dei posti complessivamente indicati nella richiesta di avviamento o nel bando di offerta di lavoro" (art. 27, comma 5).

Detta selezione è costituita da prove pratiche attitudinali ovvero da sperimentazioni lavorative i cui contenuti sono determinati con riferimento a quelli previsti nelle declaratorie e nei mansionari di qualifica, categoria e profilo professionale dei comparti di appartenenza od eventualmente anche delle singole amministrazioni e comunque con riferimento ai contenuti ed alle modalità stabilite per le prove di idoneità relative al conseguimento degli attestati di professionalità della regione nel cui ambito ricade l'amministrazione che deve procedere alla selezione, alla stregua degli artt. 14 e 18 della legge n. 845 del 1978.

Essa deve tendere ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le relative mansioni e non comporta valutazione comparativa (Cass., Sez. L, n. 11906 del 12 maggio 2017).

Per i candidati avviati al lavoro, la prova pratica si contrappone a quella teorica, perché è finalizzata a valutare non il grado di conoscenza astratta dei principi di una determinata disciplina, bensì la capacità di assumere in concreto comportamenti necessari in un determinato contesto e detta capacità può essere verificata anche attraverso una prova scritta, di per sé non incompatibile con il carattere della praticità, atteso che il discrimine tra teoria e pratica è dato, in tale tipo di prova, dal contenuto delle domande formulate e delle risposte richieste (Cass., Sez. L, n. 15223 del 22 luglio 2016).

È stato anche affermato che la previsione di cui all'art. 27 va intesa nel senso che l'amministrazione deve convocare per la prova d'idoneità i candidati, e cioè tutti i lavoratori avviati (ex art. 25 quelli in numero doppio rispetto ai posti da ricoprire, come consigliano evidenti ragioni di celerità, ossia per sostituire tempestivamente i primi in graduatoria che non superano la prova, ovvero rinunciano al posto, con i lavoratori che si trovano nelle posizioni successive).

La disposizione riguarda esclusivamente i criteri di valutazione da adottare, vietando che questa venga espressa all'esito di una comparazione tra i candidati, ma non preclude la contemporanea sottoposizione a prova di tutti gli avviati, sia pure da effettuare secondo l'ordine della graduatoria delle liste di collocamento (Cass., Sez. L, n. 20245 del 10 ottobre 2010).

Se ne ricava che gli unici requisiti sostanziali imposti dalla normativa richiamata sono che la prova sia strutturata in maniera da consentire di accertare se i candidati siano in grado di svolgere le mansioni che dovrebbero eseguire e che il contenuto delle domande formulate e delle risposte richieste abbia carattere pratico e non teorico.

Nella presente controversia, la Corte d'appello di Milano non ha escluso in assoluto l'esistenza di un potere della P.A. di intervenire sugli atti della procedura, ma, più semplicemente, ha chiarito che tale potere poteva essere esercitato solo in presenza di vizi degli stessi "derivanti dalla violazione della disciplina legale o contrattuale che presiede all'attività paritetica della pubblica amministrazione".

Ha evidenziato, poi, che siffatto potere non avrebbe potuto essere utilizzato nei confronti della controricorrente, avendo essa ormai superato la prova di idoneità tecnico pratica prevista dal bando.

Inoltre, ha sottolineato che nel provvedimento di "annullamento" qui contestato non era stata indicata alcuna causa di nullità od annullamento e che il medesimo direttore generale che lo aveva emesso sosteneva solo che la prova era stata eccessivamente complessa in relazione al requisito dell'assolvimento della scuola dell'obbligo, senza menzionare vizi di legittimità dei verbali della commissione esaminatrice.

