



## **CONTRATTI DEL PUBBLICO IMPIEGO: Sindacati in attesa della convocazione**



Le segreterie nazionali di Cgil, Cisl, Uil si sono incontrate ieri per esaminare la situazione in atto nel lavoro pubblico.

Ancora oggi, in attesa della convocazione ufficiale, le Segreterie ribadiscono la necessità di una stagione contrattuale basata sul rinnovo trienna-

le dei contratti collettivi per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, con risorse economiche in linea con i rinnovi contrattuali dei settori privati, ed un intervento di carattere normativo che ristabilisca la titolarità della contrattazione nazionale e di secondo livello su tutti gli aspetti relativi al rapporto di lavoro e alle condizioni di lavoro.

## **ANZIANITA' CONTRIBUTIVA: periodi di riposo del part-time verticale**

Con la sentenza n.22936 del 2016 la Cassazione ha affermato che, in caso di rapporto part-time verticale annuo, i periodi di riposo vanno riconosciuti ai fini del pieno accredito della contribuzione sulla base del presupposto, derivante dalla disciplina comunitaria e dalla sentenza della Corte di Giustizia europea del 10 giugno 2010, della non discriminazione rispetto al rapporto a tempo pieno; secondo la Suprema Corte, quindi, ai fini del diritto alla pensione, l'anzianità contributiva dei part-time, deve essere calcolata come se il dipendente avesse occupato un posto a tempo pieno, prendendo in considerazione anche i periodi non lavorati.

## **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO – Ripescaggio con mansioni inferiori**

Con la sentenza n.22798 del 2016 la Cassazione ha ribadito che, e' illegittimo licenziare un dipendente se l'azienda puo' reimpiegare in mansioni diverse, anche a costo di essere demansionato; il licenziamento, quindi, si giustifica solo se l'attività del lavoratore sia ineseguibile e non sia possibile assegnarlo a mansioni equivalenti o inferiori, sempre che, sussista in questo ultimo caso, il consenso del lavoratore. In altre parole, il datore di lavoro, prima di intimare il licenziamento, deve cercare soluzioni alternative e, se esse comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, dovrà comunicare al dipendente il possibile demansionamento: solo se la soluzione alternativa non viene accettata, il datore di lavoro è libero di licenziarlo.

## **RICORSO FISCALE: iscrizione di ipoteca**

Con la sentenza n.23037 del 2016 la Corte di Cassazione ha chiarito che l'iscrizione ipotecaria non costituisce un atto dell'espropriazione forzata ma va riferita ad una procedura alternativa all'esecuzione della stessa, pertanto può essere effettuata anche senza la notifica dell'intimazione predetta; l'Amministrazione finanziaria, quindi, prima di iscrivere ipoteca sui beni del contribuente, deve comunicare allo stesso che procederà alla suddetta iscrizione, concedendo al medesimo un termine per presentare osservazioni o effettuare il pagamento.

## **PENSIONATI CHE LAVORANO: cumulo tra retribuzione e pensione**

Con la circolare n.195 del 2016 l'Inps interviene in relazione alla corresponsione della tredicesima mensilità e/o dell'indennità integrativa speciale sulle pensioni percepite in costanza di attività lavorativa presso le Pubbliche Amministrazioni; la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittima la disciplina che prevedeva la non cumulabilità tra lo stipendio e la pensione, in quanto non risultava individuato il limite dell'emolumento al di sotto del quale è possibile operare il cumulo integrale fra trattamento pensionistico e retribuzione, senza che sia sospesa la corresponsione dell'indennità integrativa speciale. Pertanto, in assenza di un intervento da parte del legislatore, la soluzione in via amministrativa, individuata dall'Inps, prevede che, per le pensioni decorrenti dalla data di pubblicazione della presente circolare, gli emolumenti in esame dovranno essere corrisposti integralmente, su richiesta degli interessati.

CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI

CONCORSO (scad. 21 novembre 2016)  
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di due posti a tempo indeterminato e pieno di istruttore contabile - amministrativo, categoria C, presso l'area finanziaria e/o demografica.

**COMUNE DI BOSCO CHIESANUOVA**  
CONCORSO (scad. 15 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per esami, per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di un posto di istruttore tecnico geometra presso l'area tecnica, categoria giuridica C1.

**COMUNE DI CRODO**  
CONCORSO (scad. 1 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto a tempo indeterminato e a tempo pieno avente profilo professionale di collaboratore tecnico manutentivo - autista di scuolabus - categoria B3 in possesso di patente D e certificato di qualificazione del conducente.

**COMUNE DI FIESOLE**  
CONCORSO (scad. 15 dicembre 2016)  
Avviso pubblico di selezione, per curricula e colloquio, per il conferimento di incarico a tempo determinato di elevata specializzazione - ex articolo 110, comma 1, del T.U.E.L. - di responsabile del Dipartimento Risorse.

**COMUNE DI PAESE:**  
- CONCORSO (scad. 15 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per esami, per un posto di collaboratore servizi tecnici, categoria B, profilo di accesso B3, a tempo pieno e indeterminato.  
- CONCORSO (scad. 15 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per esami, per un posto di istruttore tecnico-assistente di cantiere, categoria giuridica C a tempo pieno e indeterminato.

**COMUNE DI PIOMBINO**  
CONCORSO (scad. 15 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per esami, per la copertura di un posto di istruttore direttivo amministrativo/contabile - categoria D1 - posizione economica D1 - Settore gestione finanza e controllo.

**COMUNE DI SEDICO**  
CONCORSO (scad. 26 novembre 2016)  
Concorso pubblico, per soli esami, per il conferimento a tempo pieno ed indeterminato di un posto di istruttore di polizia municipale - agente - categoria C1

**COMUNE DI SEVESO:**  
- CONCORSO (scad. 19 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto di agente di polizia locale, categoria giuridico/economica C1 - a tempo pieno e

indeterminato.  
- CONCORSO (scad. 19 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto di istruttore contabile, categoria giuridico/economica C1 - a tempo pieno e indeterminato.

**COMUNE DI VALLO DI NERA**  
CONCORSO (scad. 15 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto a tempo pieno ed indeterminato di istruttore tecnico C1 esclusivamente riservato, ai sensi dell'articolo 4, comma 6, del decreto-legge n. 101 del 31 agosto 2013, convertito in legge n. 125 del 30 ottobre 2013.

**COMUNE DI VARANO DE' MELEGARI**  
CONCORSO (scad. 4 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto a tempo pieno ed indeterminato di istruttore amministrativo, categoria C, posizione economica C1.

**COMUNE DI VIDDALBA**  
CONCORSO (scad. 30 novembre 2016)  
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la formazione di una graduatoria, per l'assunzione a tempo indeterminato part-time (35%) di un istruttore contabile, categoria C.

**UNIONE COLLINE MATILDICHE**  
CONCORSO  
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto a tempo indeterminato di istruttore contabile/categoria C, presso il Comune di Albinea con valorizzazione del servizio prestato ai sensi dell'articolo 35, comma 3-bis del decreto legislativo 165/2001.

**COMUNITA' MONTANA APPENNINO PARMA EST IN LANGHIRANO**  
CONCORSO (scad. 15 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di un istruttore amministrativo categoria C, presso il Comune di Tizzano Val Parma, da collocare presso la segreteria generale e a disposizione degli altri servizi.

