ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

CORTE COSTITUZIONALE, 9 novembre 2006, n. 363 - BILE *Pres.* - CASSESE *Est.* - Pres. Consiglio dei ministri (avv. dello Stato Mandò) c. Provincia autonoma di Bolzano (avv. Riz, Ferrari).

Impiego alle dipendenze di amministrazioni pubbliche - Concorso per l'assunzione - Deroga per esigenze straordinarie *ex* art. 1, terzo comma, l. Prov. Bolzano n. 3/2005 - Illegittimità costituzionale.

È costituzionalmente illegittima, in quanto contraria all'art. 97 Cost., la norma contenuta nell'art. 1, terzo comma, legge della Provincia autonoma di Bolzano 20 giugno 2005, n. 3, la quale prevede che il personale dirigente nominato a tempo determinato per chiamata dall'esterno, qualora abbia prestato servizio per almeno sei anni, svolgendolo «con particolare successo», possa essere iscritto, con delibera della Giunta provinciale, in una sezione dell'albo degli aspiranti dirigenti, e che tale iscrizione comporti la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nella qualifica funzionale corrispondente al titolo di studio richiesto per l'incarico dirigenziale già ricoperto. (1)

Omissis. — RITENUTO IN FATTO. — 1. Il Presidente del Consiglio dei ministri ha proposto ricorso avverso l'art. 1, terzo comma, legge della Provincia autonoma di Bolzano 20 giugno 2005, n. 3 («Modifiche di leggi provinciali in vari settori e altre disposizioni»), che ha sostituito la rubrica e l'art. 23, primo comma, l. prov. 23 aprile 1992, n. 10 («Riordinamento della struttura dirigenziale della Provincia autonoma di Bolzano»), in riferimento agli artt. 3, 51, primo comma, e 97, primo e terzo comma, Cost. La disposizione impugnata prevede che il personale diri-

(1) **Il concorso pubblico quale strumento ordinario di accesso alle pubbliche amministrazioni, tra regola costituzionale e prassi**

1. La tematica dell'accesso alle pubbliche amministrazioni attraversa il nostro panorama normativo sin dall'emanazione della Carta costituzionale ed invero anche prima, posto che il nostro ordinamento giuridico ha utilizzato come criterio generale di accesso all'impiego pubblico la procedura concorsuale agli inizi del secolo XX (v. ad es. le norme del r.d. n. 1960/1923, Testo unico sullo stato giuridico degli impiegati civili dello Stato). Il d.P.R. n. 3/1957, all'art. 3, ha a sua volta attuato la scelta costituzionale, stabilendo che «l'assunzione agli impieghi civili dello Stato è effettuata mediante pubblico concorso per esami alle qualifiche iniziali», nonché che l'assunzione agli impieghi senza concorso è nulla di diritto e non produce alcun effetto a carico dell'amministrazione» (*amplius* L. FIORILLO, *Il reclutamento del personale pubblico: forme contrattuali stabili e flessibili*, ne *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Commentario*, dir. da F. CARINCI-M. D'ANTONA, Milano, 2000, 1029 ss.; più recentemente anche V. LUCIANI, *Il reclutamento del personale e l'accesso dei cittadini degli Stati membri dell'Unione europea*,

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

gente nominato a tempo determinato per chiamata dall'esterno — qualora abbia prestato servizio per almeno sei anni, svolgendolo «con particolare successo» — possa essere iscritto, con delibera della Giunta provinciale, nella sezione *A*) dell'albo degli aspiranti dirigenti, e che tale iscrizione comporta la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nella qualifica funzionale corrispondente al titolo di studio richiesto per l'incarico dirigenziale

---

ne *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, a c. di F. Carinci-L. Zoppoli, Torino, 2004, 501 ss.).

Sebbene per la maggior parte degli interpreti, anche prima dell'emanazione del d. lgs. n. 29/1993, la strada del legislatore non potesse essere che quella di un adeguamento al principio di cui all'art. 97 Cost., con conseguente conferma dell'imposizione per legge dello strumento concorsuale per il reclutamento del personale, non è mancato chi, forse correttamente, ha ricordato, sin dai primi momenti, come tale soluzione in qualche modo confliggesse con la più ampia opera di contrattualizzazione oltre che delegificazione impostata con le legislazione delegata di cui alla l. n. 421/1992 e altresì della successiva fase di decretazione collegata alle c.d. leggi Bassanini ed in particolare alla l. n. 59/1997.

Invero, il precetto costituzionale può essere letto sia nel tradizionale senso della imposizione di una regolamentazione legale delle assunzioni, alla stregua del combinato disposto tra gli artt. 51, 97 e 98 Cost., sia nel diverso e più attuale significato per il quale, salva restando la possibilità di dettare regole anche mediante fonti alternative (atti unilaterali o determinazioni pattizie), ciò che conta è solo ed esclusivamente che la selezione avvenga per concorso, poiché questo è l'obiettivo, il fine, della norma costituzionale (così, oltre alla dottrina appena citata, anche L. Zoppoli, *Il lavoro pubblico negli anni '90*, Torino, 1998, 157; con qualche riserva, invece, trattando della natura giuridica delle selezioni svolte dal datore di lavoro pubblico, v., di recente, V. Luciani, *op. loc. cit.*, e ivi dottrina e giurisprudenza).

