



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI SALERNO  
SEZIONE LAVORO

Il Giudice dott. ssa Caterina Petrosino ha pronunciato la seguente

ORDINANZA ex art. 700 c.p.c.

nella causa iscritta al n. 2938 /2024 reg.gen.sez.lavoro, e vertente

TRA

██████████ rappresentata e difesa dall' avv. to ██████████  
██████████ giusto mandato a margine del ricorso introduttivo

Ricorrente

E

**A.R.P.A.C., AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE  
DELLA CAMPANIA**, in persona del Direttore generale e legale rapp.te p.t. ,  
rappresentato e difeso dall' avv. to ██████████ giusta procura in  
atti

Resistente



Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024  
RG n. 2938/2024

Con ricorso ex art. 700 c.p.c. depositato in data 30.05.2024 la ricorrente in epigrafe, già Dirigente Sanitario e dipendente di ruolo a tempo indeterminato quale dirigente biologo con incarico struttura complessa ARPAC – ruolo sanitario- in servizio presso il Dipartimento Provinciale di Salerno, esponeva che con la delibera n.106 del 04.03.2024, veniva disposto il suo collocamento in quiescenza a far data del 01.04.2024 per avere la stessa maturato i requisiti della pensione anticipata al compimento del sessantacinquesimo anno di età alla data del 13.03.2024; che con istanza del 29.02.2024 e successiva a rettifica della precedente, presentata a mezzo pec in data 04.03.2023, aveva espressamente chiesto la prosecuzione del rapporto fino al raggiungimento del quarantesimo anno di servizio effettivo ai sensi dell'art. 22 della legge n.183/2010 in applicazione del comma 1 dell'articolo 15-*nonies* del d.lgs n.502/1992. Deduceva che, quale Dirigente biologa dell'allora USL di Salerno e, dunque, dirigente Ruolo Sanitario del Servizio Sanitario Nazionale, era transitata a far data del 1° ottobre 2000 alla costituita ARPAC, continuando a svolgere presso il Dipartimento Tecnico le stesse attività fatte nel L.I.P. (Laboratorio di Igiene e Profilassi), vale a dire analisi di acque potabili e di alimenti su campioni prelevati dagli ispettori delle ASL, con responsabilità, a far data del 1° febbraio 2002, del Laboratorio di riferimento Regionale legionellosi; che con decorrenza 30 marzo 2018 aveva avuto la Direzione UOC Area Analitica, svolgendo per il Servizio sanitario, attività quali i controlli (analisi) sulle acque potabili e minerali; sulle acque di balneazione; ricerca (analisi) fibre amianto su acque, terreni, manufatti ; ricerca legionella, garantendo sia funzioni istituzionali (gratuite) per il Servizio Sanitario Regionale, ovvero per i dipartimenti di prevenzione delle ASL posto che dopo un caso accertato di polmonite da legionella, il Centro di riferimento Arpac effettua con ASL ispezioni nei luoghi frequentati dal paziente per eseguire i prelievi e le successive analisi per valutare la fonte di infezione onde evitare insorgere di epidemie o di cluster di casi di legionellosi, sia monitoraggi preventivi della presenza del batterio in ambiente ospedaliero e sanitario (RSA, Centri di riabilitazione ecc) tramite convenzioni a pagamento con Aziende Ospedaliere e ASL, attività afferenti e svolte per il Servizio Sanitario Nazionale. Rilevava che quale Dirigente Sanitaria biologa assunta nel 1993 presso il L.I.P. dell'ASL SA2 aveva , in forza dell'art. 5, comma 2 del CCNL del 21.07.2005, mantenuto il ruolo sanitario. Invocava pertanto il disposto di cui all'art. 15 *nonies* d.lgs 502/1992 e, dunque, il suo



Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024  
RG n. 2938/2024

diritto, a seguito di specifica istanza, alla prosecuzione del rapporto di lavoro fin al 40° anno di servizio effettivo (vantando un'anzianità di servizio effettiva di 35 anni) e non oltre il 70° anno, sul presupposto dell'applicazione della disciplina sui dirigenti sanitari in maniera uguale alle strutture del SSN e alle ARPA, stante la continuità dell'inquadramento giuridico fra la figura professionale del biologo assunto presso il SSN e quello assunto presso l'ARPA, entrambi accomunati nell'ambito del Comparto Sanità. In punto di *periculum in mora*, rappresentava la sussistenza di un pericolo da infruttuosità e tardività del provvedimento a cognizione piena trattandosi di una azione diretta alla riammissione in servizio fino al 70° anno di età, avendo essa ricorrente già 65 anni, tenuto conto anche dell'indizione da parte dell'ARPAC del bando di concorso interno per la copertura del profilo di dirigente struttura complessa precedentemente da lei rivestito. Pertanto, adiva il Tribunale di Salerno in funzione di giudice del lavoro per vedere: *"1) Ordinare all'Arpac la sospensione del bando di concorso disposto con deliberazione del Direttore Generale n.232 del 08.05.2024 per la copertura di dirigente struttura complessa precedentemente assegnato alla dott.ssa Rossi; 2) dichiarare il diritto della ricorrente alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino al 40° anno di servizio effettivo e comunque non oltre il 70° anno di età e per l'effetto condannare l'Arpac Agenzia Regionale Protezione Ambientale della Campania in persona del direttore legale rappresentante p.t. con sede legale alla Via Vicinale S. Maria del Piano- Centro Polifunzionale Napoli alla reintegra-riammissione in servizio della ricorrente per tutte le ragioni esposte nel posto precedente occupato di dirigente di struttura complessa, l'incarico di Direzione UOC Area analitica al cui interno è incardinato l'UOS Laboratorio Regionale legionellosi e/o a incarichi equivalenti nonché al pagamento a titolo di risarcimento danni di tutte le retribuzioni nelle more non percepite oltre al versamento dei contributi; 3) In ogni caso, con vittoria di spese, compensi professionali, rimborso forfettario e accessori di legge di tale fase di giudizio da attribuirsi al sottoscritto procuratore".*