**COMUNE DI ACQUAPPESA**  
CONCORSO (scad. 12 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto di istruttore - ragioniere, categoria giuridica C1, a tempo pieno ed indeterminato.

**COMUNE DI CARIMATE**  
CONCORSO (scad. 12 dicembre 2016)  
Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione, a tempo indeterminato e parziale 50%, di un istruttore contabile, categoria C, posizione economica

CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI

CI, area economico finanziaria.

### **COMUNE DI CASTEL GIORGIO**

CONCORSO (scad. 10 dicembre 2016)

Selezione pubblica, per titoli ed esami, per la copertura a tempo indeterminato e part-time a dodici ore settimanali, di un posto - profilo professionale **operaio specializzato**, categoria B3, posizione economica B3.

### **COMUNE DI CETARA**

CONCORSO (scad. 12 dicembre 2016)

Concorso pubblico, per esami, per la copertura a tempo indeterminato part-time - quindici ore settimanali, di un posto di categoria D, posizione economica D1, profilo professionale **assistente sociale**.

### **COMUNE DI GIFFONI SEI CASALI**

CONCORSO

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto di **istruttore amministrativo** categoria C - con rapporto a tempo indeterminato e parziale al 40%.

### **COMUNE DI MANDURIA**

CONCORSO (scad. 26 novembre 2016)

Selezione pubblica per il conferimento di **incarico dirigenziale per l'area tecnica**, mediante contratto a tempo determinato e pieno.

### **COMUNE DI MARINO**

CONCORSO (scad. 30 novembre 2016)

Selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di tre posti di **istruttore tecnico** - categoria C da assegnare all'area tecnica.

### **COMUNE DI MIRA**

CONCORSO (scad. 12 dicembre 2016)

Selezione pubblica per la copertura di un posto a tempo indeterminato e a tempo pieno di **coordinatore di polizia locale**, categoria D.

### **COMUNE DI NUORO**

CONCORSO (scad. 25 novembre 2016)

Avviso pubblico di procedura comparativa per il conferimento di un incarico a tempo determinato di **dirigente di area sociale**, con specifica professionalita' ed esperienza.

### **COMUNE DI SALARA**

CONCORSO (scad. 28 novembre 2016)

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto a tempo indeterminato e parziale, ventisette ore settimanali, di **istruttore amministrativo contabile**, categoria C, posizione economica C1, da assegnare all'area amministrativa-demografica-contabile.

### **COMUNE DI TERMOLI:**

- CONCORSO (scad. 12 dicembre 2016)

Selezione pubblica, per titoli ed esami, per la copertura di due posti a tempo pieno e indeterminato di **istruttore amministrativo servizio fiscalita' locale**, categoria giuridica C, posizione economica C1 - contratto collettivo nazionale di lavoro vigente, con riserva al personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 48 del regolamento per l'acquisizione, gestione e sviluppo delle risorse umane e successive modifiche.

- CONCORSO (scad. 12 dicembre 2016)

Selezione pubblica, per titoli ed esami, per la copertura di due posti a tempo pieno e indeterminato di **istruttore amministrativo addetto allo sportello unico attivita' produttive**, categoria giuridica C, posizione economica C1 - contratto collettivo nazionale di lavoro vigente, con riserva al personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 48 del regolamento per l'acquisizione, gestione e sviluppo delle risorse umane e successive modifiche.

- CONCORSO (scad. 12 dicembre 2016)

Selezione pubblica, per titoli ed esami, per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato di **istruttore amministrativo addetto servizi sociali**, categoria giuridica C, posizione economica C1 - contratto collettivo nazionale di lavoro vigente, con riserva al personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 48 del regolamento per l'acquisizione, gestione e sviluppo delle risorse umane e successive modifiche.

- CONCORSO (scad. 12 dicembre 2016)

Selezione pubblica, per titoli ed esami, per la copertura di due posti a tempo pieno e indeterminato di **istruttore amministrativo addetto al mercato ittico**, categoria giuridica C, posizione economica C1 - contratto collettivo nazionale di lavoro vigente, con riserva al personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 48 del regolamento per l'acquisizione, gestione e sviluppo delle risorse umane e successive modifiche.

CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI

### UNIONE RENO GALLIERA

CONCORSO (scad. 12 dicembre 2016)

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto nel profilo professionale di **istruttore amministrativo contabile** presso il settore gestione risorse finanziarie del Comune di Argelato, a tempo pieno e indeterminato, categoria C, posizione economica C1.

### COMUNE DI ACCEGLIO

CONCORSO (scad. 9 dicembre 2016)

Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione di un **istruttore tecnico geometra - autista di scuolabus** a tempo indeterminato e parziale (50%), categoria giuridica C, categoria economica C1, contratto collettivo nazionale di lavoro comparto regioni ed autonomie locali, servizio tecnico-manutentivo.

### COMUNE DI ALES

CONCORSO (scad. 9 dicembre 2016)

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto di **istruttore direttivo operatore sociale**, a tempo indeterminato e orario di lavoro part time - orizzontale, trenta ore settimanali - posizione giuridica D1.

### COMUNE DELL'AQUILA

CONCORSO

Selezione pubblica finalizzata alla formazione di una graduatoria di **istruttori di vigilanza**, categoria C, da utilizzare per assunzioni a tempo determinato stagionale, periodo non superiore a cinque mesi.

### COMUNE DI ARCORE

CONCORSO (scad. 9 dicembre 2016)

Concorso pubblico, per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e parziale ventiquattro ore di un **istruttore amministrativo** - categoria C1.

### COMUNE DI BARANZATE

CONCORSO (scad. 25 novembre 2016)

Selezione per il conferimento di un incarico a tempo pieno e determinato, per la copertura di un posto di **istruttore direttivo contabile**, responsabile Area servizi finanziari - categoria D - posizione economica D1.

### COMUNE DI MUSILE DI PIAVE

CONCORSO (scad. 9 dicembre 2016)

Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo parziale - trenta ore - e indeterminato di uno **specialista socio assistenziale, assistente sociale**, categoria D, posizione economica D1.

### COMUNE DI PARMA

CONCORSO (scad. 29 novembre 2016)

Concorso pubblico, per titoli ed esami, riservato ai sensi dell'articolo 4, comma 6 del decreto-legge n. 101/2013, per la copertura di un posto di **istruttore amministrativo** - categoria giuridica C.

### ROMA CAPITALE

CONCORSO (scad. 25 novembre 2016)

Selezione pubblica, per titoli e colloquio, finalizzata alla costituzione di un albo di **collaboratori esterni per lo svolgimento dell'attività di medico competente** prevista dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

### UNIONE COLLINE MATILDICHE

CONCORSO (scad. 8 dicembre 2016)

Concorso pubblico, per esami, per la copertura a tempo indeterminato di un posto di **collaboratore amministrativo** - categoria B3, presso il Comune di Vezzano sul Crostolo.

