

I contratti di lavoro negli Uffici di diretta collaborazione. La *condicio iuris* e la *condicio facti*

di Marco Campo

SOMMARIO: Premessa. SEZIONE I – La *condicio iuris*. – 1.1 La previsione di una *condicio iuris* nella legge n. 20 del 1994. – 1.2 L'ulteriore previsione di *condicio iuris* nella legge finanziaria per il 2008. SEZIONE II – La *condicio facti* 2.1 il controllo preventivo dell'organo di controllo. – 2.2 la condizione risolutiva.

Premessa

L'intento di questo lavoro consiste nella condivisione dell'esperienza maturata presso un particolare settore della pubblica amministrazione: gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro. Si tratta di una dissertazione su aspetti tecnici, di natura amministrativa, che rileva per l'intreccio di questioni di diritto amministrativo e diritto civile: essi trovano, infatti, il loro punto di collegamento nel perfezionamento di contratti di diritto privato stipulati nell'ambito di rapporti di lavoro con enti pubblici. Per una più approfondita analisi degli Uffici di diretta collaborazione, si rinvia a precedenti pubblicazioni¹.

Oggetto del presente articolo sarà, pertanto, la disamina di questa particolare categoria di contratti di lavoro di diritto privato, necessari per l'inquadramento, nell'ambito degli Uffici di diretta collaborazione, del personale estraneo alla pubblica amministrazione che opera accanto ai dipendenti pubblici, anch'essi inclusi nel contingente di personale previsto dalla legge. La peculiarità di questi contratti consiste nel fatto che, sebbene il datore di lavoro sia un ente pubblico, non muta la natura giuridica di tali rapporti lavorativi, che vengono regolati dal codice civile, lasciando così ampio spazio all'autonomia negoziale delle parti.

È bene ricordare, che la legge 7 agosto 1990, n. 241 prevede espressamente la possibilità della pubblica amministrazione di agire secondo le norme del diritto privato², rivestendo la posizione di parte contrattuale sullo stesso piano della controparte privata. Questo principio trova piena applicazione nel caso dei contratti in esame, come espressamente previsto dalla normativa che li disciplina³. Nel caso dell'adozione di atti non autoritativi da parte di una pubblica amministrazione, si accorda quindi

¹ Vedi in particolare: "GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL MINISTRO, Quadro esegetico e peculiarità nell'ambito della P.A", a cura di M. Campo, pubblicato il 3 novembre 2010 sul n. 20/2010 della rivista telematica FEDERALISMI.IT; e il paragrafo 2.2.4, a pag. 12, dell'articolo "RETRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PUBBLICI, la performance e il cedolino unico", a cura di M. Campo, pubblicato il 23 marzo 2011 sulla rivista telematica AMMINISTRAZIONE IN CAMMINO.

² Vedi in particolare l'articolo 1-bis: "La pubblica amministrazione, nell'adozione di atti di natura non autoritativa, agisce secondo le norme di diritto privato salvo che la legge disponga diversamente".

³ Vedi l'articolo 14, comma 2, secondo periodo del Dlgs 165/2001: "A tali uffici (di diretta collaborazione) sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa".

preferenza al negozio giuridico, nella specie il contratto di lavoro, rispetto al consueto strumento del provvedimento amministrativo.

Il riferimento alle norme di diritto privato, seppure pone la pubblica amministrazione sullo stesso livello contrattuale della controparte, non esclude però del tutto l'applicazione di particolari discipline pubblicistiche. Si applicano, ad esempio, le norme della contabilità pubblica e quelle relative alla necessità del rispetto dei controlli, nonché le disposizioni sulla corretta conclusione dei procedimenti amministrativi per l'approvazione dei contratti. Si ricorda, inoltre, che tale innesto di norme pubblicistiche rileva solo ai fini dell'esecutività del contratto⁴, ovvero ai fini della conclusione delle procedure necessarie per eseguire il negozio giuridico; nel caso concreto l'esecutività permette di pagare le retribuzioni concordate. Prevale, comunque, per questi contratti di lavoro la natura di negozi giuridici di diritto privato, che, in quanto tali, vengono regolati dal codice civile.