Tale scelta, politica, non è ovviamente andata esente da critiche che in questa sede, seppure con l'ausilio di altre considerazioni, non possono che condividersi. Si è detto infatti che il «mantenimento di un sistema di reclutamento incentrato su una procedura di stampo pubblicistico presenta aspetti più negativi che positivi» (L. Fiorillo, *op. cit.*, 1032); ma anche che, come si vedrà di qui a poco, tale modello, formale, rigido, certo astrattamente «imperturbabile» da fattori esterni, risulta poco affidabile (C. Pinelli, *Commento all'art. 97, primo comma, Cost.*, in *Commentario della Costituzione. La pubblica amministrazione*, a c. di G. Branca, Bologna-Roma, 1994, 356), specie se inserito in un ambiente nel quale coesistono materie soggette a atti unilaterali e dunque al diritto pubblico e materie invece soggette al diritto privato ed agli atti tipici di quest'ultimo disciplinate. Questo, non chiaro, panorama normativo è stato poi ulteriormente modificato da quanto disposto dal d. lgs. n. 80/1998 (a correzione dell'art. 4, secondo comma, d. lgs. n. 29/1993), che spinge ancor di più sul tasto delle capacità di diritto privato del datore di lavoro pubblico, il quale utilizzerà atti di diritto privato anche per la «organizzazione degli uffici». Con il che, secondo la dottrina richiamata, la strada sarebbe aperta per l'approvvigionamento di personale e la relativa selezione, da parte delle amministrazioni, sulla base di atti di diritto privato, «espressione di potere unilaterale del datore di lavoro o frutto di una attività negoziale».

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

ricoperto. Essa si collega all'art. 14, l. n. 10/1992, che consente la nomina, a tempo determinato (primo e terzo comma) e con possibilità di rinnovo (settimo comma), a direttore di ripartizione (nella misura del 30%) e a direttore di dipartimento (senza limitazioni), ma non a direttore d'ufficio (secondo comma), di persone estranee all'amministrazione provinciale, di riconosciuta esperienza e competenza, in possesso del diploma di laurea e dei requisiti prescritti per l'accesso all'impiego presso l'amministrazione provinciale, escluso il limite di età.

L'Avvocatura richiama la giurisprudenza della Corte (sentenza n. 333/1993), secondo cui dalla correlazione tra gli artt. 97, primo e terzo comma, 98 e 51 Cost., discende che — in un ordinamento che affida all'azione dell'amministrazione distinta dalla politica il perseguimento delle finalità pubbliche — il concorso pubblico,

---

Tuttavia, per ricollegarci al caso concreto (su cui v. già il commento di N. Niglio, *Bolzano, illegittima la norma che deroga al pubblico concorso, Dir. process. amm.*, n. 2, dic. 2006, 14 ss.), neppure una lettura così lata in senso privatistico delle norme di riferimento in materia di assunzioni di dipendenti da parte di pubbliche amministrazioni sembrerebbe in grado di giustificare una così evidente deroga al principio costituzionale, seppure letto alle luce della più recente normativa. Tanto più che nell'ipotesi qui esaminata è la stessa legge, seppure provinciale, a dettare le regole circa i criteri attraverso i quali giungere alla costituzione di uno o più rapporti di lavoro.

Venendo alla decisione che ci occupa, dunque, la questione fondamentale sottesa è quella dello strumento maggiormente idoneo a garantire i princìpi, appunto costituzionali, che presiedono non solo la specifica materia del reclutamento dei pubblici impiegati, oggi più propriamente dipendenti delle amministrazioni pubbliche a seguito della riforma degli anni '90, ma altresì l'organizzazione e l'attività della stessa pubblica amministrazione, come noto necessariamente improntata ai canoni del buon andamento e dell'imparzialità.

Nella specie la Corte costituzionale si trova a dover giudicare di una legge della Provincia autonoma di Bolzano che appare, *prima facie*, quantomeno eccessiva sul piano del rapporto tra legislazione statutaria, seppure speciale, e norme dello Stato, ed in particolare norme di rango costituzionale. Invero la Provincia di Bolzano, anche a nostro avviso forzando troppo sui pur noti e legittimi poteri normativi attribuiti alle Regioni (e Province) a statuto speciale, è giunta ad emanare una legge per la quale «il personale dirigente nominato a tempo determinato per chiamata dall'esterno», che avesse «prestato servizio per almeno sei anni [...] con particolare successo» (*sic*!), avrebbe potuto, una volta iscritto con delibera della Giunta provinciale nella sezione *A*) degli aspiranti dirigenti, vedere costituito «un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nella qualifica funzionale corrispondente al titolo di studio richiesto per l'incarico dirigenziale ricoperto».

È assai facile rendersi conto di come tale disposizione consenta a personale dirigente a tempo determinato di nomina diretta e «politica», in quanto soggetto a chiamata della Giunta provinciale, in questo caso, di vedere successivamente costituito un rapporto di lavoro con una pubblica amministrazione senza alcuna procedura concorsuale (sulla c.d. proporzionale etnica, richiamata come giustificazione del provvedimento dalla Provincia di Bolzano, v. per tutti S. Vergari, *Interessi etnico-linguistici nella regolamentazione del lavoro pubblico*, ne *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, cit., 204 ss.).

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

quale meccanismo imparziale di selezione tecnica e neutrale dei più capaci, resta il metodo ordinario per la provvista di organi chiamati ad esercitare le proprie funzioni in condizioni di imparzialità e al servizio della Nazione. Aggiunge che la deroga a tale principio è consentita solo eccezionalmente, qualora ricorrano particolari situazioni, giustificate dalla ragionevole necessità di assicurare il buon andamento dell'amministrazione, sempre che dalle suddette assunzioni non derivi per i dipendenti che hanno sostenuto il pubblico concorso una irragionevole compressione della loro posizione e delle loro legittime aspirazioni. Precisa che i suddetti princìpi valgono anche per il legislatore provinciale, che deve esercitare la propria potestà legislativa in armonia con la Costituzione (artt. 8 e 4, d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670, contenente «Approvazione del testo unico delle leggi costituzionali concernenti lo Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige»).