### UNIONE TERRE DI CASTELLI:

- CONCORSO (scad. 14 novembre 2016)

Concorso riservato, per titoli ed esami, finalizzato alla stabilizzazione a tempo indeterminato del lavoro precario ed alla valorizzazione delle esperienze lavorative per una unità' al profilo di **collaboratore professionale amministrativo**, categoria B3 e una unità' al profilo di **istruttore tecnico**, categoria C, presso i Comuni di Castelvetro di Modena e Marano sul Panaro, ex art. 4, comma 6, del decreto-legge n. 101/2013.

- CONCORSO (scad. 17 novembre 2016)

Avviso pubblico per la formulazione di un elenco di candidati idonei alla copertura di un posto a tempo determinato e pieno di **responsabile dell'area finanze** del Comune di Castelnuovo Rangone, categoria D3.

NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE



**Ordinamento professionale e rapporto di lavoro – Individuazione stato giuridico ed economico dipendente pubblico – Dies a quo**

*“In materia di pubblico impiego [...] ai fini di individuare lo stato giuridico ed economico del dipendente pubblico occorre avere riguardo*

*esclusivo al provvedimento (autoritativo) di inquadramento, poiché quest’ultimo delinea in maniera infettibile non solo la qualificazione professionale e le mansioni ad essa correlate ma anche il trattamento economico del dipendente medesimo”.*

Questo il principio ribadito dal Consiglio di Stato – sezione V – con sentenza n. 4224 del 12 ottobre 2016, relativamente al giudizio con cui un lavoratore, in virtù di un passaggio di carriera presso diversa amministrazione (avvenuto in data 31.12.2013, con immissione nelle funzioni a partire dal 14 gennaio 2014), ai sensi dell’art. 202 dello statuto degli impiegati civili dello Stato (d.p.r. 3/1957), chiedeva che gli venisse riconosciuto il trattamento economico in godimento all’atto della nomina, mediante corresponsione dell’assegno personale pari alla differenza tra il trattamento precedentemente in godimento e quello collegato al nuovo ruolo (c.d. trascinamento).

Infatti, a fronte del diniego dell’amministrazione, motivato ai sensi dell’art. 1, commi 458 e 459, della legge di stabilità per il 2014, il dipendente adiva la giustizia amministrativa, ottenendo soddisfazione sia avanti al TAR che al Consiglio di Stato.

Del resto, nonostante le doglianze dell’amministrazione, secondo cui al caso in esame dovesse applicarsi la clausola di cui all’art. 1, commi 458 e 459, della legge di stabilità per il 2014 (a tenore dei quali, rispettivamente: ai dipendenti pubblici “che abbiano ricoperto ruoli o incarichi” non può essere corrisposto all’atto della cessazione di questi un trattamento superiore a quello “attribuito al collega di pari anzianità”; e le amministrazioni sono tenute ad adeguare i relativi “trattamenti giuridici ed economici, a partire dalla prima mensilità successiva alla data di entrata in vigore della presente legge”), il Collegio illustra come la fattispecie oggetto del giudizio non riguardasse il rientro in ruolo a seguito della cessazione di un incarico, ma un passaggio di carriera tra amministrazioni diverse, per effetto del quale al precedente rapporto di impiego si era sostituito quello di nuova costituzione. In tale contesto, dunque, a parere dei Giudici, non potevano trovare applicazione le disposizioni citate nel loro complesso, rilevando unicamente il primo periodo del comma 458 in esame, comportante, appunto, l’abrogazione dell’istituto del trascinamento, però con effetto a partire solo dall’anno finanziario 2014 e senza alcuna previsione di retroattività a

situazioni precedentemente costituitesi. Sicché, benché il lavoratore era stato immesso nelle funzioni a partire da gennaio 2014, lo stesso era stato nominato in data 31.12.2013, rilevando unicamente tale data quale decorrenza utile ai fini dell’inquadramento giuridico ed economico del lavoratore.

**Segretari, dirigenti e PO – Diritti di rogito – Riconoscimento esclusivo segretari fascia C**

Il Sindaco del Comune di Rutigliano formula alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Puglia, una richiesta di parere in merito all’interpretazione dell’art. 10, comma 2-bis, del d.l. 90/2014 (convertito, con modificazioni, dalla l. 114/2014) che ha modificato la precedente disciplina in materia di attribuzione al segretario comunale rogante dei diritti di rogito.

In particolare, viene chiesto un parere circa la possibilità, per gli enti locali privi di dipendenti con qualifica dirigenziale, di riconoscere al segretario comunale di fascia A in servizio, i diritti di rogito per i contratti stipulati dal comune e rogati dallo stesso segretario.

La Sezione, con deliberazione n. 167/2016/PAR del 13 ottobre 2016, dopo aver dato atto dei contrasti interpretativi sorti in materia, ribadisce l’orientamento espresso dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 21/SEZAUT/2015, secondo cui “i diritti di rogito competono ai soli Segretari di fascia C”.

**Spese di personale – Rispetto limite spesa media triennio 2011/2013 – Inclusione spese per segretario comunale in convenzione**

Il Sindaco del Comune di Ortueri inoltra una richiesta di parere alla Corte dei Conti – sezione regionale di controllo per la Sardegna, al fine di conoscere se la spesa per il segretario in convenzione concorra al raggiungimento del limite di cui all’art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006.

La Sezione, con deliberazione n. 133/2016/PAR del 07 novembre 2016, conferma l’orientamento unanimemente riconosciuto in giurisprudenza contabile e già espresso in un precedente parere (n. 6/2015/PRSE, fornito allo stesso ente), secondo cui anche la spesa per il segretario comunale soggiace ai vincoli previsti dalla legge per il contenimento della spesa di personale; affermazione, peraltro, ribadita, con valore nomofilattico, nella deliberazione della Sezione delle Autonomie n. 8/2012.

D’altro canto, già nel precedente (riferito all’esame del rendiconto dell’ente per l’anno 2013), il comune aveva illustrato il mancato rispetto dei limiti di legge, determinato dall’attivazione della convenzione di segreteria, e, anche in detta sede, la Sezione aveva illustrato la necessità di adozione di azioni correttive della spesa, non potendo ritenersi giustificato il superamento del parame-



NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE

tro di cui all'art. 1, comma 557, della l. 296/2006.

### **Spese di personale - Imputabilità spese personale dell'unione - Criteri**

Il Sindaco del Comune di Valgrana chiede alla Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per il Piemonte, un parere in ordine all'imputabilità delle spese di personale dell'unione cui partecipa.

In particolare, dopo aver precisato che l'ente ha conferito all'unione alcuni servizi, chiede:

1. se sia corretto che le spese per il personale dipendente dell'unione confluiscono nel capito del personale relativo alle "spese di personale - rimborsi e poste correttive delle entrate" oppure se sia preferibile che semplicemente confluiscono nel capito "trasferimenti per il funzionamento dell'Unione";
2. se il comune debba tenere conto, ai fini del rispetto dell'art. 1, comma 562, della l. 296/2006, della quota di spesa di personale dell'unione a lui imputabile;
3. se la spesa relativa all'utilizzo in convenzione di un dipendente di altro comune debba essere imputata sempre nel capitolo "rimborsi e poste correttive delle entrate" e se il comune debba considerare, sempre ai fini del rispetto del comma 562, la quota parte di spesa di personale rimborsata all'ente di appartenenza del dipendente.