Ha, infine, messo in luce che il decreto di avviamento della procedura descriveva le dette mansioni come "attività amministrativa di supporto nell'ambito del Dipartimento di Prevenzione Veterinaria con particolare riferimento alla sanità animale" e prevedeva che si accertasse "la buona conoscenza del pacchetto office, con particolare riferimento a Word e Excel, la buona conoscenza dei sistemi di posta e protocollazione elettroniche, l'elaborazione di documenti e modulistica, operazione reportistica, classificazione/archiviazione atti, macroconoscenze di base in materia di anagrafi zootecniche.

Da quanto esposto, emerge che la corte territoriale ha rispettato i principi desumibili dalla normativa vigente e dalla giurisprudenza di legittimità.

Infatti, sussiste un potere della P.A. di intervenire sulla procedura ove questa si svolga in contrasto con la normativa vigente o con quanto stabilito nel decreto di avviamento.

Ciò in applicazione del principio generale per il quale, nel pubblico impiego contrattualizzato, il datore di lavoro, pur non potendo esercitare poteri autoritativi, è tenuto ad assicurare il rispetto della legge e, conseguentemente, non può dare esecuzione ad atti nulli (Cass., Sez. L, n. 25018 del 23 ottobre 2017).

Non è previsto, però, in favore della P.A., un potere illimitato di annullamento o revoca, in quanto la parte pubblica può attivarsi esclusivamente nei casi di cui sopra, dando conto delle ragioni della sua scelta.

In particolare, va esclusa la possibilità di un annullamento o una revoca liberi una volta che la prova di esame sia stata regolarmente completata perché, in questo caso, gli interessati che l'abbiano superata hanno ormai un diritto soggettivo al completamento della procedura e all'assunzione (Cass., Sez. L, n. 31407 del 3 novembre 2021).

Nello specifico, il direttore generale non poteva, in quanto tale, sindacare la complessità della prova stabilita dalla competente commissione di esame, considerato anche che egli non ha un potere di incidere sulle sue determinazioni.

D'altronde, nel provvedimento di "annullamento" qui contestato, il detto direttore generale non ha esplicitato neppure se le domande poste fossero non conformi a quanto stabilito nell'atto di avviamento della procedura o se avessero violato una norma specifica, con conseguente genericità delle ragioni poste a fondamento del provvedimento de quo.

Infine, si evidenzia che la corte territoriale ha verificato, in ogni caso, che le domande rispettavano le indicazioni contenute nel decreto di avviamento della procedura e le mansioni nello stesso menzionate.

Nel dettaglio, queste consistevano in attività amministrativa di supporto nell'ambito del Dipartimento di Prevenzione Veterinaria, con riferimento alla sanità animale, con la conseguenza che le domande di esame dovevano riferirsi a siffatte attività e avere un taglio essenzialmente pratico.

Privo di rilievo è il richiamo, contenuto nel ricorso, al D.M. del 1° febbraio 1990, il quale chiaramente si limita a fornire indicazioni di carattere generale, peraltro non più attuali e che non tengono conto delle mansioni da svolgere nel caso de quo.

2) Con il terzo motivo parte ricorrente contesta la violazione e falsa applicazione dell'art. 16 della L. n. 56 del 1987 e degli artt. 1337, 1425, 2043, 2103, 2118 e 2932 c.c.

Con il quarto, la censura si estende agli artt. 1326 e 1336 c.c., all'art. 16 della legge n. 56 del 1987 e all'art. 32 del D.P.R. n. 348 del 1994.

Il quinto motivo, invece, riguarda il mancato rispetto degli artt. 2932 c.c. e 63 del D.Lgs. n. 165 del 2001 (oltre che, ancora, dell'art. 16 della legge n. 56 del 1987 e dell'art. 32 del D.P.R. n. 348 del 1994).

La corte territoriale non avrebbe tenuto conto che, comunque, l'iter di assunzione avrebbe avuto natura amministrativa, con la conseguenza che sarebbero stati operativi i comuni principi pubblicistici in tema di autotutela.