In particolare, la difesa erariale mette in evidenza che la norma impugnata

---

I dibattiti sull'ampiezza della dizione costituzionale di cui all'art. 97 («Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso»), poi recepita in specie e da ultimo dalla decretazione successiva alla l. delega n. 421/1992, sono troppo noti e analizzati per essere qui anche solo brevemente ripercorsi (v. già S. Cassese, *I controlli amministrativi sull'accesso agli uffici pubblici*, *DD*, 1980, 655); basterà ripensare alle vicende relative alla questione dei passaggi di qualifica e alla loro riconduzione nell'alveo dell'art. 97 Cost., con conseguente asservimento alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo (cfr. già P. Sordi, *I confini della giurisdizione ordinaria nelle controversie di pubblico impiego*, *LPA*, 175; e riassuntivamente G. Giappichelli, *Procedure concorsuali per progressione in carriera e riparto di giurisdizione*, nt. a A. Venezia 8 novembre 2005, *ivi*, 2006, 445; più ampiamente, sui limiti posti, anche in questa specifica materia, ad una effettiva «privatizzazione» del lavoro pubblico v. senz'altro F. Carinci, *Errare humanum est, perseverare autem diabolicum*, *ivi*, 2002, 202 ss.), per comprendere quanto delicata sia la vicenda, e con essa il principio giuridico affermato dalla Corte nella decisione annotata.

La disposizione impugnata avanti al giudice delle leggi, peraltro, trova proprio fondamento in una precedente norma, sempre provinciale, in virtù della quale risultava possibile nominare, a tempo determinato, quali addetti a funzioni dirigenziali, «persone estranee all'amministrazione provinciale, di riconosciuta esperienza e competenza, in possesso del diploma di laurea e dei requisiti prescritti per l'accesso all'impiego presso l'amministrazione provinciale, escluso il limite di età». Non crediamo vi sia chi non veda come simili disposizioni altro non facciano che agire su due piani, distinti ma connessi: da un lato, su quello della piena discrezionalità, mitigata esclusivamente del possesso di requisiti invero minimi, nella scelta di una parte non irrilevante della dirigenza di una amministrazione pubblica, speciale quanto si vuole ma comunque amministrazione pubblica; dall'altro, su quello del superamento, in tal modo, del meccanismo del concorso pubblico, ripetutamente valutato dalla stessa Corte (se ne vedano le pronunce 16 maggio 2002, n. 194; 24 luglio 2003, n. 274; 26 gennaio 2004, n. 34; 6 luglio 2004, n. 205; 26 maggio 2006, n. 205; 3 marzo 2006, n. 81), e così pure dalla sentenza in commento, quale «metodo ordinario per la provvista di organi chiamati ad esercitare le proprie funzioni in condizioni di imparzialità e al servizio della Nazione».

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

consente la trasformazione di un rapporto di lavoro temporaneo, instaurato da un organo politico, qual'è la Giunta provinciale, con atto discrezionale e senza concorso, in rapporto a tempo indeterminato con inserimento nella dotazione organica, sempre sulla base di una valutazione ampiamente discrezionale da parte della stessa Giunta, al di fuori di una qualsiasi procedura concorsuale pubblica.

Inoltre, sempre ad avviso dell'Avvocatura, la deroga al principio del concorso non trova fondamento nell'esigenza di assicurare un miglior funzionamento dell'amministrazione. Infatti, la norma impugnata, destinata ad operare a regime e non in via transitoria, non subordina la costituzione del rapporto di lavoro a

---

Nel fare questo la Corte conferma che, a parte talune deroghe ravvisabili nella diversa necessità di assicurare il buon andamento dell'amministrazione, il metodo del concorso rimane sovrano nella selezione del personale destinato ad accedere alle pubbliche amministrazioni; e ciò non rilevando neppure il fatto che si tratti, nella fattispecie, di norma contenuta in una legge provinciale, questione questa sulla quale si tornerà in conclusione.

Ciò che conta, ribadisce la Corte, è che si persegua l'obiettivo del buon andamento della pubblica amministrazione, che a ben vedere risulta sotteso tanto alle regole del concorso pubblico quanto alla possibilità, menzionata, di deroghe allo stesso. Questo significa altresì che lo stesso principio costituzionale consente due conclusioni diametralmente opposte: concorso e non concorso.

2. Individuato con più precisione l'ambito nel quale si muove la fattispecie in esame e appurato che la Corte costituzionale sembra confermare il suo pregresso orientamento, ci pare utile svolgere alcune ulteriori considerazioni sulla più ampia problematica della disciplina relativa alla costituzione di rapporti alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, tracciata dal d. lgs. n. 29/1993 e poi variamente modificata da interventi successivi; il tutto, se ci è consentito, con uno sguardo per così dire privilegiato alle regole di selezione in àmbito universitario, sulle quali si continua a discutere accesamente.

Una prima considerazione può riguardare la tendenza di tutte le pubbliche amministrazioni, e di quelle del comparto Regioni-autonomie locali in specie, ad avvalersi ampiamente di contratti di lavoro a tempo determinato. Tale dato, inequivocabile, si spiega da un lato con l'esigenza delle amministrazioni, frustrata da continui blocchi nelle assunzioni contenuti nelle diverse leggi finanziarie che si sono susseguite negli ultimi anni, di poter disporre di personale, in particolare giovane e qualificato (v. ad es. i dati pubblicati del Ministero dell'economia e delle finanze su cui si concentra una pubblicazione dell'ARAN dell'ottobre 2004, da leggersi nel sito *aranagenzia.it*); prassi questa che si affianca, come noto, al massiccio utilizzo nel medesimo ambito dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, non a caso passati indenni, nel settore pubblico, alla riforma relativa al contratto di lavoro a progetto del 2003. D'altro lato, tale esito trova spiegazione nell'altrettanto certa tendenza delle pubbliche amministrazioni a seguire un ormai tipico percorso di selezione del personale: sequenza di rapporti di collaborazione ovvero a tempo determinato con la stessa persona, poi partecipazione della medesima a un concorso a tempo indeterminato per la qualifica sino a quel momento ricoperta (statistiche attendibili, riferite da L. Fiorillo, *op. cit.*, 1032, non a caso stimano che il 46% dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ha cominciato il rapporto di lavoro si potrebbe dire in forma precaria e, cosa

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

tempo indeterminato alla accertata ricorrenza di specifiche necessità funzionali dell'amministrazione, né alla accertata insufficienza della dotazione organica. Piuttosto, facendo dipendere la trasformazione del rapporto di lavoro solo dal «particolare successo» conseguito nello svolgimento dell'incarico temporaneo, appare un «premio» riconosciuto per l'attività svolta.