La Sezione, con deliberazione n. 133/2016/PAR del 08 novembre 2016, preliminarmente richiama i principi espressi nel precedente parere n. 102 del 13 settembre 2016, ricordando, peraltro, che anche la Sezione della Autonomie (delibera n. 8/2011) ha chiarito che "il contenimento dei costi del personale dei Comuni debba essere valutato sotto il profilo sostanziale, sommando alla spesa di personale propria la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei comuni".

Tale soluzione consentirebbe, infatti, di affermare che la finalità perseguita dal legislatore in materia di contenimento della spesa di personale deve essere realizzata anche in ipotesi di gestione di servizi comunali da parte di unioni di comuni, rappresentando che una diversa soluzione potrebbe aprire varchi di elusione di rigorosi vincoli di legge.

In tale ottica, dunque, emergerebbe una considerazione sostanziale della spesa di personale, secondo la quale la disciplina vincolistica in tale materia non può incidere solo per il personale alle dirette dipendenze dell'ente, ma anche per quello che svolge la propria attività al di fuori dello stesso e, comunque, per tutte le forme di esternalizzazione.

In altri termini, prosegue il Collegio, significa che, fermi restando i vincoli normativi imposti ai singoli comuni ed all'unione stessa (che saranno, a seconda delle circostanze, quelli previsti dall'art. 1, comma 557 e ss., l. 296/2006, o dal successivo comma 562), ciascun comune (e la stessa unione) dovrà procedere alla verifica del rispetto di tali limiti mediante il criterio del "ribaltamento" della quota spesa di personale dell'unione a lui riferibile.

Ogni comune partecipante all'unione, quindi, al fine di rendere correttamente le certificazioni e attestazioni relative al rispetto dei parametri di spesa per il personale previsto dalla vigente normativa, dovrà conteggia-

re, sulla base di idonei criteri, la quota parte di spesa di personale dell'unione che sia riferibile allo stesso.

Naturalmente, analoga conclusione vale con riferimento al personale in convenzione da altro ente locale (il che significa, da opposta prospettiva, che l'ente non terrà conto della spesa di personale rimborsatagli dal diverso ente utilizzatore).

Quanto, infine, alla corretta allocazione in bilancio, i Giudici piemontesi rilevano che questa non può essere il macro-aggregato rappresentato dal Titolo 1.9 "Rimborsi e poste correttive delle entrate" (allegato 14/M al d.lgs. 118/2011).

Tale voce, infatti, riguarda gli importi relativi ad entrate indebitamente percepite; si tratterebbe, dunque, di rimborsi di somme non dovute o incassate in eccesso.

Al contrario, trattandosi di personale dipendente dell'unione, apparirebbe preferibile la collocazione della spesa nel macro aggregato 1.4 ("Trasferimenti correnti") o, eventualmente, nel 1.3 ("Acquisto di beni e servizi"), per poi essere inserite le singole poste nella "missione" e "programma" di riferimento, in relazione alla tipologia della prestazione/servizio reso.

Infine, conclude la Sezione, resta fermo, in ogni caso, il rispetto sostanziale dei parametri di spesa sopra evidenziati, rispetto ai quali non può incidere la classificazione di bilancio adottata.

### **Trasparenza, anticorruzione e privacy - Controllo datoriale su corretto utilizzo strumenti di lavoro - Limiti rispetto libertà e dignità lavoratori**

*"Il datore di lavoro può effettuare dei controlli mirati (direttamente o attraverso la propria struttura) al fine di verificare il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro (cfr. artt. 2086, 2087 e 2104 cod. civ.), tra cui i p.c. aziendali; nell'esercizio di tale prerogativa, occorre tuttavia rispettare la libertà e la dignità dei lavoratori, nonché, con specifico riferimento alla disciplina in materia di protezione dei dati personali dettata dal D.lgs 196 del 2003, i principi di correttezza (secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori), di pertinenza e non eccedenza di cui all'art. 11, comma 1, del Codice; ciò, tenuto conto che tali controlli possono determinare il trattamento di informazioni personali, anche non pertinenti, o di dati di carattere sensibile".*

Questi i principi fissati dalla Corte di Cassazione - Civile, sezione lavoro - con sentenza n. 22313 del 03 novembre 2016, nel giudizio relativo alla legittimità di un licenziamento intimato ad un lavoratore, all'esito di apposito procedimento disciplinare, in quanto nel corso di un'ispezione volta alla verifica del rispetto delle disposizioni interne in materia di uso e sicurezza del materiale informatico assegnato, questi, alla richiesta di chiarimenti in ordine ad alcuni files con estensione video contenuti nel disco fisso, cancellava l'intero contenuto del disco, rendendo impossibile dare seguito all'attività ispettiva.

Ciò posto, la Corte (cassando la sentenza impugnata dal datore di lavoro che aveva determinato l'illegittimità della sanzione) illustra come i Giudici dell'appello avessero ritenuto che il comportamento tenuto dal la-

CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI CONCORSI

voratore (cancellazione dei files) dovesse ritenersi senz'altro scusabile, in considerazione del fatto che gli ispettori avevano travalicato i propri poteri, imponendo al lavoratore l'immediata visione degli stessi, con richiesta abusiva perché sproporzionata e tale da ledere la *privacy*.

Tuttavia, il Collegio, confermando la correttezza della premessa in diritto, fa presente che, nel caso in esame, la corte territoriale aveva omissis il controllo fattuale in ordine alle concrete modalità con le quali l'ispezione era stata condotta, al fine di accertare la reale consistenza delle attività effettuate e delle richieste degli ispettori, nonché la loro conformità con eventuali *policy* aziendali, con conseguente impossibilità di valutare la legittimità dell'operato svolto e del conseguente licenziamento.

### **Assenze - Malattia e libertà di svolgimento attività della vita privata - Limiti configurabilità inadempimento doveri buona fede e correttezza**

*“La condotta del lavoratore, che, in ottemperanza delle prescrizioni del medico curante, si sia allontanato dalla propria abitazione e abbia ripreso a compiere attività della vita privata - la cui gravosità non è comparabile a quella di una attività lavorativa piena - senza svolgere una ulteriore attività lavorativa, non è idonea a configurare un inadempimento ai danni dell'interesse del datore di lavoro, dovendosi escludere che il lavoratore sia onerato a provare, a ulteriore conferma della certificazione medica, la perdurante inabilità temporanea rispetto all'attività lavorativa, laddove è a carico del datore di lavoro la dimostrazione che, in relazione alla natura degli impegni lavorativi attribuiti al dipendente, il suddetto comportamento contrasti con gli obblighi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro”.*

Questo il principio ribadito dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro – con sentenza n. 20210 del 07 ottobre 2016, relativamente al licenziamento irrogato ad un lavoratore il quale, a fronte di assenze per malattia (regolarmente giustificate con certificati medici attestanti l'impedimento di recarsi al lavoro, essendo impossibile qualsiasi forma di deambulazione), nei giorni nei quali era assente si spostava ripetutamente dalla sua abitazione, talvolta utilizzando l'automobile o un motociclo, nonostante l'asserita impossibilità di trasferimento extradomestico (comportamenti verificati tramite investigazioni del datore di lavoro).

