



CASSAZIONE CIVILE – Sez. Lav.; Sent. n. 23751 del 10.11.2009

omissis

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza depositata il 25 settembre 2006, la Corte d'appello di Genova ha respinto l'appello proposto da M.C. nei confronti dell'Azienda Ospedaliera X. e cliniche universitarie convenzionate avverso la sentenza del Tribunale del lavoro della medesima città pronunciata il X. .

Il Dr. M., ottenuto dall'A.O. X. con decorrenza dal 1 settembre 1997 l'incarico quinquennale di (allora) dirigente medico di 2 livello di cardiocirurgia, aveva chiesto in data 11 gennaio 2000 all'Azienda suddetta di essere messo in aspettativa senza assegni con decorrenza dal 1 febbraio 2000, essendogli stato conferito da tale data l'incarico, ai sensi del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, art. 15 septies, come introdotto dal D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229, art. 13, di direttore del dipartimento di cardiocirurgia e della relativa divisione presso l'Ospedale X. .

Con lettera del 26 gennaio 2000, l'A.O. X. aveva negato la richiesta aspettativa, ritenendola incompatibile con l'incarico quinquennale di dirigente medico conferito al M. ai sensi del D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15 e, su reiterazione della richiesta da parte del medico, aveva con lettera del 26 giugno 2000 dichiarato di prendere atto della intervenuta risoluzione del contratto di incarico quinquennale per essere venuta meno la causa dello stesso e aveva concesso al richiedente l'aspettativa senza assegni quale dirigente medico con incarico di natura professionale a decorrere dal 1 febbraio 2000 per la durata dell'incarico a tempo determinato ricevuto a X. .

Nel marzo del 2004, il Dr. M. aveva comunicato al X. che col 31 gennaio 2005 sarebbe scaduto il suo incarico presso il X. e che era sua intenzione riprendere servizio dal giorno successivo presso l'Ospedale X. , quale direttore della U.O. di cardiologia (struttura complessa, secondo la nuova classificazione delle aziende ospedaliere, ripresa dal D.Lgs. n. 229 del 1999).

Alla risposta negativa dell'A.O. X. , che aveva dichiarato la propria disponibilità a riattivare il rapporto col medico unicamente nella posizione di dirigente con incarico professionale, il Dr. M. aveva proposto ricorso ex art. 414 c.p.c. al giudice del lavoro del Tribunale di Genova chiedendo l'accertamento del proprio diritto a riprendere servizio col ruolo e le funzioni di titolare della U.O. di cardiologia del X. per il periodo residuo dell'incarico conferitogli nel X. , a norma del D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15 septies, con la conseguente condanna della suddetta A.O. a consentirgli l'esercizio di tali funzioni per il residuo periodo di efficacia del contratto.

Nel relativo giudizio, l'Azienda Ospedaliera, nel costituirsi, aveva sostenuto che la richiesta aspettativa era prevista dalla legge unicamente nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e non spetterebbe viceversa in caso di incarico a tempo determinato; in via riconvenzionale, aveva chiesto la condanna del M. al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso non dato.

Il Tribunale di Genova aveva respinto ambedue le domande, quella del M., argomentando che l'aspettativa non poteva essere attribuita al titolare di un rapporto di lavoro a termine (al riguardo, anzi, aveva incidentalmente valutato come illegittima l'aspettativa concessa nell'ambito di un ritenuto inesistente rapporto quale dirigente con incarico professionale); quella dell'Azienda, in quanto l'indennità sostitutiva del preavviso competerebbe unicamente nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Su appello del Dr. M., la Corte d'appello di Genova ha infine respinto l'appello, condividendo sostanzialmente le argomentazioni del Tribunale.



Avverso la sentenza di Genova propone ora ricorso per cassazione il Dr. M.C., con quattro motivi. Resiste alle domande l'Azienda Ospedaliera X. con un rituale controricorso, proponendo altresì contestualmente ricorso incidentale, avverso il quale il M. ha proposto controricorso, depositando infine altresì memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

MOTIVI DELLA DECISIONE

1 - I ricorsi, principale e incidentale, vanno riuniti, avendo ad oggetto la medesima sentenza.