Infine, la norma impugnata discriminerebbe i dipendenti di ruolo assunti con il pubblico concorso, atteso che l'iscrizione alla sezione *A*) dell'albo dei dirigenti, nell'ambito della quale sono ordinariamente conferiti gli incarichi, avviene, ricorrendo determinate condizioni (art. 16), nel limite di ottanta posti disponibili (art. 15) e per un numero non superiore a cinque per anno (art. 16, terzo comma).

---

ancor più significativa, più della metà di essi è stato inquadrato tra il personale a tempo indeterminato mediante concorsi riservati ovvero leggi c.d. di sanatoria; il settore della docenza universitaria, come noto, non ha costituito un'eccezione a tale regola non scritta).

Nulla di male, si potrebbe dire. In tal modo le amministrazioni si avvalgono di uno strumento che nel settore privato è stato solo ipotizzato (e invero rigettato dai primi commentatori): la possibilità, cioè di successivi — e magari temporalmente limitati — periodi lavorativi utili a far maturare e nell'amministrazione e nel soggetto la volontà di addivenire a un rapporto stabile, appunto a tempo indeterminato. Una sorta, se ci è concesso, di periodo di prova «lungo» (v. in proposito le proposte, selettivamente per il settore privato, di alcuni economisti, relativamente a un contratto c.d. temporaneo limitato: cfr. A. Ichino, *Il contratto temporaneo limitato*, nel sito *lavoce.info*, 8 maggio 2006; ma ivi anche le considerazioni di P. Garibaldi, *Un sentiero verso la stabilità* e di M. Pallini e M. Leonardi, *Quale riforma per la Legge Biagi?*).

Ma il punto è, evidentemente, un altro. Come si pone la regola concorsuale — di previsione costituzionale — nei confronti di simili prassi, tra l'altro neppure paragonabili ad altre prassi, certo deteriori, sulle quali è il caso di sorvolare?

3. Ragionando da giuristi, sul piano sistematico, non può che confermarsi come, in vigenza di una norma, di rango costituzionale, che impone il concorso per l'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni, debba evidentemente avvalorarsi l'operato della Corte costituzionale nella sentenza in commento e in quelle che l'hanno preceduta.

Se ci si muove, invece, con gli strumenti diversi dell'osservatore «neutro», se non addirittura inforcando le lenti del sociologo o ancora dell'economista, la questione appare, evidentemente, ben più complessa. Si levano in effetti da più parti voci critiche nei confronti dello strumento concorsuale: esso sarebbe talora privo dei caratteri della effettività, dell'imparzialità e della selettività, quest'ultimo implicito nella procedura concorsuale; talaltra esso si manifesta come eccessivo e spropositato quanto ai costi economici sostenuti dalle amministrazioni, anche in virtù del numero spesso massiccio e imprevedibile dei candidati; altre volte ancora, come nel caso dei ricercatori e docenti universitari, non si riesce a venire a capo della fatidica ed effettiva distinzione tra selezione e cooptazione, con evidenti ricadute sul piano della «legittimazione» della commissione e della opinabilità dei criteri dalla stessa utilizzati. Ebbene, proprio in quest'ultimo, peculiare, caso — che è al centro di frequenti polemiche e di continui tentativi di

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

2. La Provincia autonoma di Bolzano si è costituita in giudizio chiedendo che il ricorso sia dichiarato inammissibile o infondato. La difesa della Provincia sostiene l'inammissibilità della censura sollevata dal Governo, perché, in sostanza, concernerebbe l'accesso alle funzioni dirigenziali per chiamata dall'esterno, disciplinato dall'art. 14, e non il trattamento giuridico dei dirigenti di cui si occupa l'art. 23.

Nel merito, l'infondatezza sarebbe basata sulla competenza provinciale primaria in materia di ordinamento degli uffici e del personale ad essi addetto (art. 8, statuto), nell'ambito della quale la legge provinciale, in conformità con l'art. 97 Cost., avrebbe disciplinato i casi eccezionali di deroga all'accesso mediante concorso pubblico. A sostegno della necessità della deroga, la Provincia deduce la

---

riforma — una sorta di implosione del meccanismo concorsuale è stata segnalata da tempo; ma non può certo dirsi diversamente con riguardo agli altri settori delle pubbliche amministrazioni.

Non è un caso che proprio il d. lgs. n. 29/1993 già derogasse, e con riguardo a una molteplicità di soggetti indistinti (candidati a «profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo»: art. 36, primo comma, lett. *a*)), alla procedura concorsuale, ripiegando più modestamente ma anche più correttamente sull'avviamento degli iscritti alle liste del collocamento (sul punto v. anche V. Luciani, *op. cit.*, 504 ss., che ritiene che il d. lgs. n. 165/2001 e già quello n. 80/1998 abbiano indicato come modello generale d'accesso alla pubbliche amministrazioni le procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta). Lo stesso decreto del 1993, come quelli successivi, in ciò distinguendosi non solo nominalmente dalla disciplina pregressa, parla appunto di «procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta» piuttosto che di «concorso». Secondo parte della dottrina (v. ancora L. Fiorillo, *op. cit.*, 1040), ciò sta a dire che il legislatore ha in tal modo posto le basi per un superamento del significato più propriamente «comparativo» di regola attribuito allo strumento concorsuale.