Ciò posto, in ogni caso, il Collegio conferma l'illegittimità del licenziamento irrogato al lavoratore, in quanto la contestazione disciplinare alludeva alla simulazione della malattia e, comunque, ad un comportamento inadeguato, in quanto fattore di rischio di aggravamento della patologia e di ritardo della guarigione.

Al contrario, la Corte illustra come nel corso del giudizio fosse emerso che i fatti contestati (allontanamento dall'abitazione) riguardavano unicamente gli ultimi tre giorni della malattia durata due mesi, nel corso dei quali il lavoratore era sempre stato trovato in casa (in occasione di sei visite di controllo), e che lo stesso era regolarmente rientrato al lavoro alla scadenza indicata. Pertanto, non vi era alcuna prova che il lavoratore, con

tale comportamento, avesse prodotto effetti pregiudizievoli per il suo recupero e che, dunque, non sussistevano elementi sufficienti per ritenere, ancorché in via presuntiva, che la malattia fosse stata simulata.

Inoltre, a fronte delle doglianze del datore secondo cui il lavoratore, comunque, si era allontanato dall'abitazione durante le fasce di reperibilità, la Cassazione fa presente che il giudice, nello stabilire se l'allontanamento configuri o meno violazione degli obblighi di correttezza e buona fede del dipendente (volti a consentire l'esercizio del potere di controllo attribuito al datore di lavoro dall'art. 5 della l. 300/1970), deve tener presente che l'interesse del datore di lavoro a tale controllo va temperato con l'esigenza di libertà del lavoratore.

Sicché, ove accertata la violazione di detti obblighi, la stessa legittima il licenziamento per giusta causa solo se, valutata non solo nel suo contenuto oggettivo, ma anche nella sua portata soggettiva e in relazione alle circostanze del caso concreto, appaia meritevole della massima sanzione espulsiva, avuto riguardo al principio di proporzionalità stabilito dall'art. 2106 c.c..

### **Segretari, dirigenti e PO - Affidamento funzioni dirigenziali a personale incaricato di posizione organizzativa - Disciplina applicabile**

*“La posizione organizzativa non determina un mutamento di profilo professionale, che rimane invariato, né un mutamento di area, ma comporta soltanto un mutamento di funzioni, le quali cessano al cessare dell'incarico. Si tratta, in definitiva, di una funzione ad tempus di alta responsabilità la cui definizione - nell'ambito della classificazione del personale di ciascun comparto - è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva”.*

Questo quanto ricordato dalla Corte di Cassazione – Civile, sezione lavoro – con sentenza n. 21890 del 28 ottobre 2016, relativamente al caso di un dipendente comunale (titolare di posizione organizzativa) al quale l'ente di appartenenza aveva conferito le funzioni dirigenziali (ex art. 109, comma 2, TUEL) quale responsabile del settore urbanistica e, successivamente, a seguito della riorganizzazione delle macrostrutture dell'ente, ne aveva disposto la revoca per affidargli la titolarità della responsabilità di altro servizio.

In particolare, dunque, avverso tale provvedimento, il dipendente ricorreva innanzi al giudice del lavoro il quale, in prima istanza, gli aveva riconosciuto il diritto della permanenza nel posto dirigenziale per un periodo minimo di due anni, così come disposto dall'art. 109, comma 1, del TUEL, con la conseguente attribuzione al medesimo delle differenze retributive dovute per la revoca anticipata.

Tuttavia, a seguito del ricorso dell'ente, la Corte territoriale disponeva la riforma della sentenza, precisando come, al caso in esame, non fosse applicabile la disciplina dettata dal citato comma 1 dell'art. 109 del TUEL, non rivestendo il dipendente alcuna qualifica dirigenziale.

Allo stesso modo, la Cassazione fa presente la chiara distinzione tra i primi due commi dell'art. 109 del TUEL, i quali si riferiscono a fattispecie del tutto diverse.

Del resto, mentre il primo comma disciplina le modalità di conferimento degli incarichi, appunto, dirigenziali, il

NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE

secondo comma prevede una diversa possibilità, per gli enti privi di dirigenti, consistente nella facoltà di affidare alcune delle funzioni proprie del personale con tale qualifica, al personale responsabile degli uffici e dei servizi.

In ogni caso, sottolineano i Giudici di legittimità, tale facoltà non determina un mutamento di profilo in capo all'incaricato, ma solamente un affidamento di funzioni, tale per cui, allo stesso modo, non possono ritenersi applicabili le disposizioni del contratto collettivo decentrato riferibile al personale con qualifica dirigenziale.

### **Valutazione e performance - Mancato adempimento obblighi trasparenza - Divieto erogazione indennità di risultato**

Risponde di danno erariale, consistente nell'indennità di risultato erogata, il dirigente delle risorse umane che liquidi tale importo in favore di altro dirigente che non abbia rispettato la normativa in materia di trasparenza. Questo, in sintesi, quanto deciso dalla Corte dei Conti - sezione giurisdizionale per la Puglia, con sentenza n. 384 del 20 ottobre 2016, relativamente al giudizio nei confronti di un dirigente provinciale "reo" di aver liquidato l'indennità di risultato ad un altro dirigente, il quale, tuttavia, non aveva rispettato gli obblighi in materia di pubblicazione dei dati previsti dalla normativa sulla trasparenza.

In particolare, dagli atti di causa era emerso che, previa verifica dell'assenza di disponibilità di professionisti interni, un dirigente tecnico (nel 2009) aveva affidato un incarico di consulenza ad un professionista esterno. I dati riferiti a tale incarico, tuttavia, non venivano pubblicati sul sito web istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", ragione per cui (ai sensi dell'art. 11, comma 8, lett. i), del d.lgs. 150/2009, ora abrogato dal d.lgs. 33/2013), da tale inadempimento discendeva il divieto di erogazione dell'indennità di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Al contrario, il dirigente conferente aveva percepito la retribuzione di risultato in maniera integrale, nonostante lo specifico divieto contenuto nella norma, con la conseguenza che il dirigente delle risorse umane (autore dell'atto di liquidazione) veniva chiamato a rispondere dell'indebita erogazione della retribuzione di risultato.

Peraltro, a nulla sono valse le doglianze del dirigente in ordine all'avvenuta pubblicazione, nell'albo pretorio, delle informazioni inerenti l'incarico, posto che, ricordano i Giudici contabili, la pubblicazione dell'incarico sull'albo dell'amministrazione non esaurisce gli obblighi di trasparenza imposti dalla legge.

Infatti, l'istituzione di una specifica sezione "Trasparenza, valutazione e merito" (oggi, "Amministrazione trasparente") nell'ambito del sito web di ogni amministrazione destinataria del provvedimento, si pone su un piano diverso e non sovrapponibile a quello che è proprio dell'albo pretorio.

Dalla lettura delle norme conferenti, d'altro canto, si evincerebbe chiaramente che la finalità perseguita dalla pubblicazione all'albo pretorio è esclusivamente

volta a garantire la pubblicità legale degli atti e dei provvedimenti ivi posti, mentre l'accessibilità totale (id est la trasparenza) presuppone, invece, l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche", secondo il paradigma della "libertà di informazione" dell'*open government* di origine statunitense, con lo scopo di assicurare la costruzione di quella "casa di vetro" cui la pubblica amministrazione deve atteggiarsi nei rapporti con il cittadino.