Si costituiva l'ARPAC eccependo preliminarmente il difetto di giurisdizione del GO, la inammissibilità dell'azione ex art 700 c.p.c. per mancata indicazione della causa di merito. Nel merito, chiedeva il rigetto del ricorso per assenza dei presupposti dell'invocata tutela d'urgenza, escludendo l'applicabilità del disposto di cui all'art. 15 *nonies* del d.lgs 502 del 1992 in quanto la ricomprensione delle Arpa nell'ambito di applicazione del CCNL Area Sanità non avrebbe determinato la riconducibilità del relativo personale tra quello sanitario e nell'ambito del SSN.



Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024  
RG n. 2938/2024

All'udienza del 10.07.2024, sulle conclusioni dei procuratori costituiti, il giudice si riservava.

Giova preliminarmente evidenziare che la giurisdizione del giudice ordinario o di quello amministrativo deve essere in concreto identificata non già in base al criterio della soggettiva prospettazione della domanda, ma alla stregua del c.d. "*petitum*" sostanziale, ossia considerando l'intrinseca consistenza della posizione soggettiva addotta in giudizio ed individuata dal giudice stesso con riguardo alla sostanziale protezione accordata a quest'ultima dal diritto positivo (cfr Cass. SU 27 novembre 2007, n. 24625; Cass. SU 25 giugno 2010, n. 15323; Cass. SU 23 settembre 2013, n. 21677).

Se, dunque, in base al suddetto criterio del "*petitum*" sostanziale – da determinare all'esito dell'indagine sull'effettiva natura della controversia in relazione alle caratteristiche del particolare rapporto fatto valere in giudizio - si accerta che la controversia stessa attiene alla lesione di un diritto soggettivo derivante da un atto o comportamento posto in essere dalla P.A. con i poteri del privato datore di lavoro, la giurisdizione compete al giudice ordinario senza che rilevi che la pretesa giudiziale sia stata prospettata come richiesta di annullamento di un atto amministrativo (cfr Cass. SU 28 giugno 2006, n. 14846; Cass. SU 23 settembre 2013, n. 21677), in quanto al giudice ordinario è attribuito il potere di disapplicare gli eventuali atti amministrativi presupposti illegittimi incidenti direttamente o indirettamente sulle situazioni giuridiche soggettive di cui si tratta (Cass. SU 20 giugno 2017, n. 15276) e del dipendente pubblico in genere (fra le tante: Cass. SU 16 febbraio 2009, n. 3677; Cass. SU 20 giugno 2017, n. 15276).

Ebbene, nella fattispecie che ci occupa, dal momento che la domanda attorea è volta al mantenimento in servizio sino al 40° anno di servizio effettivo alla luce del disposto di cui all'art. 15 *nonies* d.lgs 502 del 1992, si discorre, dunque, di un diritto soggettivo c.d. potestativo in cui l'esercizio del potere consente al suo titolare di realizzare da sé l'effetto utile impeditivo della risoluzione automatica del rapporto, con conseguente giurisdizione del G.O.

Ciò premesso, rileva precisare che la tutela cautelare prevista dall'ordinamento nell'art. 700 c.p.c. ed attivata nel giudizio *de quo*, è concessa a chi ha fondato motivo di temere che, durante il tempo occorrente per far valere il suo diritto in via ordinaria, questo sia minacciato da un pregiudizio imminente e irreparabile.

La predetta tutela, pur connotandosi di sussidiarietà e di atipicità, nel senso che può essere invocata e concessa soltanto qualora ogni altra misura cautelare tipica non sia idonea a proteggere le situazioni giuridiche invocate e ritenute meritevoli di tutela, si



Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024  
RG n. 2938/2024

inserisce in punto di presupposti nel più ampio alveo della tutela cautelare uniforme, la cui azionabilità è condizionata dalla sussistenza di due presupposti: il *fumus boni iuris*, consistente nell'approssimativa verosimiglianza dell'esistenza del diritto di cui si chiede la tutela, ed il *periculum in mora*, cioè l'esistenza di un pericolo di pregiudizio imminente ed irreparabile al quale il ritardo può esporre il diritto medesimo. Entrambi i presupposti, secondo l'orientamento assolutamente prevalente della giurisprudenza, si atteggiano a requisiti indefettibili di ogni misura cautelare, di talché la ritenuta carenza dell'uno rende superflua la valutazione dell'altro, ostando di per sé alla concessione della tutela cautelare.

È noto, a ben vedere, che l'irreparabilità del pregiudizio sottesa alla concessione della cautela ex art. 700 c.p.c. può concretamente configurarsi laddove sia in discussione la lesione di posizioni, principalmente attinenti alla sfera personale, aventi carattere assoluto e dotate di rilievo e protezione a livello primario o costituzionale, la cui tutela presupponga l'immediatezza dell'intervento; laddove siano, invece, in discussione aspetti di carattere prettamente economico, la necessità dell'intervento immediato non può ravvisarsi con esclusivo riferimento a tali profili, dovendo essere ulteriormente allegato e dimostrato che la semplice riparazione economica potrebbe non consentire il recupero dell'integrità dei predetti valori primari.