2a - Col primo motivo del ricorso principale, il Dr. M.C. deduce l'omessa motivazione della sentenza impugnata nonché la violazione o falsa applicazione del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, art. 15 e successive modificazioni.

La Corte territoriale non avrebbe motivato l'assunto (che sarebbe implicito nel suo ragionamento) secondo il quale l'appellante, in quanto dal 1997 dirigente sanitario di secondo livello con incarico quinquennale, avrebbe intrattenuto con l'Azienda ospedaliera di X. un rapporto di lavoro a tempo determinato, respingendo pertanto le sue domande in quanto ha ritenuto che l'aspettativa di cui all'art. 15 septies spetti solo ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato.

Da qui la seguente deduzione di sintesi: "Ai sensi dell'art. 366 bis c.p.c. il fatto decisivo e controverso è dunque se il prof. M. aveva - secondo il giudice - un rapporto a tempo determinato con l'Ospedale X. e se la Corte non abbia enunciato tale fatto rendendo impossibile ogni controllo sull'esattezza e sulla logicità del suo ragionamento".

Del resto, secondo la legge sul S.S.N. dell'epoca, a tempo determinato non era il rapporto di lavoro del medico ospedaliero, ma unicamente l'incarico di dirigente sanitario di secondo livello e quindi le funzioni con esso attribuite al medico ospedaliero (cfr.

D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15, come modificato dal D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517, art. 16, comma 1, lett. b)). Quindi la Corte avrebbe errato nel ritenere a tempo determinato il rapporto invece che le funzioni o l'incarico.

Da ciò il seguente quesito di diritto: "Dica la Corte se il medico ospedaliero con incarico quinquennale di dirigente di 2 livello, conferito nel 1997, abbia con l'Azienda conferente un rapporto a tempo indeterminato ed un incarico a tempo determinato, ai sensi del D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15, e se la estensione della determinatezza temporale dell'incarico al rapporto di lavoro integri la violazione di legge sopra enucleata".

2b - Col secondo motivo, il ricorrente denuncia l'omesso esame di un motivo di impugnazione; la violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15 septies, comma 4 e dell'art. 12 preleggi;

l'omessa e insufficiente motivazione delle sentenza impugnata.

Ricorda che il D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15 septies, come introdotto dal D.Lgs. n. 229 del 1999, art. 13, prevede la possibilità per i direttori generali delle ASL di affidare incarichi professionali a tempo determinato (cinque anni), tra gli altri, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni in possesso di determinati requisiti professionali e che il comma 4, di tale articolo attribuisce a tali dipendenti il diritto di essere messi in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico professionale a tempo determinato ricevuto.

Sarebbe questo il diritto esercitato dal Dr. M., al momento in cui ha ricevuto l'incarico da X. , come argomentato in appello, senza che la Corte, che pur ne avrebbe dato atto, abbia poi preso in considerazione tale argomento. Da ciò la censura di omessa pronuncia, con la formulazione del conseguente quesito di diritto:



"il giudice di appello il quale non prende in esame uno dei motivi di appello viola le norme poste a base della regolarità e validità del processo, così incorrendo in violazione censurabile ex art. 360 c.p.c., n. 4.

A prescindere da ciò, la Corte territoriale, nel ritenere, con riguardo al caso di specie, che l'aspettativa presupponesse l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato, sarebbe comunque incorsa in una erronea interpretazione delle norme di legge citate, non fermandosi al tenore letterale della stessa, chiarissimo nel suo significato e procedendo ad una interpretazione di tipo sistematico, con ciò violando l'art. 12 preleggi.

Quesito di diritto: "Dica la Corte se il cit. D.Lgs., art. 15 septies, comma 4, vada interpretato, alla luce dell'art. 12 preleggi, dando rilievo alla dizione letterale, una volta che questa non si pone in contrasto nè con il testo nè con la funzione della norma e se la norma, parlando solo di dipendenti della Pubblica amministrazione non richieda particolari tipi di rapporto".