Pertanto, sarebbe evidente, a parere della Sezione, che la sola pubblicazione sull'albo pretorio dei provvedimenti in esame non soddisfa l'esigenza, ulteriore e diversa, di assicurare l'accessibilità totale dei dati, restando, quindi, ininfluenza rispetto ad essa.

Quanto ai soggetti coinvolti, inoltre, la Corte illustra come parte della responsabilità erariale dovesse essere ascritta anche al responsabile dei servizi finanziari (per via dei pareri di regolarità emessi sugli atti), nonché all'organismo di valutazione, il quale, nell'istruttoria della proposta di valutazione dei dirigenti, aveva ommesso di verificare attentamente l'avvenuto adempimento degli obblighi di comunicazione incombenti sull'amministrazione.

A tal proposito, infine, si evidenzia che anche gli artt. 43 e seguenti del d.lgs. 33/2013, in caso di inadempimento dei relativi obblighi, arrivano a sancire responsabilità di tipo dirigenziale, disciplinare e amministrativo non solo in capo al Responsabile della Trasparenza (su cui grava l'inversione dell'onere della prova), ma anche in capo ai dirigenti che devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

### **Ricollocamento personale area vasta e CRI - Pubblicazione posti disponibili e elenchi nominativi personale interessato**

Con Comunicato in data 09 novembre 2016, il Dipartimento della Funzione Pubblica fa sapere di aver dato avvio alla fase di cui all'art. 5, comma 5, del d.m. 14 settembre 2015, pubblicando i posti disponibili presso le amministrazioni pubbliche da destinare alle procedure di mobilità del personale degli enti di area vasta e della Croce Rossa italiana, unitamente agli elenchi nominativi del personale interessato, con esclusione, per quanto riguarda la CRI, del personale di cui all'art. 6, comma 7, del d.lgs. 178/2012, al quale si applicheranno le procedure speciali di mobilità previste dalla citata disposizione.

I posti disponibili e l'elenco del personale sono aggregati per ambito regionale e suddivisi per città metropolitane e province e - prosegue la nota - gli enti di area vasta e la CRI dovranno verificare con il personale interessato le informazioni inserite nell'elenco e provvedere a comunicare, entro il 14 novembre 2016, all'indirizzo di posta elettronica [assistenza.mobilita@governo.it](mailto:assistenza.mobilita@governo.it), eventuali correzioni necessarie.

### **Ricollocamento personale area vasta e CRI - Attivazione utenza per esprimere le preferenze di assegnazione**

Con Comunicato in data 09 novembre 2016, il Diparti-



NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE

mento della Funzione Pubblica comunica l'attivazione della funzionalità che consente ai dipendenti degli enti di area vasta e della Croce Rossa italiana, presenti nelle liste della domanda di mobilità della Fase 2, di esprimere le proprie preferenze di assegnazione tra i posti resi disponibili dalle amministrazioni pubbliche (offerta di mobilità), con esclusione, per quanto riguarda la CRI, del personale di cui all'art. 6, comma 7, del d.lgs. 178/2012, al quale si applicheranno le procedure speciali di mobilità previste dalla citata disposizione.

In particolare, al fine di poter utilizzare la nuova funzionalità, i dipendenti interessati alle procedure di mobilità dovranno utilizzare le credenziali di accesso assegnategli nella Fase 1 oppure, qualora non abbiano partecipato alla suddetta fase, attivare la propria utenza sul portale [www.mobilita.gov.it](http://www.mobilita.gov.it) nella sezione "Registrazione".

Il termine finale di presentazione dell'istanza per esprimere le preferenze di assegnazione, in relazione all'offerta di mobilità, è fissato alle ore 24,00 del 25 novembre 2016.

Inoltre, il Dipartimento fa sapere che il dipendente, all'interno del sistema, potrà visualizzare la propria scheda anagrafica (sezione "Profilo dipendente") e modificare alcuni campi della stessa.

Allo stesso modo, viene ricordato che l'art. 6 del d.m. 14 settembre 2015 stabilisce le modalità con cui i dipendenti possono esprimere le preferenze tra i posti disponibili e, a tal fine, è disponibile la funzionalità "Gestione preferenze" sul menu del Portale.

### **Collocamento mirato lavoratori disabili - Analisi novità introdotte decreto correttivo al Jobs Act**

Con la Circolare n. 14 in data 11 novembre 2016, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro analizza i nuovi criteri di calcolo della quota di riserva e la revisione del sistema sanzionatorio in materia di collocamento mirato dei lavoratori disabili, come modificati dal decreto correttivo del Jobs Act.

In particolare, viene sottolineato che, sotto il primo profilo, il decreto ritiene che siano da computare nella quota di riserva i soggetti con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

Inoltre, viene segnalato l'aumento, in misura significativa, delle sanzioni per mancata assunzione di soggetti aventi diritto, infatti per ogni giornata lavorativa è prevista una sanzione amministrativa in misura pari ad € 153,20.

Infine, viene illustrato il nuovo istituto della diffida, alla quale è possibile ottemperare mediante presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione e la stipula del contratto di lavoro con la persona disabile avviata dagli uffici.

### **Previdenza - Corresponsione 13° mensilità e IIS su pensioni percepite in costanza di attività lavorativa erogate a carico delle Gestioni esclusive dell'Assicurazione Generale Obbligatoria - Circolare INPS**

Con la Circolare n. 195 del 10 novembre 2016, l'INPS fa sapere che dal mese di dicembre procederà al pagamento della tredicesima mensilità e dell'indennità integrativa speciale su pensioni percepite in costanza

di attività lavorativa erogate a carico delle gestioni esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria (INPDAP, IPOST, FS).

In particolare, con il documento, l'Istituto fa sapere che si adeguerà a due sentenze della Corte Costituzionale (n. 566/1989 e n. 232/1992) che avevano dichiarato l'illegittimità degli artt. 97 e 99 del d.p.r. 1092/1973.

La norma, infatti, prevedeva che ai titolari di pensione che prestavano opera retribuita alle dipendenze dello Stato, di amministrazioni pubbliche o di enti pubblici, anche se svolgevano attività lucrativa, non poteva competere la tredicesima mensilità per il periodo in cui hanno prestato opera retribuita.

Inoltre, era prevista la sospensione del pagamento dell'indennità integrativa speciale maturata sui ratei pensionistici prima del conglobamento della stessa nel trattamento pensionistico (avvenuto nel 1995).

Dunque, a causa dell'inerzia del Legislatore nell'adeguarsi ai dispositivi delle sentenze, l'INPS dirime la questione in via amministrativa, riconoscendo le somme finora non erogate anche in assenza e a prescindere dalla presenza di ricorsi da parte degli aventi diritto, e a fronte della consolidata giurisprudenza in materia e del superamento della incumulabilità tra pensione e redditi da lavoro autonomo e dipendente.

In tal modo, fa sapere l'Istituto, i pensionati interessati potranno richiedere alla competente sede INPS la corresponsione della tredicesima e della eventuale indennità integrativa speciale, anche se in costanza di attività lavorativa dipendente.

Gli uffici provvederanno alla corresponsione delle somme spettanti oltre agli interessi legali e/o rivalutazione monetaria nei limiti della prescrizione quinquennale.