Occorre adottare una valutazione caso per caso del *periculum* che va pertanto ravvisato sia nei casi in cui la situazione giuridica soggettiva non si presta ad un risarcimento idoneo a realizzare integralmente il contenuto del diritto stesso, sia nei casi in cui la lesione del diritto vantato comporta la contemporanea lesione di beni e/o interessi funzionalmente connessi al diritto stesso, sia - infine - in quei casi in cui la lesione implica un'irreversibilità degli effetti pregiudizievoli causati.

È inoltre indispensabile che il ricorso indichi dettagliate ragioni di urgenza, ulteriori rispetto a quelle rappresentate dalla natura della causa, che giustifichino l'utilizzazione della misura cautelare in luogo dello speciale rito del lavoro: di talché chi ricorre all'art. 700 c.p.c. ha l'onere di allegare la natura del pregiudizio temuto e le ragioni della sua gravità ed irreparabilità, onde consentire al giudicante di verificare caso per caso se si prospetti una situazione limite, per condotte non sanzionabili con il solo equivalente pecuniario, cui occorre ovviare con un immediato intervento giudiziario.

Nel caso di specie, come evidenziato, parte ricorrente ha specificamente allegato la natura del pregiudizio temuto e le ragioni della sua gravità ed irreparabilità.



**Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024**  
**RG n. 2938/2024**

Ed invero, la ricorrente ha agito in giudizio per poter rimanere in servizio sino al raggiungimento dei 40 anni di servizio effettivo, e comunque non oltre i 70 anni di età, e avendo la stessa 65 anni ed avendo l'ARPAC già pubblicato il bando di concorso interno per la copertura del posto dalla medesima ricoperto quale conseguenza del suo collocamento a riposo, vi è l'evidente pericolo che il tempo necessario per lo svolgimento del processo a cognizione piena possa rendere impossibile o più difficoltosa la soddisfazione del vantato diritto.

Pertanto, ad avviso del giudicante, sussiste il requisito del *periculum in mora*.

Quanto al *fumus boni iuris*, si precisa quanto segue.

Come evidenziato nella parte narrativa della decisione, la ricorrente, nella qualità di dirigente biologo con incarico di struttura complessa ARPAC – ruolo sanitario, invoca il disposto di cui all'art. 15 *nonies* d.lgs 502/1992 per fondare il vantato diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino al 40° anno di servizio effettivo, e comunque non oltre il compimento del 70° anno di età.

Di contro, l'ARPAC rileva di aver collocato in quiescenza la ricorrente per aver raggiunto il limite di età ordinamentale, come previsto dalla normativa vigente, e di non poter applicare la disposizione di cui all'art. 15 *nonies* d.lgs 502 del 1992, in quanto relativa al regime speciale dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del SSN, ossia del personale operante nelle ASL, nelle Aziende Ospedaliere e nelle Aziende Ospedaliere Universitarie.

Giova a tal punto richiamare la norma invocata dalla ricorrente e la peculiare disciplina del personale "ruolo sanitario" dell'ARPAC onde poter verificare se anche a quest'ultimo possa applicarsi la disciplina della dirigenza sanitaria di cui al d.lgs n. 502 del 1992 e, in particolare, la disposizione di cui all'art. 15 *nonies* in tema di collocamento a riposo.

Occorre premettere che le Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente sono state istituite a seguito del referendum del 18 aprile 1993, che ha abrogato alcune parti della legge 23 dicembre 1978, n. 833 (Istituzione del Servizio sanitario nazionale), eliminando le competenze ambientali della vigilanza e controllo locali del Servizio sanitario nazionale, esercitate tramite i presidi multizonali di prevenzione.

Tali competenze, a seguito della legge 21 gennaio 1994, n. 61 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 dicembre 1993, n. 496, recante disposizioni urgenti sulla riorganizzazione dei controlli ambientali e istituzione dell'Agenzia nazionale per la protezione dell'ambiente), sono state affidate ad apposite agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA), istituite assieme all'Agenzia nazionale per la protezione



**Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024**  
**RG n. 2938/2024**

dell'ambiente (ANPA), divenuta poi APAT e nel 2008 confluita nell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA).

Con la legge regionale n. 10 del 1998 è stata istituita l'ARPAC, quale Ente strumentale della Regione Campania, preposto all'esercizio delle funzioni tecniche per la prevenzione collettiva e per i controlli ambientali, nonché all'erogazione di prestazioni analitiche di rilievo, sia ambientali che sanitarie. Tale Ente è parte del Sistema Nazionale a rete per la protezione dell'ambiente di cui alla legge 132/2016, è dotato di personalità giuridica pubblica, nonché di autonomia gestionale, amministrativa, contabile e tecnica (art. 4).

Le strutture laboratoristiche dell'ARPAC e specificamente i dipartimenti tecnici svolgono funzioni di supporto tecnico- analitico per gli istituendi Servizi Territoriali per i controlli ambientali e per i dipartimenti di prevenzione delle ASL, cui, non è consentito mantenere o attivare propri laboratori di analisi, anche al fine di evitare sovrapposizioni e/o duplicazioni di funzioni e dotazioni organiche (art. 5 comma 4).