In ogni caso, il contratto non sarebbe stato stipulato, derivandone che non avrebbe potuto essere pronunciata una sentenza costitutiva del rapporto, ma, al massimo, una di condanna a risarcire il danno.

Le doglianze, che possono essere trattate congiuntamente, stante la stretta connessione, sono infondate.

Innanzitutto, si richiama quanto esposto, in ordine alla natura della procedura in questione e al potere di annullamento e revoca, con riferimento al primo motivo.

Per ciò che concerne la pronuncia di costituzione del rapporto, si sottolinea che, come questa S.C. ha già avuto modo di affermare, nel caso di avviamento a selezione ex art. 16 della L. n. 56 del 1987, il diritto all'assunzione del lavoratore avviato, ancorché utilmente collocato in graduatoria, sorge solo all'esito del completamento del procedimento, ossia solo dopo la valutazione positiva della prova di idoneità, così come, per la successiva costituzione del rapporto, è necessario l'intervento della volontà delle parti con la specificazione dei relativi elementi essenziali, sicché, in caso d'illegittimità della revoca del provvedimento di

avviamento, può eventualmente competere soltanto il risarcimento del danno da c.d. perdita di chance (Cass., Sez. L, n. 24833 del 9 dicembre 2015).

Tale chance consiste nella sussistenza di elevate probabilità di essere chiamati e, quindi, di ottenere l'assunzione.

Il diritto alla costituzione del rapporto può, dunque, configurarsi (qualora la stessa sia prevista) soltanto all'esito della procedura selettiva che, come detto, si conclude con la prova di idoneità.

La costituzione del rapporto di lavoro, pur obbligatoria, non è automatica, richiedendo necessariamente l'intervento della volontà delle parti ai fini della concreta specificazione del suo contenuto in ordine ad elementi essenziali (come la retribuzione, le mansioni e la qualifica), in mancanza della quale il lavoratore ha soltanto il diritto al risarcimento del danno (cfr. Cass., Sez. L, n. 31407 del 3 novembre 2021; Cass., Sez. L, n. 4915 del 3 marzo 2014).

Da quanto esposto si ricava, quindi, che, svolto l'esame, come nella specie, sorge, in capo al soggetto che lo abbia superato e si sia collocato utilmente nella graduatoria, un diritto soggettivo pieno ad essere assunto, non avendo la P.A. alcuna discrezionalità al riguardo, essendo chiamata a svolgere un'attività meramente tecnico-esecutiva di certazione.

È vero che, ordinariamente, la costituzione del rapporto di impiego presuppone la stipula del contratto, in quanto è necessario l'intervento della volontà delle parti ai fini della concreta specificazione del suo contenuto in ordine ad elementi essenziali quali la retribuzione, le mansioni e la qualifica, ma è, al contempo, innegabile che, a fronte del menzionato diritto soggettivo pieno dell'aspirante lavoratore ad essere formalmente assunto, una volta superato l'esame, vi è, a carico della P.A., un obbligo a contrarre.

Il suo mancato assolvimento è indubbiamente fonte di responsabilità risarcitoria.

Ciò, però, non esclude che l'interessato possa domandare, ai sensi dell'art. 2932 c.c., una pronuncia costitutiva, chiedendo al giudice di fare uso dei poteri a lui riconosciuti dall'art. 63 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Ovviamente, l'emissione di una simile pronuncia richiede che siano indicati in maniera chiara i menzionati elementi essenziali, quali, ad esempio, la retribuzione, le mansioni, la qualifica e l'eventuale periodo di prova.

Qualora ciò non avvenga, l'interessato potrà esclusivamente chiedere il risarcimento del danno. In caso contrario, il giudice ben potrà emettere una sentenza costitutiva del rapporto di lavoro.

La ragione dell'eventuale esclusione, nella specie, della possibilità di tutela costitutiva potrebbe essere fondata, dunque, esclusivamente sulla mancata determinazione negoziale, ad opera delle parti, degli elementi essenziali de quibus.