E qui, se ci si passa l'espressione, cascherebbe l'asino: giacché, posto che la deroga al principio del concorso di cui all'art. 97, terzo comma, Cost. è esplicitamente ammessa nei casi previsti dalla legge, sarebbe il decreto stesso a legittimare la deroga al concorso mediante le procedure selettive, ferma ovviamente restando l'adozione di garanzie di imparzialità, l'accertamento oggettivo della professionalità richiesta e un eguale diritto di accesso di cui allo stesso art. 36, terzo comma, d. lgs. n. 29/1993. Inoltre, sempre l'art. 36 del decreto si preoccupa di richiedere che le procedure selettive «garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno»; anche questa è apparsa una novità, posto che essa riduce ad eccezione (l'accesso di esterni) quella che prima era la regola, ora ravvisabile probabilmente nell'incentivazione a selezionare il personale interno e così permettere di impostare una linea di sviluppo professionale per chi è già dipendente dall'amministrazione.

Ciò significa, ci pare, che — come correttamente osservato — quel che conta è che siano rispettati, nella scelta del modello di reclutamento, i criteri che conseguono agli artt. 97 e 51 Cost., ovvero la posizione di uguaglianza garantita ai cittadini nonché la scelta oggettiva dei migliori dei candidati. È dunque il metodo comparativo il *discrimen* costituzionale, cui si affianca tuttavia il corollario, sopra ricordato, dell'attitudine professionale posseduta, *ex ante*, dal candi-

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

difficoltà di trovare personale qualificato che conosca le tre lingue (italiano, tedesco e ladino) riconosciute dallo statuto, la particolarità del territorio (del quale solo il 10% è al di sotto dei 1000 metri), la proporzionale etnica nel pubblico impiego (artt. 61 e 62, statuto). Mette in luce, inoltre, il carattere eccezionale della disposizione impugnata, sottolineando che solo il 30% dei direttori di ripartizione può essere chiamato dall'esterno e che, di questi, potranno essere assunti a tempo indeterminato solo coloro che hanno svolto i compiti per almeno sei anni e con particolare successo. Aggiunge che la prosecuzione del rapporto di lavoro è interesse della stessa amministrazione, che può contare su un personale di sicura qualificazione ed esperienza. Infine, la Provincia sostiene che l'immissione nei ruoli non si basa su una valutazione ampiamente discrezionale della Giunta,

---

dato. Il che equivale a dire che l'ente pubblico non può che reclutare secondo criteri meritocratici e neutrali (così già M. Amendola, *Concorso a pubblico impiego, Enc dir*, VIII, 1961, cit. anche da V. Luciani, *op. cit.*, 505); e che solo nei casi stabiliti dalle legge, e dunque previo un intervento legislativo, è possibile per le pubbliche amministrazioni ricorrere a strumenti selettivi non concorsuali. Ad oggi, il legislatore vi ha fatto rientrare solo l'ipotesi, richiamata dallo stesso d. lgs. n. 165/2001, della assunzione tramite richiesta numerica.

Infine presiedono all'attività di reclutamento delle pubbliche amministrazioni, tramite concorso o no, alcuni princìpi, desumibili dall'art. 35, terzo comma, d. lgs. n. 165/2001, tanto ovvi quanto non sempre rispettati nella sostanza: pubblicità, imparzialità, economicità, celerità, oggettività e trasparenza, idoneità alla verifica del possesso dei requisiti professionali, pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, decentramento delle procedure, composizione delle commissioni con esperti.

Chi scrive e chi legge è sufficientemente «perito» delle vicende delle pubbliche amministrazioni per capire come, in verità, tale disposizione non abbia nei fatti posto le premesse per la riproposizione, in ambito pubblico, dei modelli di sviluppo professionale affermatisi nel mondo delle imprese private. Ciò per una serie di ragioni sulle quali si potranno fare solo alcune, brevi considerazioni finali.

Va da sé, comunque, che proprio seguendo il sopra accennato schema (collaborazione-assunzione a tempo determinato-procedura selettiva con riserva di posti-assunzione a tempo indeterminato), le norme di cui all'art. 36, d. lgs. n. 29/1993 e successive modificazioni non hanno certo, in genere, sospinto le pubbliche amministrazioni a ricercare all'esterno, con procedure realmente selettive e oggettive, professionalità elevate, ma le hanno anzi in modo quasi perverso incentivate da un lato a richiedere specifiche prestazioni «esterne» mediante contratti di collaborazione ovvero incarichi di altro genere, dall'altro a «privilegiare», se così si può dire, il personale già presente all'interno della pubblica amministrazione.

La disciplina regolamentare attuativa di quella legale, in generale contenuta nel datato d.P.R. n. 487/1994 e successive integrazioni e modificazioni, valida per l'intero settore pubblico, pare confermare quanto riferito circa la tendenza ad una «deconcorsualizzazione» delle assunzioni nelle amministrazioni pubbliche. A norma dell'art. 1, lett. *a*), d.P.R. n. 487/1994 citato, invero, la procedura selettiva concretamente adottata può svolgersi per esami, per titoli, per titoli ed esami e per corso-concorso. E significativo appare che il termine concorso sia residualmente utilizzato solo per l'ultima fattispecie selettiva richiamata.

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

atteso che le valutazioni del personale vengono eseguite annualmente sulla base di obiettivi e risultati preventivamente stabiliti e che, come ogni organo amministrativo, anche la Giunta è obbligata ad una adeguata motivazione. — *Omissis*.

3.2. La Provincia ribadisce che si sarebbe in presenza delle plausibili ragioni giustificatrici consentite dall'art. 97 Cost., compatibili con la giurisprudenza costituzionale, che, nell'affermare la regola generale del pubblico concorso, ha ammesso sistemi diversi, purché congrui e ragionevoli in rapporto al fine da raggiungere e all'interesse da soddisfare, quale il consolidamento delle pregresse esperienze lavorative. A tal fine, premesso che la norma impugnata non configura un diritto alla nomina in ruolo, ma solo un'aspettativa — essendo rimessa alla Giunta la valutazione della indispensabilità della risorsa e della

---

Se questo è vero, anche per un osservatore ingenuo appaiono evidenti dati che riteniamo non facilmente contestabili.