L'art. 18 della richiamata legge, relativo al trasferimento del personale, ha previsto il trasferimento, per essere inquadrato nell'organico dell'ARPAC, sin dalla sua costituzione, tra l'altro, del *"personale in servizio presso i Laboratori di Igiene e Profilassi -L.I.P. delle AA.SS.LL della Campania"* (quale risultava essere parte attrice). Quanto al trattamento giuridico ed economico del personale, l'art. 25 ha confermato il trattamento previdenziale giuridico ed economico in godimento, compresa l'anzianità maturata, nonché le risorse economiche determinate e stanziare ai fini del salario accessorio secondo la contrattazione nazionale e decentrata prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati negli enti di provenienza.

Sul piano della contrattazione collettiva, rileva evidenziare che l'art. 4 (rubricato "Inquadramento dei dirigenti") del CCNL per la formulazione delle tabelle di equiparazione del personale dirigente delle Arpa a quello appartenente all'area della Dirigenza dei ruoli Sanitari, tecnico, professionale ed amministrativo del servizio sanitario nazionale" del 21.07.2005 ha stabilito che i dirigenti provenienti dal SSN mantengono l'inquadramento conseguito all'atto del trasferimento e nei loro confronti trovano totale applicazione sotto il profilo economico e normativo le clausole dei CCNL dell'8 giugno 2000, primo e secondo biennio economico, ivi comprese quelle di salvaguardia economica previste dall'art. 39 dello stesso contratto per i dirigenti sanitari già di II livello, mentre i dirigenti provenienti dai comparti o settori privati dovranno essere ricondotti ai profili corrispondenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo.



Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024  
RG n. 2938/2024

Ai dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui al CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato dipendenti di tutte le Aziende ed Enti del Comparto Sanità, ivi compresi le ARPA, si applica il CCNL Area Sanità (cfr da ultimo art 1 CCNL Area Sanità triennio 2019-2021).

L'art. 6 (rubricato "Comparto Sanità") del CCNQ del 3 agosto 2021 richiamato all'art. 1 del CCNL Area Sanità prevede:

1. Il comparto di contrattazione collettiva della Sanità, comprende il personale non dirigente dipendente da:

- Aziende sanitarie, ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;
- Aziende ospedaliero-universitarie diverse da quelle indicate all'art. 5, comma 1, punto III;
- Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i.;

Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;

Ente ospedaliero Ospedali Galliera di Genova;

Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica (ISPRO);

Fondazione Toscana Gabriele Monasterio per la ricerca medica e di sanità pubblica;

Azienda Regionale Emergenza Sanitaria 118 – ARES 118;

Azienda Regionale Emergenza Urgenza - AREU;

Azienda Regionale Emergenza Urgenza Sardegna – AREUS; - Azienda Zero;

Ente di supporto tecnico-amministrativo regionale -ESTAR;

Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali – AGENAS;

Agenzia Regionale di coordinamento per la salute – ARCS;

Agenzia di Controllo del Sistema Socio Sanitario Lombardo – ACSS;

Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale Puglia - AReSS Puglia;

Azienda ligure sanitaria della regione Liguria – A.LI.SA.;

Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;

Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica - RSA;

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà – INMP;

*Agenzie regionali per la protezione ambientale - ARPA;*

Altri enti del servizio sanitario".



Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024  
RG n. 2938/2024

Il successivo art 7 (Aree dirigenziali) prevede che “1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, i segretari comunali e provinciali e i professionisti già ricompresi nelle precedenti aree dirigenziali, sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva: A) Area delle Funzioni centrali; B) Area delle Funzioni locali; C) Area dell'Istruzione e della ricerca; D) *Area della Sanità*”.

Ciò premesso, come detto, la dott. ssa ■■■■■, quale dirigente biologa dell'allora USL di Salerno, ossia Dirigente Ruolo Sanitario del Servizio Sanitario Nazionale, è transitata alla costituita ARPAC a far data dal 1° ottobre 2000, continuando a svolgere le stesse attività esplicate prima nel L.I.P.. Nel 2018 ha ricevuto l'incarico di Direzione UOC Area Analitica , i cui laboratori svolgono le attività di controllo e analisi sulle acque potabili e minerali, sulle acque di balneazione, la ricerca delle fibre di amianto su acque, terreni, manufatti, la ricerca legionella.

Alla stessa è stato da sempre applicato il CCNL Area Sanità nel cui campo di applicazione, come visto, rientrano le ARPA, mantenendo l'inquadramento economico e giuridico quale “dirigente biologo ruolo sanitario” (come si evince anche dalle buste paga), percependo anche la specifica indennità sanitaria.

Il richiamato contratto, all'art. 105 disciplina le “Cause di cessazione del rapporto di lavoro” prevedendo testualmente che “1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 41 (Assenze per malattia), 43 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio) e 72 (Codice disciplinare), ha luogo:

a) *al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Azienda o Ente, ai sensi delle norme di legge in vigore;*

b) per dimissioni del dirigente;

c) per recesso dell'Azienda o Ente ai sensi dell'art. 36, comma 4, del CCNL del 5.12.1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e 35, comma 4 del CCNL del 5.12.1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Recesso dell'Azienda o Ente);



Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024  
RG n. 2938/2024

d) per decesso del dirigente;

e) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso;

f) per recesso unilaterale ai sensi dell'art. 72 del D.L. n. 112/2008.

2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Azienda o Ente comunica tempestivamente e comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto [...]."