Per le cause pendenti, al contrario, l'Istituto provvederà a riconoscere le somme dovute depositando in giudizio la documentazione a supporto, al fine di ottenere la pronuncia di cessazione della materia del contendere.

Analoga sorte anche per i ricorsi amministrativi dove le somme saranno restituite nei limiti della prescrizione quinquennale considerata alla data della originaria istanza oggetto del diniego impugnato.

### **Segretari, dirigenti e PO - Riforma dirigenza PA - Dossier di documentazione AGESA**

Il Ministero dell'Interno fa sapere che a partire dal 04 novembre 2016 è disponibile il dossier contenente il focus sulla nuova disciplina inerente la riforma della dirigenza pubblica, attualmente in fase di approvazione.

In particolare, la documentazione, aggiornata al 03 novembre, è pubblicata sul sito a cura della Biblioteca dell'Albo Nazionale dei Segretari comunali e provinciali, e al suo interno sono riportati i punti di riferimento e la documentazione concernente l'iter legislativo.

Il dossier, nel dettaglio, riporta i *link* ipertestuali a norme, rapporti, pareri, circolari, documentazione istituzionale, siti *web*, oltre che riferimenti bibliografici riguardanti il tema specifico trattato.

### **Procedimento disciplinare e contenzioso " Reiterato rifiuto svolgimento visita medica d'idoneità Legittimità licenziamento disciplinare**

NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE NOTIZIE

*Nel pubblico impiego contrattualizzato la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del procedimento di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 nel caso di ingiustificato rifiuto, da parte del dipendente pubblico, di sottoporsi alla visita medica di idoneità, reiterato per almeno due volte, di cui al combinato disposto dell'art. 55-octies, lettera d), del d.lgs. n. 165 del 2001 con l'art. 6 del d.P.R. n. 171 del 2011, costituisce un'autonoma ipotesi di licenziamento disciplinare, finalizzata ad assicurare assicurare il rispetto delle altre norme dettate dall'art. 55-octies cit., sempre tutelando il diritto di difesa del dipendente".*

Questo quanto statuito dalla Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro con sentenza n. 22550 del 07 novembre 2016, confermando la legittimità del licenziamento irrogato ad un dipendente pubblico che si era rifiutato, per due volte, di sottoporsi alla visita medica di idoneità fisica disposta dall'ente datore di lavoro.

In particolare, i Giudici di legittimità illustrano come la condotta del lavoratore configuri una fattispecie autonoma di licenziamento disciplinare, non essendo necessario motivare adeguatamente sull'idoneità o meno del lavoratore alle mansioni assegnate.

Del resto, prosegue il Collegio, dalla lettura combinata delle norme conferenti (art. 55-octies, lettera d), del TUI e art. 6 del d.p.r. 171/2011), nel caso in cui il dipendente rifiuti di sottoporsi alla visita di idoneità all'attività lavorativa, si configurerebbe un'autonoma causa di licenziamento disciplinare, con conseguente diritto per l'amministrazione di risolvere il rapporto di lavoro, trattandosi di un preciso inadempimento del lavoratore. Peraltro, l'ingiustificata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, da diritto all'amministrazione anche di sospendere cautelamente il dipendente, fino allo svolgimento di apposita visita medica di accertamento.

### **Spese di personale "Trasferimento personale tra enti a seguito di soppressione" Inapplicabilità limiti di spesa**

Il Sindaco del Comune di Tempio Pausania inoltra alla Corte dei Conti sezione regionale di controllo per la Sardegna, un richiesta di parere in materia di applicabilità dei vari limiti e vincoli alla capacità assunzionale e alla spesa per il personale, statuiti dal legislatore nazionale, nell'ipotesi di trasferimento ad un ente locale delle funzioni e del personale, assunto tramite concorso pubblico, da un consorzio regionale in soppressione. La Sezione, con deliberazione n. 131/2016/PAR del 08 novembre 2016, richiama in materia i principi fissati dalla Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 4/SEZAUT/2016/QMIG, secondo cui nei casi di trasferimento di personale ad altro ente pubblico derivante dalla soppressione di un ente, obbligatoriamente disposta dalla legge, non sarebbe applicabile il limite assunzionale fissato dalla normativa vigente in materia di spese di personale ai fini del coordinamento di finanza pubblica.

In particolare, la deroga al detto vincolo comporterebbe, tuttavia, il necessario riassorbimento della spesa eccedente negli esercizi finanziari successivi a quello del superamento del limite.

Ciò posto, dunque, a parere dei Giudici sardi, tali prin-

cipi possono e devono trovare applicazione anche nell'ipotesi in esame, in cui l'assorbimento del personale imposto dalla normativa regionale sarebbe correlato ad un trasferimento di funzioni proprie ed esclusive della regione.

### **Segretari, dirigenti e PO Riconoscimento diritti di rogito Requisiti**

Il Sindaco del Comune di Telti inoltra alla Corte dei Conti sezione regionale di controllo per la Sardegna, un richiesta di parere relativa all'interpretazione dell'art. 10, comma 2-bis, del d.l. 90/2014, chiedendo in particolare se spetta la liquidazione dei diritti di rogito ai segretari comunali collocati nella fascia professionale B che prestano servizio e rogano contratti nell'interesse di enti locali sprovvisti di personale con qualifica dirigenziale.

La Sezione, con deliberazione n. 132/2016/PAR del 08 novembre 2016, fa presente che la questione all'esame e, più in particolare, la norma richiamata sono state oggetto di interpretazione da parte della Sezione delle Autonomie (delibera n. 21/SEZAUT/2015/QMIG del 24 giugno 2015) che ha ritenuto che *dei diritti di rogito competono ai soli segretari di fascia C, condividendo quanto affermato dalla sezione regionale di controllo per il Lazio (deliberazione n. 21/2015/PAR), secondo cui non spettano ai segretari che godono di equiparazione alla dirigenza, sia essa assicurata dalla appartenenza alle fasce A e B, sia essa un effetto del galleggiamento in ipotesi di titolarità di enti locali privi di dipendenti con qualifica dirigenziale.*

Tuttavia, i Giudici sardi ricordano come tale interpretazione non sia stata condivisa dal Tribunale di Milano in funzione di Giudice del lavoro (sentenza n. 1539 del 18 maggio 2016) che ha ritenuto che i diritti di segreteria spettino, oltre che ai segretari di fascia C, anche a quelli che operano in enti che non hanno dipendenti con qualifica dirigenziale.

In ogni caso, segnala il Collegio, successivamente la sezione di controllo per l'Emilia Romagna (deliberazione n. 74/2016/PAR del 15 settembre 2016) ha ricostruito l'iter di approvazione della norma e ha analizzato le due diverse interpretazioni sopra richiamate, giungendo alla conclusione di *confermare l'orientamento esplicitato secondo i principi stabiliti in sede nomofilattica dalla Sezione delle Autonomie, considerato che mentre ai segretari di fascia A e B spetta in ogni caso il trattamento economico equiparato a quello dei dirigenti, per i segretari di fascia C l'equiparazione si realizza soltanto se nella struttura organizzativa sono presenti dirigenti. Ne consegue che i segretari di fascia C, che operano in comuni con presenza di dirigenti, finiscono per godere di retribuzione più elevata rispetto ai pari fascia titolari di sedi di comuni nei quali non vi siano dirigenti.*

Pertanto, con riguardo al quesito posto, la Sezione sarda non si discosta dall'interpretazione fornita con valore nomofilattico dalla Sezione delle Autonomie e dalla successiva prospettazione confermativa contenuta nella deliberazione n. 74/2016/PAR della sezione controllo dell'Emilia Romagna.