Le pubbliche amministrazioni, talora «monoliti» di dimensioni elefantiache, tendono a riprodursi, nella propria struttura gerarchica e salendo vieppiù verso il vertice, mediante il materiale (*rectius*: il personale) già disponibile, ovvero i dipendenti già presenti al loro interno: progressioni verticali, procedure selettive riservate agli interni e così via.

Il percorso maggiormente seguito dalle parti per raggiungere un nuovo rapporto di lavoro nell'ambito delle pubbliche amministrazioni è quello che abbiamo sopra cercato di esemplificare, tendenzialmente svolgentesi da un rapporto di lavoro subordinato precario se non addirittura autonomo a una assunzione — certo mediante procedura selettiva — a tempo indeterminato.

La scelta dei candidati spesso risponde non tanto all'ipotesi costituzionale sottesa alla previsione della procedura concorsuale (vincerà la persona migliore tra le disponibili), quanto al diffuso meccanismo per il quale, se qualcuno deve entrare nel meccanismo burocratico, esso sia il più «omogeneo» e, soprattutto, il meno eversivo possibile (di tale ragionamento paradossale siamo stati diretti testimoni).

Che il futuro delle nostre pubbliche amministrazioni, formalmente fondate sulla regola dell'accesso mediante il meccanismo concorsuale, debba nella sostanza dipendere da fattori diversi dalla preparazione e dall'attitudine, sarebbe preoccupante assai; ma senza arrivare a tanto, lo sarebbe comunque nel momento in cui si chiarisce che lo stesso concorso — o procedura selettiva che dir si voglia — non è di per sé idoneo a verificare la presenza dei requisiti «sostanziali» sopra ricordati; e che anche se ciò fosse astrattamente possibile, la commissione a ciò deputata non avrebbe alcuna responsabilità in tal senso, alla luce del fatto che, come di recente efficacemente sostenuto sulla base della unanime dottrina giuspubblicistica (P. Ichino, *L'ipocrisia del concorso*, «Il Corriere della Sera», 21 novembre 2006), il metodo del concorso alle sue origini e ancor oggi appare strettamente connesso ad un controllo *ex ante* di legittimità dell'azione amministrativa.

4. Veniamo così a ipotizzare come e se potrà svilupparsi questo discorso sul piano, ben diverso, della possibile modificazione delle regole che oggi presiedono all'accesso alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

idoneità del soggetto —, e che si tratta di poche posizioni apicali di elevata qualificazione professionale, la Provincia ravvisa le ragioni giustificatrici della deroga al concorso nella necessità di non disperdere professionalità difficili da reperire, anche in riferimento alla proporzionale etnica. La disposizione impugnata non inciderebbe sulla possibilità di accesso di altri aspiranti agli incarichi di vertice, rimanendo inalterati gli ordinari canali per chiamata esterna e di iscrizione all'albo; comunque, aggiunge la difesa della Provincia, se proprio si dovesse ravvisare un contrasto con i princìpi costituzionali nella perdita di *chances* di altri aspiranti, sarebbe agevole interpretare i limiti numerici complessivi e annuali della sezione *A*) dell'albo come riferibili alla disciplina generale e non alla previsione eccezionale contenuta nella norma impugnata.

Le proposte sul tappeto sono invero piuttosto eterogenee e non chiaramente precisate. Tuttavia pare intuirsi un generale scontento — sotto il profilo dei risultati in termini di corrispondenza tra profilo professionale richiesto e concreta assunzione di personale — per lo strumento concorsuale; ma nel contempo sembra altresì prefigurarsi una sorta di rassegnazione nei confronti del medesimo meccanismo concorsuale, sia sotto il versante normativo, trattandosi di previsione di rango costituzionale, sia sotto il meno rigoroso, ma altrettanto rilevante, aspetto delle ricadute in termini di produttività ed efficienza delle pubbliche amministrazioni; ci pare inoltre significativo che autorevole dottrina amministrativista già in tempi non sospetti avesse dedicato un saggio alla presenza del pubblico impiegato nella letteratura (cfr. L. Vandelli, *Il pubblico impiegato nella rappresentazione letteraria*, *LD*, 2001, 377 ss.), precisando in chiusura come i segnali lanciati dalla letteratura in materia possano essere illuminanti sui rischi di una pubblica amministrazione ben presente, e anzi «debordante» o, al contrario, «priva di regole»!.

Ciò nonostante, le accennate, provocatorie, richieste di un adeguamento della normativa alle nuove (e in realtà sempre esistite) esigenze delle pubbliche amministrazioni e, dunque, del superamento del dogma del concorso quale esclusivo mezzo di selezione del personale alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, hanno ottenuto reazioni tendenzialmente negative, se non addirittura violente, specie se collegate a quanto altrettanto provocatoriamente, ma fino a un certo punto, si è scritto con riguardo alle questioni del possibile rimedio ai casi più eclatanti di mal costume nel settore pubblico (v. ampiamente P. Ichino, *I nullafacenti*, Milano, 2006; ma v. anche l'ampio dibattito sviluppatosi nel sito *lavoce.info* e in quello del «Corriere della Sera», *corriere.it*; assai critico su tale ordine di idee M. Roccella, *Come fare le riforme (... che funzionino)*, «l'Unità», 13 gennaio 2007; ancora sulla linea rigorosa v. da ultimo V. Tenore, *Perseguire i «nullafacenti» pubblici è possibile (e non facoltativo)*, *q. Riv.*, 2006, III, 187; ivi altri riferimenti al dibattito in corso).

Proprio a questo riguardo la disciplina del reclutamento nel sistema universitario si pone, a nostro avviso, quale cartina di tornasole per verificare la plausibilità del ragionamento sopra impostato.