Nella fattispecie che ci occupa, come detto, il collocamento a riposo di parte attrice è avvenuto per raggiungimento del limite di età ordinamentale (65 anni), ma la ricorrente sostiene di aver diritto al mantenimento in servizio sino al raggiungimento dei 40 anni di servizio effettivo (e comunque non oltre i 70 anni di età) alla luce dell'art. 15 *nonies* del d.lgs 502 del 1992.

E' documentato che la ricorrente, avendo 65 anni di età e 35 anni di servizio effettivo (escludendo gli anni di riscatto della laurea), ha presentato istanza di trattenimento in servizio sino al 40° anno di servizio effettivo. Per "servizio effettivo" si intende quella "relazione funzionale tra soggetto obbligato e Amministrazione che implica la partecipazione del medesimo al conseguimento dei fini pubblici, previo il suo inserimento nell'apparato organico dell'ente" (cfr. *ex multis*, Cass. S.U. 3040/2013).

Ed invero con riferimento alla locuzione 'servizio effettivo', si osserva che sia l'INPDAP, nella nota operativa n. 56 del 22.12.2010, sia la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, nella nota n. 0054991 del 9.12.2010, hanno chiarito che devono essere ricomprese nel c.d. servizio effettivo tutte le attività lavorative effettivamente rese presso qualunque datore di lavoro, sia pubblico che privato, e che devono essere esclusi solo 'i periodi valorizzati attraverso il riscatto di periodi non connessi con attività effettivamente resa ma correlati a titoli di studio (es. laurea, dottorato di ricerca ecc.)'. Infine anche l'Inps, Direzione Centrale Previdenza, nella nota del 26.6.2013 ha precisato che 'nella locuzione servizio effettivo sono ricomprese tutte le attività lavorative effettivamente rese ed in particolare, oltre al servizio prestato presso l'ente di appartenenza, anche i servizi comunque resi per lo Stato (quale ad esempio il servizio militare, purché valorizzato ai fini pensionistici), i servizi ricongiungibili, i servizi correlati ad attività lavorativa e ricongiunti ovvero totalizzati ed i servizi riscattati (ad esempio per lavoro prestato all'estero). Restano, per contro, esclusi i periodi valorizzati attraverso il



Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024  
RG n. 2938/2024

riscatto di periodi non connessi ad attività effettivamente resa ma correlata a titolo di studio (laurea, dottorato di ricerca).

Occorre dunque verificare se, alla luce di quanto previsto dalla lett. a) del richiamato art. 105, vi siano fonti legislative o regolamentari applicabili all'ARPAC (rientrante nella nozione di "Aziende ed Enti" di cui al cit. art. 105 secondo quanto chiarito dall'art. 1 comma 3 del CCNL Area Sanità) che prevedano il collocamento a riposo oltre il limite di età ordinamentale e al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio.

La ricorrente invoca, come visto, l'art. 15 *nonies* del d.lgs 502 del 1992 di "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421". Tale norma si inserisce nel *corpus* disciplinante i rapporti della dirigenza medica e delle professioni sanitarie (all'interno del Titolo V relativo al "Personale").

Tanto emerge con ogni evidenza dalla collocazione della disposizione di seguito a quella di cui all'art. 15 ("Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie") e delle altre norme di cui agli art. 15 bis e ss.

La citata norma "(Limite massimo di età per il personale della dirigenza medica e per la cessazione dei rapporti convenzionali), come modificato dall'art. 22, della legge n. 183 del 2010 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro), al comma 1, prevede che *"1. Il limite massimo di età per il collocamento a riposo dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, ivi compresi i responsabili di struttura complessa, è stabilito al compimento del sessantacinquesimo anno di età, ovvero, su istanza dell'interessato, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo. In ogni caso il limite massimo di permanenza non può superare il settantesimo anno di età e la permanenza in servizio non può dar luogo ad un aumento del numero dei dirigenti. È abrogata la legge 19 febbraio 1991, n. 50, fatto salvo il diritto a rimanere in servizio per coloro i quali hanno già ottenuto il beneficio"*.

La disposizione in esame, nel riaffermare la regola generale dei sessantacinque anni quale limite massimo di età per il collocamento a riposo consente all'interessato di formulare un'istanza per la prosecuzione del rapporto fino alla maturazione dei quaranta di servizio effettivo, e, comunque, non oltre i settanta anni di età. Ai fini del contenimento



**Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024**  
**RG n. 2938/2024**

della spesa pubblica si stabilisce che la permanenza in servizio non può dar luogo ad un aumento del numero dei dirigenti.

Si tratta di una norma che ha ripreso il limite d'età pensionabile fissato al compimento del sessantacinquesimo anno , in via generale, dal D.P.R. n. 1092 del 1973, art. 4, per i dipendenti statali (salvo le eccezioni per magistrati e docenti universitari) e dal D.P.R. n. 761 del 1979, art. 53, per il personale sanitario (norma dichiarata illegittima nella parte in cui non consente al personale ivi contemplato, che al raggiungimento del limite di età per il collocamento a riposo non abbia compiuto il numero degli anni richiesti per ottenere il minimo della pensione, di rimanere, su richiesta, in servizio fino al conseguimento di tale anzianità minima e, comunque, non oltre il settantesimo anno di età (si veda anche la L. 20 marzo 1975, n. 70, art. 4, per i dipendenti degli enti pubblici).