In ogni caso, gli argomenti sistematici addotti dalla Corte a sostegno della tesi che nega il diritto all'aspettativa al dipendente della P.A. non poggierebbero su argomenti giuridici e logici e quindi comporterebbero il vizio di motivazione della sentenza.

Quesito e fatto rilevante ex art. 366 bis c.p.c.: "L'attribuzione dell'incarico D.Lgs. n. 502 del 1992, ex art. 15 septies, non impone la rinuncia alla collaborazione del dirigente, ma solo la sposta nel tempo, alla scadenza dell'incarico di cui all'art. 15 septies; anche il dirigente a tempo determinato ha diritto di maturare l'anzianità di servizio".

2c - Col terzo motivo di ricorso, la difesa del Dr. M. deduce il difetto di motivazione e la violazione del D.Lgs. n. 502 del 1992, artt. 15 e 15 septies.

Con un secondo argomento, la Corte territoriale avrebbe affermato che l'aspettativa avrebbe potuto unicamente determinare l'ultrattività del rapporto e non la sua sospensione, ma non spiegherebbe questa affermazione (la sentenza avendo affermato il contrario, vale a dire che comunque l'aspettativa non comporterebbe l'ultrattività del rapporto oltre la sua naturale scadenza, evidentemente il ricorrente intendeva col motivo in esame censurare questa affermazione e il contrario appare conseguente unicamente ad un errore materiale nella stesura dell'atto).

Vengono pertanto formulati i seguenti quesiti, ex art. 366 bis c.p.c.: "La concessione dell'aspettativa determina o meno l'ultrattività del rapporto e l'omessa indicazione della giustificazione di tale affermazione determina una omissione di motivazione?".

Del resto, effetto proprio della sospensione sarebbe quello di non far decorrere gli effetti giuridici del rapporto sospeso, i quali riprenderebbero a prodursi al termine dell'aspettativa.

Forse, secondo il ricorrente, la Corte ha ritenuto che i due incarichi fossero dello stesso tipo e pertanto che fossero tra di loro incompatibili. Ma ciò sarebbe errato, in quanto quello del X. è in forza dell'art. 15, ante riforma Bindi, mentre quello del San Carlo è in forza dell'art. 15 septies post riforma di cui al D.Lgs. n. 229 del 1999.

Quesito: "Gli incarichi di cui al D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15 (nel testo vigente al momento della stipula del contratto) e quelli di cui al cit. Decreto, art. 15 septies, come modificato dal D.Lgs. n. 229 del 1999, hanno natura, presupposti e caratteri differenti o sono gli stessi?".

2d - Con l'ultimo motivo, il Dr. M. deduce la falsa applicazione dell'art. 1421 c.c. in relazione al D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15; ultrapetizione; insufficienza della motivazione.

In appello, il M. aveva censurato la dichiarazione di nullità dell'aspettativa comunque concessa. La Corte aveva respinto il motivo, argomentando con la considerazione che la concessione dell'aspettativa avrebbe trasformato un rapporto a termine in un rapporto a tempo indeterminato e valutando che ciò non fosse consentito in materia di impiego alle dipendenze di una P.A..



Da qui la censura di ultrapetizione: il ricorrente avrebbe infatti chiesto unicamente di riprendere le sue funzioni di dirigente, mentre la A.O. convenuta non aveva formulato alcuna richiesta di nullità della prosecuzione del rapporto con un diverso incarico.

Quesito: "Esula dalla domanda rivoltagli, il giudice che la rigetta adducendo quale motivo un fatto che può essere eventuale effetto dello accoglimento della domanda medesima e non il bene chiesto con l'azione giudiziale promossa?".

Non sarebbero state inoltre sussistenti le condizioni per applicare l'art. 1421 c.c..

Quesito di diritto: "L'atto di gestione di un rapporto di lavoro non avente contenuto patrimoniale è o meno idoneo ad esser viziato di nullità ex art. 1421 c.c.?".

E ancora, sull'argomento, quale violazione di norma imperativa sarebbe ipotizzarle, se il ricorrente era già legato all'A.O. da un rapporto a tempo indeterminato? Quesito: "Il D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15, prevede che tutti i dirigenti siano a rapporto a tempo determinato e che l'accesso al secondo livello avviene mediante incarico rinnovabile previa verifica positiva in difetto della quale talché la prosecuzione del rapporto (nello stesso livello o in livello inferiore) non determina mutamento del rapporto medesimo".