SEZIONE I *La condicio iuris*

Gli Uffici di diretta collaborazione svolgono la funzione di coadiuvare il Ministro nell'esercizio delle sue funzioni. A tale scopo essi hanno esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione di appartenenza, cioè con il Ministero. Questi Uffici vengono istituiti e disciplinati da un apposito regolamento, che riveste la forma di decreto del Presidente della Repubblica⁵, emanato secondo uno schema uniforme⁶.

La *ratio* degli Uffici di diretta collaborazione risiede nel rapporto di fiducia tra il vertice politico e i suoi collaboratori. Per questo motivo, i contratti di lavoro stipulati in tali ambiti sono strettamente legati alla durata del mandato governativo, e cessano quindi con le dimissioni del Ministro. Di solito, il rapporto fiduciario riveste una posizione talmente centrale che, per la scelta della controparte, non si fa ricorso alle normali procedure di evidenza pubblica, quali il concorso e la pubblicazione del relativo bando, ma si arriva direttamente alla conclusione del contratto, per poi seguire il consueto procedimento per l'approvazione tramite provvedimento amministrativo, di regola sottoposto al controllo preventivo della Corte dei Conti. La natura esclusivamente privata di tali forme di impiego, basate sul rapporto fiduciario con l'autorità politica, è stata in passato confermata dai provvedimenti sulla stabilizzazione del precariato nel pubblico impiego⁷.

Chiarita la natura di diritto privato di questi contratti di lavoro, verranno ora esaminati gli aspetti di diritto civile relativi alle condizioni sospensive dell'efficacia.

⁴ La peculiarità delle norme che regolano gli Uffici di diretta collaborazione, si estende fino all'esenzione dalle consuete procedure di selezione tramite concorso pubblico. Si applicano invece le norme sull'approvazione dei contratti tramite provvedimento amministrativo. In questi casi, comunque, le controparti chiamate a stipulare i rapporti di lavoro non rivestono la qualifica di pubblico dipendente, come invece avviene nel caso della vincita di concorso pubblico (v. sez.I).

⁵ Adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

⁶ Per un elenco dei Regolamenti degli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro, vedi il paragrafo 2.2.2 dell'articolo "GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL MINISTRO, Quadro esegetico e peculiarità nell'ambito della P.A", a cura di M. Campo, pubblicato il 3 novembre 2010 sul n. 20/2010 della rivista telematica FEDERALISMI.IT; vedi inoltre il D.P.R. del 6 marzo 2001, n. 230 "Regolamento generale per l'organizzazione degli uffici di diretta collaborazione dei Ministri".

⁷ È stato infatti confermato, sia in disposizioni di legge che nella Direttiva n. 7 del 30.4.2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nelle PA, che solo il personale che aveva stipulato contratti di lavoro a seguito di una procedura prevista per legge poteva rientrare nelle previsioni di stabilizzazione del precariato. Dall'altra parte, sono stati esplicitamente esclusi dalla procedura di stabilizzazione i contratti di lavoro stipulati nell'ambito degli Uffici di diretta collaborazione, stante il carattere esclusivamente fiduciario con l'autorità politica alla base di tali rapporti di lavoro.

Il codice civile prevede che le parti possono subordinare l'efficacia (o la risoluzione) del contratto o di un singolo patto, a un avvenimento futuro ed incerto⁸. Si parla, a tale proposito, di condizione convenzionale o *condicio facti*, contrapposta alla condizione sospensiva dell'efficacia imposta dalla legge (c.d. *condicio iuris*). Con l'apposizione di tali elementi accidentali del contratto, si rende perfetto un negozio giuridico ancora inefficace, nel caso della condizione sospensiva degli effetti, o efficace solo in via provvisoria, nel caso della condizione risolutiva degli effetti. È stato detto che il contratto è comunque perfetto: ciò è conforme alla disposizione del codice civile che prevede la retroattività degli effetti al tempo della conclusione del contratto⁹. Per quanto riguarda, invece, l'avverarsi della condizione risolutiva, sono fatti salvi gli effetti delle prestazioni già eseguite dei contratti ad esecuzione continuata, come nel caso dei contratti di lavoro.

Mentre la *condicio facti* è disciplinata direttamente dal codice civile, per quanto riguarda la *condicio iuris* spetterà all'interprete ricercare ed applicare le disposizioni extracodicistiche che hanno l'effetto di sospendere, o risolvere, l'efficacia dei contratti. Si esamineranno, pertanto, di seguito alcune previsioni normative.