Tale limite non è stato modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, art. 24, comma 6, convertito con modificazioni in L. 22 dicembre 2011, n. 214 e costituisce soglia non superabile, se non per conseguire l'anzianità minima per il diritto a pensione, salva la possibilità riconosciuta dalla disposizione oggetto di causa ad istanza del dipendente di restare in servizio oltre tale soglia sino al raggiungimento del 40° anno di servizio effettivo e comunque non oltre i 70 anni di età.

Invero già con il D.Lgs. n. 503 del 1992, all'art. 16 (Prosecuzione del rapporto) è stato previsto, al comma 1, che: "E' in facoltà dei dipendenti civili dello Stato e degli enti pubblici non economici di permanere in servizio, con effetto dalla data di entrata in vigore della L. 23 ottobre 1992, n. 421, per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo per essi previsti". Tale norma ha subito successive modificazioni ad opera del D.L. 28 maggio 2004, n. 136, art. 1 quater, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, art. 33, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, art. 72, comma 7, L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 22, comma 2 e da ultimo del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, art. 1, comma 17, fino all'abrogazione da parte del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, art. 1, comma 1, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

Rileva ancora evidenziare che con il D.L. n. 112 del 2008, convertito con modifiche in L. n. 133 del 2008, nell'ambito delle misure intese alla stabilizzazione della finanza pubblica ed in relazione al disegno di riorganizzazione e di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni nonché di progressiva riduzione del numero dei dipendenti pubblici, è stato introdotto il nuovo istituto dell'esonero dal servizio, sono state previste importanti innovazioni in materia di trattenimento in servizio dei pubblici dipendenti ed è stata



**Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024**  
**RG n. 2938/2024**

disciplinata la risoluzione del contratto di lavoro per i dipendenti che abbiano maturato 40 anni di anzianità contributiva (si veda l'art. 72, Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo, comma 7, che ha aggiunto del D.Lgs. n. 503 del 1992, art. 16 comma 1, i seguenti periodi: "In tal caso è data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. La domanda di trattenimento va presentata all'amministrazione di appartenenza dai ventiquattro ai dodici mesi precedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento").

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 33 del 6 marzo 2013, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del combinato disposto del D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15 nonies, comma 1 e del dell'art. 16, comma 1, primo periodo - nel testo quale vigente fino all'entrata in vigore della L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 22 - nella parte in cui non consente al personale ivi contemplato che al raggiungimento del limite massimo di età per il collocamento a riposo non abbia compiuto il numero degli anni richiesti per ottenere il minimo della pensione, di rimanere, su richiesta, in servizio fino al conseguimento di tale anzianità minima e, comunque, non oltre il settantesimo anno di età.

Il D.L. n. 112 del 2008, citato art. 72, convertito con modifiche in L. n. 133 del 2008 nella formulazione originaria prevedeva al comma 11 che: "Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni di cui del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 1, comma 2, possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto lavoro con un preavviso di sei mesi (....). Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano a magistrati e professori universitari".

Il suddetto comma è stato modificato dal D.L. 1 luglio 2009, n. 78, art. 17, comma 35-*novies*, convertito con modificazioni in L. 3 agosto 2009, n. 102, che ha esteso la possibilità di risoluzione anche al personale dirigenziale e previsto che le disposizioni di cui a tale comma non si applicano anche ai dirigenti responsabili di struttura complessa.

Ulteriori modifiche si sono avute con il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni nella L. 11 agosto 2014, n. 114, che all'art. 1 (Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni), ha abrogato del D.Lgs. n. 503 del 1992, art. 16, nonché il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, art. 72, commi 8, 9, 10, convertito, con



**Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024**  
**RG n. 2938/2024**

modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 e il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, art. 9, comma 31, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122. Il comma 7 è rimasto invariato. Il comma 11 sopra riportato è stato, invece, modificato consentendosi alle pubbliche amministrazioni di "risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dare luogo a riduzione percentuale ai sensi dell'art. 24, citato comma 10. Le disposizioni del presente comma non si applicano al personale di magistratura, ai professori universitari e ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale e si applicano, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, ai dirigenti medici e del ruolo sanitario".

Quanto detto assume rilievo dal momento che, anche dopo la riforma del 2014, che ha abrogato l'articolo 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, che conteneva la disciplina generale dell'istituto del trattenimento in servizio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, e ha riformulato il comma 11 dell'articolo 72 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni stesse, per la dirigenza medica e sanitaria continua a trovare applicazione il regime previsto dall'articolo 15-*nonies* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, modificato dall'articolo 22 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

In sintesi, come indicato in detto art. 15 *nonies* D.Lgs. n. 502/1992, il limite massimo di età per il collocamento a riposo resta stabilito al compimento del 65mo anno di età; è prevista la possibilità, previa istanza dell'interessato, di permanere in servizio oltre i sessantacinque anni di età ma per raggiungere i quaranta anni di servizio effettivo e purché sussistano due condizioni: a) che non sia stato raggiunto dal dirigente il settantesimo anno di età; b) che la permanenza in servizio non determini un aumento del numero dei dirigenti; salvo che si tratti di dirigente di struttura complessa, sulla volontà del dirigente di proseguire il rapporto di lavoro fino al quarantesimo anno di servizio effettivo e oltre il sessantacinquesimo anno di età può comunque prevalere l'esigenza dell'amministrazione di risolvere unilateralmente il contratto secondo la disciplina contenuta nell'articolo 72, comma 11, del d.l. n. 112 del 112, convertito con modifiche dalla l. n. 133 del 2008 (ma non è questa l'ipotesi che qui rileva); in ogni caso, l'aumento del numero dei dirigenti si configura come un fatto estintivo (o impeditivo) del diritto al mantenimento in servizio.



**Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024**  
**RG n. 2938/2024**

Ebbene, spetta ora verificare se il diritto soggettivo c.d. potestativo di cui alla richiamata norma, in cui l'esercizio del potere consente al suo titolare di realizzare da sé l'effetto utile impeditivo della risoluzione automatica del rapporto, possa applicarsi anche alla ricorrente, quale Dirigente Biologo con incarico di struttura complessa ARPAC- ruolo sanitario.

Rileva sul punto richiamare la preliminare questione giuridica relativa all'inquadramento contrattuale dei biologi Arpa affrontata dalla giurisprudenza amministrativa, sia in sede consultiva che in sede giurisdizionale, la quale è pervenuta alla condivisibile conclusione di ricondurre tale figura professionale alla "dirigenza sanitaria" (cfr *ex plurimis* ordinanza Cons. Stato n. 126 del 2023; sentenze Consiglio Stato, Sez. IV, 7 luglio 2021 n. 5167; 8 luglio 2021 n. 5195; parere Cons. Stato, sez. I, 17 giugno 2019 n. 1735; sentenze T.A.R. per le Marche, Sez. I, n. 573 del 2020; T.A.R. per la Campania, sede di Napoli, Sez. I n. 432 del 2021; T.A.R. per la Calabria Sez. II n. 1621 del 2021; T.A.R. per la Sicilia, Sez. III n. 1114/2022; T.A.R. per il Friuli Venezia Giulia Sez. I n. 27 del 2024).

La richiamata giurisprudenza amministrativa, nell'annullare i bandi per posti di collaboratori tecnico professionale – biologo – categoria D – del CCNL del comparto Sanità, ha sancito il principio secondo cui la disciplina di legge (art. 16-*quinquies* d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 – Riordino della disciplina in materia sanitaria) e la contrattazione collettiva (cfr. CCNL 20 settembre 2001, integrativo del CCNL 7 aprile 1999) relative al Comparto sanità – di cui fa incontestabilmente parte il personale delle ARPA – annoverano la figura professionale del biologo all'area della dirigenza sanitaria.

Nel risolvere la questione relativa alla possibilità di applicare direttamente alle ARPA, aventi distinte regole di organizzazione e di funzionamento rispetto a quelle delle Aziende Sanitarie, la disciplina di cui al d.lgs. n. 502 del 1992 e ai d.P.R. n. 483 e n. 484 del 1997 disciplinanti l'accesso alla figura professionale del biologo - disciplina interamente riferita al personale del SSN - è stato affermato come vi sia *"una sostanziale continuità di inquadramento giuridico (e quindi anche con le ovvie conseguenze sul trattamento economico) tra la figura professionale del biologo/chimico assunto presso il SSN e quello assunto nell'ambito della ARPA"*, rilevando come vi sia altresì *"una sorta di disallineamento" del quadro normativo generale a seguito dell'istituzione delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente e del loro scorporo dal Servizio sanitario nazionale: mentre sul piano ordinamentale con il d.l. 4 dicembre 1993, n. 496, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 gennaio 1994, n. 61, sono state istituite le ARPA, successivamente inserite nel sistema nazionale di protezione dell'ambiente dalla legge 28 giugno 2016, n. 132, eguale evoluzione non vi è stata per quanto concerne trattamento*



**Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024**  
**RG n. 2938/2024**

*giuridico ed economico del personale, rimanendo i dipendenti delle ARPA assoggettati alla contrattazione collettiva del Comparto Sanità". Disallineamento, continua il Consiglio di Stato, derivante "da una incongruenza normativa di fondo che, pur distinguendo le funzioni ambientali da quelle sanitarie ed istituendo degli enti – dotato di un certo margine di autonomia – specificamente preposti alle prime , ha mantenuto una disciplina del personale sostanzialmente omogenea".*

È stato dunque affermato che la disciplina sui dirigenti delle professioni sanitarie deve applicarsi in maniera uguale alle strutture del SSN e alle ARPA, con conseguente operatività del d.lgs n. 502 del 1992 e dei d.P.R. n. 483 e n. 484 del 1997.

Nel delineare tali principi sono state richiamate fonti legislative e regolamentari in uno alla evoluzione della contrattazione collettiva, ossia gli artt. 16 e 17 del D.P.R. n. 138 del 1969 che hanno previsto, nell'ambito dei servizi sanitari, la presenza di biologi, chimici e fisici, definiti "personale laureato dei ruoli speciali della carriera direttiva addetto alle attività sanitarie", inquadrati nei livelli retributivi XI, X e IX; l'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992, intitolato "Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie", come modificato dall'art. 16, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 517/1993, dall'art. 2, comma 1 *quinquies*, del d.l. n. 583/1996 e successivamente sostituito dall'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 229/1999, che ha disposto che la dirigenza sanitaria è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali, ed in un unico livello, articolato in relazione alle diverse responsabilità professionali e gestionali e ha demandato alla contrattazione collettiva la regolamentazione in dettaglio; l'applicazione a questa nuova dirigenza delle norme del d.lgs. n. 29 del 1993 e specificamente l'art. 26, che aveva disposto l'inquadramento nella qualifica di dirigente del personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo già appartenente ai tre livelli retributivi sopra indicati con conseguente confluire del profilo professionali di Biologo nelle qualifiche dirigenziali sin dal 1993; gli artt. 15 e 18 del d.lgs. n. 502 del 1992 che, per l'accesso a tali figure professionali, hanno previsto un concorso pubblico per titoli ed esami, disciplinato dai d.P.R. n. 483 e n. 484 del 1997 (rispettivamente per il primo e il secondo livello dirigenziale); l'art. 10 del Contratto collettivo nazionale quadro che ha definito i comparti di contrattazione per il quadriennio 2006-2009 e l'art. 6 del Contratto collettivo nazionale quadro, che ha definito i comparti di contrattazione per il quadriennio 2016-2018, accomunando il personale delle Aziende sanitarie locali e delle Aziende ospedaliere al personale delle ARPA nell'ambito del comparto del servizio sanitario nazionale (poi Comparto della Sanità).



Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024  
RG n. 2938/2024

Discendendo, dunque, le ARPA dagli enti del SSN (sia pure con uno stralcio della materia ambientale sottratta agli enti del SSN per essere demandata alle Arpa), l'ordinamento ha equiparato il trattamento giuridico ed economico dei biologi delle ARPA a quello dei biologi degli enti del SSN, in quanto riconducibili tutti alle professioni sanitarie.

Ed invero, al trattamento economico e giuridico del personale delle ARPA si applica la contrattazione collettiva sia dell'Area Dirigenziale della Sanità (al personale dirigente) che del Comparto Sanità (al personale dipendente).

Ad avviso della giurisprudenza amministrativa, inoltre, l'assimilazione tra il trattamento giuridico ed economico del personale dirigenziale delle ARPA e quello del SSN, risulta essere confermata anche dalla legge 11 gennaio 2018, n. 3, che modificando il d.lgs. del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 133, ratificato dalla legge 17 aprile 1956, n. 561, ha espressamente annoverato i biologi fra le professioni sanitarie, confermando l'esistenza di un inquadramento a livello della legislazione primaria.

Da tale quadro normativo e convenzionale si ricava dunque che la figura professionale del biologo, operante sia nell'ambito del sistema sanitario nazionale, sia nell'ambito delle ARPA, è ricompresa nell'area della Dirigenza sanitaria.

Se dunque vi è una evidente attrazione del personale delle ARPA al personale del SSN per quanto riguarda il trattamento giuridico ed economico con conseguente necessaria applicazione in maniera uguale alle strutture del SSN e alle ARPA della disciplina sui dirigenti delle professioni sanitarie ex d.lgs 502/92 e d.P.R. n. 483 e 484 del 1997, ne consegue che non può non operare per i Dirigenti "Sanitari" ARPA anche il disposto invocato dalla ricorrente di cui all'art. 15 *nonies* del d.lgs 502/92 collocato proprio nell'ambito del titolo V sulla disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie.

Osserva il giudicante che a tale conclusione si giunge non perché in generale l'Ente ARPAC sia da ricondurre nella struttura del S.S.N., ma, con specifico riferimento alla fattispecie che ci occupa, alla luce del richiamato inquadramento dei dirigenti biologi Arpa come dirigenti delle professioni sanitarie e della equiparazione giuridica degli stessi ai dirigenti biologi del SSN, con conseguente applicazione della medesima disciplina sulla dirigenza sanitaria.

E tale soluzione è stante seguita anche dall'ARPA Emilia Romagna, la quale ha ritenuto applicabile ai propri dirigenti di struttura complessa il regime speciale di cui al cit. art. 15 *nonies*, come documentato da parte attrice (cfr delibera del 20.07.2015).

Pertanto, alla luce della cognizione sommaria che caratterizza la fase cautelare, sussistendo i requisiti previsti dalla norma citata, ossia l'istanza dell'interessato, l'anzianità



Accoglimento totale n. cronol. 9180/2024 del 15/07/2024  
RG n. 2938/2024

di servizio effettivo pari ad anni 35 e l'assenza dell'aumento del numero dei dirigenti (tanto che l'ARPAC nel maggio del 2024 ha dovuto bandire un concorso interno per coprire il ruolo ricoperto dalla ricorrente), va dichiarato il diritto della dott.ssa [REDACTED] alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino al 40° anno di servizio effettivo, e comunque non oltre il 70° anno di età, nel posto precedentemente occupato con conseguente condanna dell'ARPAC alla ricostituzione del rapporto di lavoro nonché al pagamento, a titolo di risarcimento danni, delle somme corrispondenti alle retribuzioni maturate dalla data del collocamento a riposo oltre al versamento dei contributi.

Gravi ed eccezionali ragioni, secondo le coordinate ermeneutiche espresse dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 77/2018 giustificano la compensazione totale delle spese, specie considerando la sostanziale novità della questione, ed il suo obiettivo grado di incertezza interpretativa.

PQM

Accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiarato il diritto della dott.ssa [REDACTED] alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino al 40° anno di servizio effettivo, e comunque non oltre il 70° anno di età, nel posto precedentemente occupato, condanna la convenuta A.R.P.A.C. alla ricostituzione del rapporto di lavoro nonché al pagamento, a titolo di risarcimento danni, delle somme corrispondenti alle retribuzioni maturate dalla data del collocamento a riposo sino alla riammissione in servizio oltre al versamento dei contributi per il medesimo periodo;

compensa tra le parti le spese del procedimento

Si comunicati

Salerno, 14.07.2024

Il Giudice  
Dott. ssa Caterina Petrosino