Come è noto, sino a oggi il reclutamento dei ricercatori e professori universitari, ma anche dei dottorandi di ricerca — sorta di *first step* (non obbligatorio) nella carriera universitaria — è avvenuto secondo un sistema per il quale le singole Università, bandendo un posto, producevano concretamente da tre a una idoneità a seconda del periodo nel quale il posto era stato bandito. Le svariate

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

Considerato in diritto. — *Omissis*. — 3. La questione è fondata. La disposizione impugnata consente che la Giunta provinciale iscriva nella sezione *A*) del menzionato albo i dirigenti chiamati dall'esterno in possesso di determinati requisiti, attribuendo espressamente a tale iscrizione l'effetto della costituzione nei loro confronti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Destinatari sono i dirigenti cui l'incarico è stato conferito dalla stessa Giunta, scegliendo tra

---

commissioni — in verità composte di volta in volta da buona parte dei docenti appartenenti a ciascun settore scientifico disciplinare — si sono trovate così a poter (non dovere) assegnare più idoneità rispetto al posto messo a concorso, con due sostanziali esiti: la moltiplicazione degli idonei e un indubbio «localismo» nella selezione, giacché della commissione faceva sempre parte un membro interno all'ateneo presso il quale la valutazione comparativa veniva svolta.

L'imminente riforma — che altro non è, secondo i nostri costumi, che la controriforma di una riforma fallita — cambia i termini della questione nel solo senso che i concorsi (*rectius*: valutazioni comparative), e dunque lo stesso immarcescibile strumento, verranno d'ora in poi svolti a livello nazionale, con una commissione di pari livello per evitare gli accennati rischi di degenerazione localistica del sistema, ma con la riproposizione del vetusto sistema del sorteggio, tra un elenco di docenti eletti dalle rispettive componenti, dei membri della commissione medesima. Insomma un ritorno al passato, con l'aggiunta di una serie di norme relative a riserve varie a favore di soggetti sino a quel momento esclusi, per merito o altro, dai passaggi da una fascia all'altra. Inoltre, sono già stati presentati, nella legislatura in corso da poco più di sei mesi, ulteriori disegni di legge su un «nuovo» sistema di reclutamento dei professori e ricercatori universitari: sorge il dubbio che si tratti di un modo come un altro per procrastinare ulteriormente la data di svolgimento di qualsivoglia concorso, creando tuttavia nel frattempo, come spesso accade, aspettative e situazioni precarie, poi difficilmente affrontabili con il necessario rigore.

Ma non è questa la sede per analizzare compiutamente la legge vigente e il relativo regolamento attuativo, poiché nel momento in cui si scrive non si sa se verrà effettivamente utilizzata; altri l'hanno fatto meglio di noi.

Quel che conta è invece verificare come in questo, certo ridotto, ma nevralgico settore, il sistema concorsuale, o, più correttamente, delle «valutazioni comparative», non faccia che confermare i dubbi sulla persistente validità dello stesso. Nell'un caso come nell'altro, invero, finiti i lavori la commissione non avrà alcuna responsabilità sugli esiti delle scelte fatte; e i candidati prescelti risulteranno da quel momento in poi del tutto liberi nei comportamenti, virtuosi o viziosi, all'interno dell'Università che li avrà chiamati. Insomma ancora un controllo *ex ante*, e nessun controllo *ex post*, sui risultati.

Non avendo certo la pretesa di indicare una soluzione, peraltro da molti altri individuata — a monte — nella demolizione del valore legale del titolo di studio e nella concessione alle singole Università di una piena autonomia finanziaria, anche per quel che riguarda l'utilizzo delle dotazioni statali per i docenti e il personale amministrativo, basta in questa sede rimarcare come, seppure del tutto coerente e legittima sul piano giuridico, la decisione della Corte costituzionale in epigrafe riporti all'attenzione un problema irrisolto e per taluni irrisolvibile: la sostanziale fallacità del sistema concorsuale nel suo complesso; con momenti o settori di «degrado» ai confini della legalità.

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

persone estranee all'amministrazione provinciale, di riconosciuta esperienza e competenza, in possesso del diploma di laurea e dei requisiti prescritti per l'accesso all'impiego presso la Provincia, escluso il limite di età. Le condizioni richieste sono due: almeno sei anni di servizio dirigenziale presso l'amministrazione, come dirigente nominato dall'esterno; l'aver svolto con particolare successo i compiti dirigenziali affidati.

Di recente autorevoli voci si sono levate a sottolineare come «la funzione e la crescita di una classe dirigente, che non sia semplicemente frutto di cooptazione dall'alto [...] passa solo attraverso la capacità di rialimentare [...] i canali di sviluppo dei giovani che fanno gruppo attorno a posizioni di vertice»; e altresì come «le autorità senza merito o prive di autorevolezza, i poteri impropri delle servitù politiche» oggi non siano poste in discussione, di modo che «cantare fuori dal coro» è un rischio. Viceversa, «il vero maestro — e questa è una considerazione che si attaglia perfettamente al mondo universitario — vive sapendo che ci sarà un allievo che prima o poi lo sostituirà: e questo dovrebbe essere la misura del suo successo» (così P.L. Celli, *Siate disobbedienti*, «Il Corriere della Sera», 8 gennaio 2007).

5. Il rapporto tra le fonti normative, statuali e regionali o provinciali, costituisce l'ultimo ma non il meno importante argomento solo incidentalmente toccato dalla sentenza in commento e si presta a proseguire il discorso interrotto poc'anzi. È indubbio infatti che il vento del federalismo avesse portato speranze di cambiamenti anche nell'ambito che ci occupa. Si riteneva, forse ingenuamente ma con una buona dose di pragmatismo, che orientando verso il basso il sistema amministrativo e avvicinando istanze, risorse e cittadini mediante un reale decentramento delle decisioni, anche la «spina» delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni potesse essere sanata. Nulla di meno vero!