Infine, la nullità non poteva essere dichiarata d'ufficio dal giudice.

Quesito/fatto ai fini art. 366 bis c.p.c.: "il giudice può dichiarare di ufficio la nullità di un atto, in assenza di domanda della parte interessata, allorché l'atto non sia effetto di negoziazione né il presupposto unico ed essenziale del bene oggetto della domanda giudiziale?".

Il ricorso conclude con la richiesta di cassazione della sentenza impugnata, ad ogni effetto di legge.

3 - Col ricorso incidentale, la ASL X. censura l'omessa motivazione della sentenza su di una eccezione proposta in appello, costituente un presupposto decisivo per la controversia.

L'appellata avrebbe infatti eccepito comunque che la domanda dell'appellante era diretta ad ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro e come tale era inammissibile, trattandosi di dirigente in generale, legato all'Azienda da un contratto a termine in particolare.

La Corte avrebbe omesso di pronunciarsi su tale eccezione decisiva.

Quesito: "Dica la S.C. se sia concessa al dirigente al quale legittimamente o illegittimamente sia stata comunicata dal datore di lavoro la risoluzione del rapporto a tempo determinato, proporre domanda di reintegra nel posto di lavoro medesimo".

4a - I primi tre motivi del ricorso principale vanno esaminati congiuntamente, costituendo sostanzialmente, nella parte in cui appaiono rilevanti, lo sviluppo di un'unica articolata censura.

Censura che attiene alla interpretazione-applicazione operata dalla Corte territoriale delle norme di cui al D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, art. 15, sia nel testo vigente alla data dell'attribuzione dell'incarico di dirigente medico di secondo livello (1997), vale a dire come modificato dal D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517, art. 16, comma 1, lett. b), che nel testo sostituito dal D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229, art. 13, e articolato negli artt. da 15 a 15 undecies (in particolare, quanto ai nuovi artt. 15 e 15-septies).

In sostanza, il ricorrente contesta la qualificazione del rapporto intercorrente con l'A.O. di X. in qualità dirigente di secondo livello ai sensi del testo del cit. art. 15, vigente nel 1997, in termini di rapporto a tempo determinato, al quale pertanto non si applicherebbe, secondo del resto una ritenuta erronea interpretazione dell'art. 15 septies successivamente introdotto dal D.Lgs. del 1999, l'aspettativa ivi prevista in caso di stipula di un contratto a tempo determinato con altra A.O., la quale aspettativa, sospendendo il rapporto di dirigente di secondo livello (poi di struttura complessa), consentirebbe la ripresa dello stesso al cessare della causa di sospensione.

E lo fa con la proposizione di una serie di quesiti tra di loro connessi per comporre nella sostanza un unico interrogativo: se cioè, diversamente da quanto ritenuto dai giudici di merito, l'aspettativa



prevista dal D.Lgs. n. 229 del 1999, art. 15 septies per il caso di stipulazione del contratto a tempo determinato ivi previsto, debba applicarsi anche al caso in cui l'interessato sia attributario, come nel caso in esame, di un incarico di dirigente di secondo livello, con conseguente sospensione di quest'ultimo, che alla scadenza del primo riprenderebbe a decorrere per la parte ancora da completare.

Le denunce di vizio di motivazione nella interpretazione di tali norme non assumono infatti rilievo autonomo, in ragione del fatto che questa Corte conosce e interpreta direttamente le norme di legge richiamate nel giudizio, indipendentemente dal fatto che i giudici di merito ne abbiano fatto una "lettura" sufficientemente argomentata.

Da ciò, la massima secondo la quale il vizio di motivazione in diritto non è censurabile in cassazione se la sentenza impugnata ha comunque fatto corretta applicazione del diritto (cfr., tra le altre, Cass. sez. trib. 15 gennaio 2007 n. 674).