Peraltro, quando sia la legge medesima a prevedere la qualifica, le mansioni e il trattamento economico e normativo del lavoratore avviato non vi sono ostacoli alla possibilità di tutela costitutiva (Cass., Sez. L, n. 15913 del 14 agosto 2004, in tema di avviamento al lavoro di centralinisti non vedenti).

Nella specie, la corte territoriale, nel costituire il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha specificato l'inquadramento della controricorrente "quale coadiutore amministrativo di cat. B c.c.n.l. presso il Dipartimento di Prevenzione Veterinaria a decorrere dal 18 maggio 2016", così riconoscendo la sufficienza degli elementi in atti a consentire la determinazione del contenuto negoziale del contratto di lavoro (eventualmente comprensivo della prescrizione di un periodo di prova, se previsto) e, quindi, la possibilità di una pronuncia costitutiva.

Sul punto, parte ricorrente ha completamente omesso di dedurre e dimostrare la impossibilità di una pronuncia costitutiva per difetto in concreto dei citati elementi essenziali del contratto.

Da quanto sinora esposto, si ricava che la Corte d'appello di Milano ha legittimamente dichiarato costituito fra la parti il rapporto di lavoro in esame.

3) Il ricorso è rigettato, in applicazione dei seguenti principi di diritto:

"In tema di procedure di avviamento alla selezione degli iscritti alle liste di collocamento ed a quelle di mobilità ex art. 16 della L. n. 56 del 1987 e successive modificazioni, concernenti l'assunzione, da parte di una P.A., di lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo funzionali per i quali non è richiesto titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sussiste un potere della stessa P.A. di intervenire su tale procedura solo ove questa si sia svolta in contrasto con la normativa vigente o con quanto stabilito nel decreto che vi ha dato inizio.

In particolare, la Pubblica amministrazione non può annullare o revocare gli atti della prova di esame, dopo che questa sia stata completata, sul presupposto della mera eccessiva complessità della stessa, per come predisposta dalla competente commissione, perché solo tale commissione può stabilirne il livello di difficoltà e, comunque, gli interessati che l'abbiano superata e si trovino in posizione utile hanno ormai un diritto soggettivo al completamento della procedura e all'assunzione";

"In tema di avviamento a selezione ex art. 16 della L. n. 56 del 1987, il diritto soggettivo all'assunzione del lavoratore avviato, ancorché utilmente collocato in graduatoria, sorge all'esito del completamento del procedimento, ossia dopo la valutazione positiva della prova di idoneità, ma, per la successiva costituzione del rapporto, è necessario l'intervento della volontà delle parti, con la stipulazione del contratto e la specificazione dei relativi elementi essenziali; peraltro, ove gli atti della procedura in questione siano stati, dopo il completamento di detta prova di esame, annullati o revocati indebitamente, l'interessato può comunque ottenere dal giudice, oltre al risarcimento dei danni subiti, l'emissione di pronuncia costitutiva del rapporto di lavoro con la P.A. ex art. 2932 c.c., qualora tali elementi essenziali, come la qualifica, le mansioni e il trattamento economico e normativo del menzionato lavoratore, siano indicati dalla legge o dalla contrattazione collettiva".

Le spese di lite seguono la soccombenza, ai sensi dell'art. 91 c.p.c., e sono liquidate come in dispositivo.

Si attesta che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della P.A. ricorrente, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso principale (D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater), se dovuto.

P.Q.M.

La Corte,

- rigetta il ricorso;

- condanna parte ricorrente a rifondere le spese di lite, che liquida in complessivi Euro 5.000,00, per compenso, oltre Euro 200,00 per esborsi, accessori di legge e spese generali nella misura del 15%;

- dichiara che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della P.A. ricorrente, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso principale (D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater), se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della IV Sezione Civile, il 6 marzo 2024.

Depositata in Cancelleria il 15 marzo 2024.