Come è noto ai politologi ma anche ai comuni cittadini, il decentramento può portare anche a una mera moltiplicazione delle sedi del compromesso politico-amministrativo (su questi aspetti, ampiamente, v. già C. D'Orta, *Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità*, ne *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, cit.), con evidenti ricadute sul piano della gestione del personale delle amministrazioni dall'accesso alla (improbabile) fuoriuscita (alcuni degli istituti di più difficile implementazione e comprensione appaiono invero il collocamento in disponibilità del dipendente pubblico (su cui per tutti S. Mainardi, *Gestione delle eccedenze e collocamento in disponibilità*, ne *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, cit., 997 ss., ovvero l'incarico a «funzioni di studio» del dirigente, sempre pubblico, su cui v. ad es. G. D'Alessio, *Gli incarichi di funzioni dirigenziali, ibidem*, 749 ss., e A. Boscati, *Verifica dei risultati. Responsabilità dirigenziali, ibidem*, 787 ss.; più di recente C. D'Orta, *Il potere organizzativo delle pubbliche amministrazioni tra diritto pubblico e diritto privato*, ne *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, cit., 96 ss.), con buona pace dei criteri di buon andamento e, oggi, di economicità dell'azione amministrativa).

Dopo un lungo periodo durante il quale il rapporto tra il diritto del lavoro e la fonte regionale è stato analizzato per così dire sull'onda lunga delle previsioni costituzionali (art. 117 *in primis*) e, poi, della normativa di attuazione delle Regioni (v. ad es. M. De Luca, *Fonti regionali di diritto del lavoro*, Padova, 1988), tale tematica ha subito una sorta di oscuramento; o meglio essa è stata prevalentemente assorbita dalle discussioni e dalle regole poste intorno a specifici istituti: formazione

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

ALMA MATER STUDIORUM - Università di Bologna - Servizio EzProxy i

lorenzo.destefano@studio.unibo.it Logout x

La norma impugnata dispone una deroga al principio del pubblico concorso. La circostanza che essa sia stata introdotta da una legge della Provincia autonoma di Bolzano, con competenza legislativa primaria in materia di ordinamento degli uffici e del personale ad essi addetto, non incide sui termini della questione. Tale potestà, infatti, deve essere esercitata in armonia con la Costituzione (artt. 8 e 4, d.P.M. 31 agosto 1972, n. 670, contenente «Approvazione del testo unico delle leggi costituzionali concernenti lo statuto speciale per il Trentino-Alto Adige»). Il concorso pubblico — quale meccanismo imparziale di selezione tecnica e neutrale dei più capaci sulla base del criterio del merito — costituisce la forma generale e ordinaria di reclutamento per le pubbliche amministrazioni. Esso è posto a presidio

---

professionale e incentivazioni alle imprese, ma anche creazione di Osservatori sul mercato del lavoro e Agenzie regionali per l'impiego. Il tutto avveniva sotto il severo sguardo della Corte costituzionale, chiamata a definire di volta in volta le «materie regionali», i limiti alla potestà legislativa regionale, la definizione di norme fondamentali delle riforme economico-sociali e così via.

Ma è ben più di recente che la questione è divenuta di maggiore e anzi stringente attualità. E ciò sia in virtù della l. cost. n. 1/2001, che ha ridisegnato i confini delle competenze legislative tra Stato e Regioni, sia per l'interpretazione che di tale normativa poteva essere data, anche alla luce dell'opera riformatrice intrapresa con la l. delega n. 30/2003 e con i successivi decreti attuativi. La questione, cioè, diveniva quella dello spazio attribuibile alla legislazione regionale: se esso potesse essere esteso sino al c.d. diritto privato del lavoro, e dunque ad una potenziale riscrittura delle regole del rapporto di lavoro in ipotesi diversificate per regione, ovvero fosse ancora soggetto ai tradizionali limiti ai quali aveva abituato la lettura della norma costituzionale modificata (sul punto v. già ampiamente il numero dedicato a *Federalismo e diritti del lavoro* di *LD*, 2001, 401 ss. e ivi in specie i saggi di L. Mariucci, A. Perullil, L. Zoppoli, quest'ultimo con specifico riguardo alle pubbliche amministrazioni; altresì L. Mariucci, *Dopo la flessibilità cosa?*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. II, Padova, 2005, 1129 ss.; sulla ripartizione di competenze tra Stato e Regioni, a statuto ordinario o speciale e prima e dopo la riforma dell'art. 117 Cost., v. G. Loy, *Le competenze delle Regioni a statuto speciale in materia di lavoro alla luce delle modifica del titolo V della Costituzione*, in A. Di Stasi, a cura di, *Diritto del lavoro e federalismo*, Milano, 2004, 19 ss., e ivi anche gli interventi di P.G. Alleva, F. Galgano, e U. Carabelli).

La decisione in commento sfiora pericolosamente anche tale aspetto, laddove si sofferma in più punti, seppure brevemente, sulla necessaria compressione dell'autonomia provinciale (ma anche regionale) da parte dei princìpi costituzionali, e nella specie dell'art. 97, primo e terzo comma. Ma su questi aspetti la stessa Corte costituzionale aveva già avuto modo di ritenere lesive (sent. 19 dicembre 2003, n. 359), o no (sent. 27 gennaio 2006, n. 22) delle prerogative riconosciute alla competenza dello Stato alcuni provvedimenti legislativi regionali su materie essenzialmente lavoristiche (il *mobbing*). Un argomento, questo, cui non è possibile qui neppure accennare ma che, come appare evidente, costituirà ancora materia di analisi, discussione ed eventualmente regolazione legislativa negli anni a venire.

Gaetano Zilio Grandi
Associato di diritto del lavoro
nell'Università «Ca' Foscari» di Venezia

© Copyright Giuffrè 2016. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

Utente: Univ. degli Studi di Bologna Univ. degli Studi di Bologna - www.iusexplorer.it - 04.09.2016