Ed invero, il vizio di carenza o contraddittorietà di motivazione rilevante ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5 è unicamente quello relativo ad un giudizio di fatto compiuto dal giudice di merito (cfr. per tutte, da ultimo, Cass. 19 marzo 2009 n. 6694), vizio conoscibile da questa Corte di legittimità unicamente quando incida su di un fatto controverso e decisivo, in grado quindi di determinare con certezza e non con mera probabilità ad una diversa soluzione della controversia (cfr., per tutte, in motivazione, Cass., sez. 3A, 21 novembre 2006 n. 24744).

Convien riportare il contenuto delle parti rilevanti dei due decreti legislativi, la cui interpretazione è in giudizio controversa.

Secondo il D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, art. 15 come modificato dal cit. D.Lgs. n. 517 del 1993, "la dirigenza del ruolo sanitario è articolata in due livelli" e al primo di essi si accede attraverso un concorso pubblico.

Il secondo livello dirigenziale è invece "conferito quale incarico a coloro che siano in possesso dell'idoneità nazionale all'esercizio delle funzioni di direzione di cui all'art. 17. L'attribuzione dell'incarico viene effettuata, previo avviso da pubblicare nella gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana, dal direttore generale, sulla base del parere di una apposita commissione di esperti... La commissione predispone l'elenco degli idonei, previo colloquio e valutazione del curriculum professionale degli interessati.

L'incarico ha durata quinquennale... ed è rinnovabile... Il dirigente non confermato nell'incarico è destinato ad altra funzione, con la perdita del relativo specifico trattamento economico; contestualmente viene reso indisponibile un posto in organico del primo livello dirigenziale".

Secondo il suddetto art. 15, come modificato dal cit. D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229, art. 13, "la dirigenza sanitaria è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali e in un unico livello, articolato in relazione alle diverse responsabilità professionali e gestionali...

All'atto della prima assunzione, al dirigente sanitario sono affidati compiti professionali con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del dirigente responsabile della struttura...

Al dirigente con cinque anni di anzianità con valutazione positiva possono essere attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici...

Al dirigente è sottoposto a verifica triennale; quello con incarico di struttura, semplice o complessa, è sottoposto a verifica anche al termine dell'incarico.

Alla dirigenza sanitaria si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, disciplinato ai sensi del D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 483...



Art. 15 ter: gli incarichi di natura professionale e di direzione di struttura "hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a sette, con facoltà di rinnovo...

L'attribuzione dell'incarico di direzione di struttura complessa è effettuata dal direttore generale, previo avviso da pubblicare..., sulla base di una rosa di candidati idonei selezionata da una apposita commissione... Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per il medesimo periodo o per periodo più breve...

Gli incarichi... sono revocati... in caso di inosservanza delle direttive... Nei casi di maggiore gravità il direttore generale può recedere dal rapporto di lavoro...

I dirigenti ai quali non sia stata affidata la direzione di strutture svolgono funzioni di natura professionale, .. " Art. 15 septies (Contratti a tempo determinato) I direttori generali possono conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato., entro il limite del 2%... a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi e enti pubblici o privati e aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale culturale e scientifica... I contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo...

Per il periodo di durata del contratto... i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio".

La articolata censura formulata dal ricorrente in ordine alla interpretazione delle norme indicate dei due decreti legislativi, muove dalla considerazione dell'erronea valutazione come a tempo determinato del rapporto che legava il M. all'A.O. X. .

Trattasi di deduzione nuova, come indicato nello stesso ricorso per cassazione, che pertanto non è possibile esaminare per la prima volta in questa sede.

Ed invero, le parti e i giudici hanno preso in considerazione nel corso del giudizio unicamente il rapporto conseguente all'attribuzione di un incarico dirigenziale di secondo livello, costituente sicuramente incarico a tempo determinato, seppure rinnovabile e a cui, in caso di mancato rinnovo o anticipata decadenza, può seguire l'attribuzione di un nuovo diverso incarico (minore secondo il D.Lgs. del 1992, comunque "altro" secondo il D.Lgs. del 1999).