1.1 La previsione di una condicio iuris nella legge n. 20 del 1994.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro stipulati nell'ambito degli Uffici di diretta collaborazione, la prima norma che rileva, ai fini della presente indagine, si trova nella legge sul controllo della Corte dei Conti¹⁰. Si prevede in particolare che i provvedimenti sottoposti al controllo preventivo della Corte dei Conti acquistano efficacia dopo il buon esito del controllo stesso. È bene ricordare che è la legge a stabilire quali siano gli atti sottoposti al controllo preventivo della Corte: tra questi sono compresi anche alcuni tipi di contratto di lavoro stipulati presso gli Uffici di diretta collaborazione¹¹.

Secondo alcuni autori, questa disposizione prevede un requisito di esecutività del contratto, piuttosto che una *condicio iuris*. Ad avviso di chi scrive, invece, si tratta una vera e propria sospensione dell'efficacia del contratto, imposta dalla legge fino alla conclusione del procedimento di controllo della Corte dei Conti. Le discordanze sulla classificazione nascono probabilmente dalla lettera della legge che, nel primo periodo, si riferisce all'efficacia dei provvedimenti, e nel periodo finale fa riferimento alla esecutività dei provvedimenti. Basti ricordare la seguente distinzione terminologica: mentre l'efficacia riguarda la capacità di produrre effetti, ovvero le conseguenze dell'atto giuridico, ed è riferibile indistintamente ai contratti e ai provvedimenti amministrativi, l'esecutività attiene alla fase finale del provvedimento, che può finalmente essere eseguito. Tale

⁸ Cfr. art. 1353 cod.civ.

⁹ Cfr. art. 1360 cod.civ.

¹⁰ V. articolo 3, comma 2 della legge 14 gennaio 1994 n. 20: "*I provvedimenti sottoposti al controllo preventivo acquistano efficacia se il competente ufficio di controllo non ne rimetta l'esame alla sezione del controllo nel termine di trenta giorni dal ricevimento. Il termine è interrotto se l'ufficio richiede chiarimenti o elementi integrativi di giudizio. Decorso trenta giorni dal ricevimento delle controdeduzioni dell'amministrazione, il provvedimento acquista efficacia se l'ufficio non ne rimetta l'esame alla sezione del controllo. La sezione del controllo si pronuncia sulla conformità a legge entro trenta giorni dalla data di deferimento dei provvedimenti o dalla data di arrivo degli elementi richiesti con ordinanza istruttoria. Decorso questo termine i provvedimenti divengono esecutivi*".

¹¹ V. articolo 3, comma 1, lettera f-bis) della legge 14 gennaio 1994 n. 20: "*Il controllo preventivo di legittimità della Corte dei conti si esercita esclusivamente sui seguenti atti non aventi forza di legge: ... omissis... f-bis) atti e contratti di cui all'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni*". Si veda anche il paragrafo 2.3.1 dell'articolo "GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL MINISTRO, Quadro esegetico e peculiarità nell'ambito della P.A." a cura di M. Campo, pubblicato il 3 novembre 2010 sul n. 20/2010 della rivista telematica FEDERALISMI.IT

ultimo requisito trova dubbia relazione con gli atti di diritto privato. Invece, la norma in questione si riferisce indistintamente all'efficacia e all'esecutività, sia rispetto ai provvedimenti che ai contratti; giova però ricordare che solo con una modifica della legge, avvenuta nel 2009, sono stati sottoposti al controllo della Corte dei Conti oltre agli atti amministrativi¹² anche contratti di diritto privato. Ora, mentre il provvedimento amministrativo che autorizza il contratto di lavoro - di solito un decreto ministeriale - può essere sottoposto ad un requisito di esecutività, nel senso che non si può procedere alla liquidazione della spesa in esso prevista in mancanza di esso (ad esempio in mancanza di un controllo), per quanto riguarda il contratto di lavoro è più opportuno parlare di condizione sospensiva dell'efficacia imposta dalla legge (*condicio iuris*), subordinata all'avveramento di un avvenimento futuro ed incerto, nella specie il visto di legittimità della Corte dei Conti. In particolare, nel caso in cui venisse comunque intrapresa l'attività lavorativa prevista dal contratto e, successivamente, la Corte decidesse di non apporre il visto, troverebbero applicazione i principi generali a tutela del lavoratore¹³, con estensione degli effetti del contratto al solo periodo in cui la prestazione oggetto del rapporto di lavoro è stata eseguita e con conseguente diritto del lavoratore alla retribuzione. Invece, la diversa fattispecie che si verifica nel caso di provvedimento amministrativo in attesa del visto di legittimità della Corte dei Conti, ravvisabile nelle diverse elaborazioni della dottrina sul funzionario di fatto, evidenzia ancor più la distinzione tra contratti e atti amministrativi sottoposti al controllo preventivo di legittimità; ciò consente di individuare un duplice inquadramento della norma quale requisito di esecutività, nel caso di controllo di provvedimento amministrativo, e quale condizione sospensiva dell'efficacia *ex lege*, nel caso di il contratto sottoposto a controllo.

1.2 L'ulteriore previsione di condicio iuris nella legge finanziaria per il 2008.

La legge finanziaria per il 2008 prevede che i contratti di lavoro, relativi a rapporti di consulenza con le pubbliche amministrazioni, divengano efficaci dalla data della loro pubblicazione sul sito internet dell'amministrazione¹⁴. Anche questa previsione extracodicistica, pone il problema di verificare se sussista o meno un'ulteriore limitazione dell'efficacia del contratto. Innanzitutto, è utile ricordare che la normativa primaria che regola gli Uffici di diretta collaborazione¹⁵ prevede espressamente la possibilità di assegnare ad essi esperti e consulenti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Anche i regolamenti di istituzione e disciplina degli Uffici di diretta collaborazione prevedono la figura di consulente ed esperto. Dalla lettura combinata di tali disposizioni emerge chiaramente l'applicabilità di un'ulteriore ipotesi di *condicio iuris* ai contratti di lavoro per consulenti ed esperti stipulati presso gli Uffici di diretta collaborazione. In particolare, la lettera della legge si esprime chiaramente in termini di sospensione dell'efficacia dei contratti.

¹² Le lettere f-bis) e f-ter) dell' articolo 3, comma 1 della legge 14 gennaio 1994 n. 20 sono state inserite dal decreto legge n.78 del 2009, successivamente convertito in legge. Precedentemente il dato normativo trovava applicazione agli atti normativi e amministrativi; con la modifica legislativa il controllo si estende ad atti di natura privata stipulati da una pubblica amministrazione.

¹³ In particolare si veda l'articolo 2126 del codice civile.

¹⁴ vedi articolo 3, comma 18 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 " *I contratti relativi a rapporti di consulenza con le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione del nominativo del consulente, dell'oggetto dell'incarico e del relativo compenso sul sito istituzionale dell'amministrazione stipulante.*" Vedi anche il comma 54 che richiede la pubblicazione sul sito web dell'ente pubblico dei consulenti esterni, sotto pena di illecito disciplinare e responsabilità erariale del dirigente preposto.

¹⁵ Vedi nota 3.

Ciò vuol dire che la pubblicazione *on-line* degli elementi essenziali dei contratti, oltre a rispondere ad esigenze di trasparenza nei confronti dei cittadini, è necessaria per la produzione delle conseguenze giuridiche che derivano dal contratto stesso. Infine, non soltanto l'omessa pubblicazione costituisce un'ipotesi di illecito disciplinare e fonte di responsabilità erariale per il dirigente responsabile, ma a seguito dell'inquadramento di questa norma quale *condicio iuris* del contratto, quest'ultimo rimarrà senza effetti.

SEZIONE II La *condicio facti*

Verrà ora esaminata la possibilità di applicare a questi particolari contratti di lavoro, in esplicitazione dell'autonomia contrattuale delle parti, le norme del codice civile riguardanti l'apposizione di condizioni sospensive o risolutive. Si precisa che la natura di diritto privato di tali negozi consente alla parti di ricorrere alle disposizioni del codice civile per il raggiungimento dei propri fini, e in particolare nel caso della pubblica amministrazione, per il perseguimento dell'interesse generale.

Si rileva, inoltre, che non sussistono particolari difficoltà nell'apporre condizioni risolutive consensuali, come ad esempio nel caso in cui venisse meno il rapporto fiduciario.

Maggiori difficoltà possono riscontrarsi, invece, nel caso di condizioni sospensive dell'efficacia, soprattutto per la difficoltà di individuare un avvenimento futuro ed incerto cui subordinare il contratto di lavoro, che non sia in contrasto con le particolari disposizioni di diritto pubblico comunque applicabili.