Né appare comunque rilevante, sul piano della soluzione della presente controversia, il fatto che il D.Lgs. del 1992, sulla base del quale era stato attribuito al M. l'incarico di dirigente sanitario di secondo livello, (e l'assunto è riferibile anche al Decreto del 1999) innesti un tale incarico nel corpo di un rapporto di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato (come ritenuto dalla dottrina, anche alla luce della disciplina attuativa contenuta nella contrattazione collettiva del 1996, relativa all'area dirigenziale del ruolo sanitario, per cui resta minoritaria la tesi di reiterati rapporti a termine, maggiormente rispettosa della delega proveniente alla L. 23 ottobre 1992, n. 421, art. 1, che si esprimeva unicamente in termini di incarico temporaneo, ma in minor misura supportata dal tenore letterale del decreto delegato).

Resta infatti comunque l'accentuazione di temporaneità del singolo incarico dirigenziale di secondo livello, come voluto dalla legge delega e quindi le connotazioni di rilevante autonomia dello stesso rispetto alla normale attribuzione di mansioni all'interno di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pubblico o privato che sia.

Connotazioni di accentuata autonomia, che escludono, come correttamente rilevato dai giudici di merito (che pure non sembrano avere chiara la distinzione tra incarico e rapporto di lavoro), tale incarico dalla disciplina dell'aspettativa dettata dal D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15 septies come introdotto dal D.Lgs. n. 299 del 1999, art. 13, che già nel suo tenore letterale, esprimendosi, con



riguardo alla durata del contratto ivi considerato, in termini di "riconoscimento dell'anzianità di servizio" per i dipendenti di pubbliche Amministrazioni, non può che riferirsi ad un rapporto di impiego a tempo indeterminato e quindi semmai al rapporto di lavoro dirigenziale nell'ambito del quale è inserito l'incarico di dirigente medico di secondo livello.

Il riconoscimento della correttezza della interpretazione che la Corte territoriale ha dato della norma di cui al cit. art. 15 septies, nel senso che questa esclude che l'aspettativa produca la sua efficacia sull'incarico temporaneo di dirigente sanitario di secondo livello, comporta la irrilevanza di tutte le altre censure svolte con i tre motivi di ricorso.

Principio di diritto:

Il D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, art. 15 septies, comma 4, come introdotto dal D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229, art. 13, laddove stabilisce che "per il periodo di durata del contratto di cui al comma 1, i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio" fa esclusivo riferimento ai rapporti di impieghi tempo indeterminato dei dipendenti di pubbliche amministrazioni e non anche, in particolare agli incarichi temporanei di dirigente sanitario di secondo livello (o di struttura complessa) di cui al cit. D.Lgs., art. 15.

4b - Quanto al quarto motivo del ricorso, risulta dagli atti (che questa Corte è autorizzata a verificare, in ragione del tipo di censura svolta), che la sentenza impugnata si limita, nel dispositivo (che nel rito del lavoro prevale, in ragione della sua autonoma pubblicazione mediante lettura in udienza, sulla motivazione eventualmente difforme: cfr., per tutte, Cass. n. 14845/04), a respingere l'appello avverso la sentenza di primo grado, la quale, a sua volta non contiene nel dispositivo alcuna dichiarazione di nullità dell'aspettativa comunque concessa (nell'ambito del sottostante rapporto di lavoro a tempo indeterminato), mentre nella motivazione è presente unicamente una affermazione, del tutto incidentale ed estranea al contesto della controversia tra le parti, relativa alla ritenuta illegittimità della stessa.

Consegue a ciò che il quarto motivo è privo di un reale obiettivo.

5 - Concludendo, sulla base delle considerazioni svolte, il ricorso principale è infondato e va respinto mentre il ricorso incidentale è inammissibile, per il venir meno dell'interesse allo stesso.

Quanto al regolamento delle spese del presente giudizio di cassazione, la novità delle questioni trattate e il rilievo di possibilità di equivoco originate da alcuni passaggi della sentenza impugnata, consigliano la compensazione intergale delle stesse tra le parti.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi, rigetta il ricorso principale e dichiara inammissibile l'incidentale; compensa integralmente tra le parti le spese di questo giudizio.

Così deciso in Roma, il 29 settembre 2009.

Depositato in Cancelleria il 10 novembre 2009