2.1 Il controllo preventivo dell'organo di controllo.

Emerge a questo punto la necessità di verificare se, per i contratti di lavoro non sottoposti al visto preventivo di legittimità della Corte dei Conti ma solamente ai controlli interni, possa essere apposta una *condicio facti*¹⁶.

Innanzitutto, è bene distinguere i contratti di lavoro per consulenze, che come abbiamo visto sono vincolati da *condicio iuris*, e i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato¹⁷, che invece sono sottoposti solamente all'esame dell'organo di controllo¹⁸. Ci si riferisce, in particolare, al controllo esercitato dalla Ragioneria generale dello Stato, per il tramite degli Uffici centrali di bilancio presenti presso ogni Ministero. Ai sensi di legge, infatti, gli Uffici centrali di bilancio verificano la legittimità della spesa: i provvedimenti amministrativi sottoposti al controllo interno acquistano la loro efficacia (*rectius* esecutività) trascorsi dieci giorni dalla registrazione¹⁹. A ben

¹⁶ Il controllo preventivo di legittimità è infatti richiesto dalla legge solamente per esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria (Cfr. comma 6, art. 7, Dlgs. 30 marzo 2001, n. 165).

¹⁷ Il riferimento è ai collaboratori assunti con contratti a tempo determinato, disciplinati dalle norme di diritto privato, ai sensi dell'articolo 14, comma 2, del Dlgs 165/2001. Vedi nota 3.

¹⁸ Il controllo in questione viene svolto dal Ministero dell'economia - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - per il tramite degli Uffici centrali di bilancio; si ritiene che questo tipo di sindacato sia di natura interna. Invece, il controllo esercitato dalla Corte dei Conti viene ritenuto di natura esterna, in quanto l'organo che lo esegue è rivestito di una particolare forma di autonomia ed indipendenza.

¹⁹ Cfr. articolo 9, comma 1, D.P.R. del 20 febbraio 1998, n. 38. Regolamento abrogato con esclusione degli articoli 9 e 15. "Gli uffici centrali del bilancio operano alle dipendenze del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e provvedono alla tenuta delle scritture contabili e alla registrazione degli impegni di spesa risultanti dai provvedimenti

vedere, il legislatore più che utilizzare il termine efficacia, avrebbe dovuto fare riferimento all'esecutività, ovvero la possibilità di eseguire l'atto sottoposto a controllo. La stessa norma prevede infatti, che in caso di osservazioni sulla legalità dell'atto, ne resta ferma la sua efficacia, e anche la relativa facoltà dell'amministrazione di darvi esecuzione. In questo caso, il termine efficacia è propriamente utilizzato e nettamente distinto dalla esecutività; tutto ciò permette di classificare il controllo interno dell'Ufficio centrale di bilancio quale requisito di esecutività del provvedimento²⁰.

A questo punto, considerando il fatto che la legge attribuisce all'amministrazione attiva, cioè all'amministrazione che ha emanato il provvedimento, la facoltà di disporre dell'efficacia, si pone la questione di verificare se è possibile apporre delle condizioni sospensive ai contratti di lavoro in questione. Questi negozi giuridici potrebbero contenere, infatti, una condizione sospensiva che subordini l'efficacia alla positiva conclusione del procedimento di controllo. Si tratta, infatti, di un evento futuro ed incerto: non è dato sapere se il provvedimento di approvazione del contratto verrà legittimamente vistato, oppure se verranno inviate delle osservazioni sulla legalità dell'atto amministrativo. A differenza del caso esaminato nella precedente sezione, questo controllo interno riguarda solamente il provvedimento amministrativo di approvazione, e non anche il contratto approvato, come nel caso del controllo preventivo di legittimità della Corte dei Conti.

In conclusione, si ritiene possibile, almeno in linea di principio, l'apposizione di una *condicio facti* sospensiva dell'efficacia ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, riferibile all'eventuale esito positivo del controllo interno di ragioneria. Nella pratica, invece, andrebbe verificata la piena compatibilità di tale previsione consensuale con la contabilità pubblica, e, in particolare, con il Regolamento per la contabilità generale dello Stato²¹. Infatti, si potrebbero riscontrare referenti normativi la cui rigida, e forse dubbia, interpretazione impedirebbe la piena esplicazione dell'autonomia contrattuale delle parti.

2.2 La condizione risolutiva.

Per quanto riguarda, invece, la possibilità delle parti di apporre al contratto delle condizioni che subordinino la risoluzione dell'efficacia del contratto ad un avvenimento futuro ed incerto, non sorgono dubbi sulla diretta applicabilità delle norme previste dal codice civile.

In primo luogo, è pienamente applicabile la disposizione sulla contrarietà della condizione a norme imperative, all'ordine pubblico e al buon costume²². Nel caso in cui la condizione sia sospensiva dell'efficacia, il codice civile fa discendere da tale contrarietà la nullità del contratto o del singolo patto condizionato; se invece si tratta di condizione risolutiva, la condizione si considera come non apposta. È altresì nulla la pattuizione che sospende l'efficacia del contratto subordinandola alla pura volontà di una delle parti: si parla in tale circostanza di condizione sospensiva meramente potestativa²³, e riguarda il caso in cui l'efficacia dipenda dall'arbitrio di una

assunti dagli uffici amministrativi sotto la responsabilità dei dirigenti competenti ...omissis Trascorsi dieci giorni dalla registrazione dell'impegno, i provvedimenti acquistano efficacia. Entro il predetto termine l'ufficio centrale del bilancio può preannunciare all'amministrazione l'invio di osservazioni circa la legalità della spesa; tali osservazioni, ferma restando l'efficacia degli atti e la facoltà dell'amministrazione di darvi comunque esecuzione, sono comunicate all'amministrazione non oltre i successivi dieci giorni. Il dirigente responsabile dispone circa il seguito da dare al provvedimento e ne informa l'ufficio centrale del bilancio".

²⁰ Per completezza di annotazione si rimanda anche alla legge 7 agosto 1990, n. 241 (Cfr. art. 21 *quater*).

²¹ Regio decreto n. 827 del 1924.

²² Cfr. art. 1354 cod. civ.

²³ Cfr. art. 1355 cod. civ.

delle parti. Al contrario, nel caso di condizione risolutiva meramente potestativa, cioè nell'ipotesi di risoluzione del contratto dipendente dall'arbitrio di una delle parti, in dottrina si ritiene che la suddetta disposizione recante nullità non sia applicabile, in quanto sottratta ad interpretazione analogica. Si tratterebbe, infatti, di un caso di recesso unilaterale²⁴ concordato dalle parti e subordinato ad un avvenimento futuro ed incerto. Per il recesso nei contratti di lavoro si rinvia alla particolare disciplina di settore.

Per quanto riguarda, infine, gli effetti dell'avveramento dell'evento dedotto in condizione, il codice civile prevede la retroattività della condizione, sia sospensiva che risolutiva, ovvero stabilisce che gli effetti dell'avveramento dell'evento dedotto in condizione retroagiscono al tempo in cui il contratto è stato concluso. Si parla in questo caso di retroattività *erga omnes*, o reale, opponibile anche a terzi²⁵. Ritornando ai contratti di lavoro stipulati negli Uffici di diretta collaborazione, potrebbe verificarsi l'ipotesi in cui le parti decidano di condizionare il contratto di lavoro in questione, fermo restando la previsione normativa che fa salve le prestazioni già eseguite dei contratti ad esecuzione continuativa, nonché i principi generali che tutelano il prestatore di lavoro per l'attività già svolta²⁶. Ad esempio, si potrebbe dedurre in condizione il venir meno del rapporto fiduciario che lega il lavoratore con l'autorità politica, per eventuali comportamenti incompatibili con la delicatezza degli incarichi attribuiti o per altra ragione congruamente motivata. In tal caso si verificherebbe la risoluzione del rapporto lavorativo, o meglio l'impossibilità dello stesso di proseguire, in quanto le prestazioni già eseguite non vengono travolte né dalla condizione risolutiva né dalla clausola risolutiva espressa²⁷.

²⁴ Cfr. art. 1373 cod. civ.

²⁵ Cfr art 1360 cod. civ. Il codice prevede anche un tipo di retroattività che produce i suoi effetti solamente nei confronti delle parti (c.d. retroattività obbligatoria – cfr art 1458 cod. civ.).

²⁶ Vedi nota 13.

²⁷ Cfr. articoli 1456 e 1458, comma 1.