**A cura di Roberto Loiacono**

## Proroga per le graduatorie dei concorsi - Turn over dei Comuni verso l'ampliamento



Proroga di un anno per le graduatorie dei concorsi pubblici, ampliamento degli spazi per le assunzioni dei Comuni e finanziamenti aggiuntivi per il rinnovo dei contratti.

Possono essere elencate in questo ordine di probabilità le misure sul pubblico impiego in arrivo con i correttivi alla manovra. L'allungamento di un anno per la validità delle graduatorie dei concorsi pubblici, chiesto a gran voce dai Comuni, ha già trovato la conferma da parte della ministra per la Pubblica amministrazione Marianna Madia, per cui non dovrebbero esserci problemi nell'approvazione dell'emendamento che piace anche all'opposizione. La misura interessa prima di tutto le 4.471 persone che hanno vinto un concorso ma non hanno ancora ottenuto l'assunzione per i limiti stretti sul turn over della Pa, ma anche una quota dei 151.378 che sono stati dichiarati «idonei» e che po-

trebbero entrare nella Pa nei casi in cui il bacino dei vincitori è già stato esaurito.

Proprio i limiti al turn over sono il secondo terreno su cui sono in arrivo novità, anche se l'ampliamento potrebbe essere meno generoso di quello prospettato dall'emendamento targato Pd.

Per i Comuni il correttivo chiede di estendere il turn over al 100% a tutti gli enti fino a 10mila abitanti (oggi è previsto solo fino a mille abitanti), e di portarlo al 50% per gli altri enti per i quali ora il vincolo è fissato al 25%. La partita è ancora in discussione, e la versione finale potrebbe prevedere aperture più: il tema è comunque in cima alle richieste dei sindaci, e domani l'Anci terrà una conferenza stampa alla Camera per rilanciarlo.

Oltre a ottenere regole più flessibili, però, per arrivare alle assunzioni occorre finanziarle, e la questione si intreccia con i rinnovi contrattuali che per la Pa statale sono "pagati" dalla legge di bilancio, ma nella sanità e negli enti territoriali vanno alimentati con fondi propri.

## Per il mobbing va dimostrato l'intento persecutorio



Con la sentenza 1444/2011 il Tar per la Campania, sezione VII, aveva respinto il ricorso con in quale un dipendente del ministero della Giustizia ha chiesto l'accertamento del diritto al risarcimento del danno professionale, economico, biologico ed esistenziale patito per effetto della condotta vessatoria dell'amministrazione (mobbing) con conseguente condanna dell'amministrazione stessa al pagamento di una congrua somma per la lesione subita. Il giudice di prime cure ha però ritenuto che gli episodi di conflitto fra il ricorrente e l'amministrazione penitenziaria, neppure se complessivamente considerati, non hanno consentito di individuare un disegno unitariamente persecutorio e discriminante.

Avverso tale sentenza il ricorrente ha proposto appello sottolineando, tra le altre cose, che una lesione permanente della sua integrità psico-fisica avrebbe configurato in capo all'amministrazione resistente un cumulo di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale.

### La decisione di Palazzo Spada

Il Consiglio di Stato sezione IV con la sentenza n. 4509/2016, respingendo l'appello ha evidenziato che ai fini della configurabilità della condotta lesiva da mobbing, va accertata la presenza di una pluralità di elementi costitutivi, dati in particolare:

- dalla molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio;
- dall'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente;
- dal nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore;
- dalla prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio unificante i singoli fatti lesivi, che rappresenta elemento costitutivo della fattispecie.

Per il Collegio la sussistenza di condotte cosiddette mobbizzanti deve essere qualificata dall'accertamento di precipe finalità persecutorie o discriminatorie, poiché proprio l'elemento soggettivo finalistico consente di cogliere in uno o più provvedimenti e comportamenti, o anche in una sequenza frammista di provvedimenti e comportamenti, quel disegno unitario teso alla dequalificazione, svalutazione o emarginazione del lavoratore pubblico dal contesto organizzativo nel quale è inserito che è imprescindibile ai fini della configurazione del mobbing.

### Le conclusioni del Collegio

Sul punto i giudici di Palazzo Spada rilevano che un singolo atto illegittimo o anche più atti illegittimi di gestione del rapporto in danno del lavoratore, non sono, di per sé soli, sintomatici della presenza di un comportamento mobbizzante.

Nel caso in esame, conclude il Collegio, il ricorrente non ha peraltro replicato all'argomento principale posto a base della decisione impugnata, nel senso che non ha assolto all'onere di dimostrare l'esistenza di quell'intento persecutorio, unificante i singoli eventi, che solo potrebbe giustificare l'accoglimento della domanda sotto il profilo del preteso mobbing, mancando dunque, nella specie, la stessa condotta illecita ascrivibile all'amministrazione intimata.

## L'incentivo tecnico non può ridurre l'indennità di risultato oltre il 10% della retribuzione di posizione



La retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa non può scendere, nel caso di valutazione positiva, al di sotto del 10% della retribuzione di posizione neppure nel caso in cui la contrattazione decentrata integrativa abbia previsto la sua decurtazione a fronte delle incentivazioni previste

dal Dlgs 163/2016 (oggi dal nuovo codice degli appalti di cui al Dlgs 50/2016) in favore dei tecnici per la realizzazione di opere pubbliche. È questa la principale indicazione dettata dalla sentenza del Tribunale di Lecce n. 9486/2016. Siamo in presenza di una lettura che sicuramente si basa su un dato contrattuale molto solido, ma che non tiene conto delle finalità di perequazione che ispirano una simile norma contrattuale, né di previsioni dettate dai contratti nazionali per altre forme di incentivazione del personale.

### Le regole della contrattazione collettiva

Alla base della sentenza dei giudici amministrativi salentini le previsioni dettate nel contratto collettivo nazionale 31.3.1999, cosiddetto nuovo ordinamento professionale, che fissa la misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, ovviamente nel caso di valutazione positiva, in una forcella compresa tra il 10% ed il 25% della indennità di posizione in godimento.

La sentenza evidenzia che il contratto collettivo nazionale di lavoro non rimette alla contrattazione decentrata integrativa la possibilità di intervenire sulla misura minima o massima della indennità di posizione dei titolari di posizione organizzativa.

Si deve ricordare che la previsione di una forcella per la determinazione di questo compenso non è dettata

per la indennità di risultato dei dirigenti: il contratto nazionale si limita infatti a stabilire che per il finanziamento della loro indennità di risultato le amministrazioni non devono spendere meno del 15% del totale del fondo per il salario accessorio dei dirigenti. Da sottolineare che il successivo Dlgs 150/2009, con una norma la cui entrata in vigore è rimessa al nuovo contratto nazionale, aumenta la misura della indennità di risultato che bisogna garantire in ogni caso ai dirigenti. Sulla base di quanto enunciato dal contratto nazionale oggi in vigore, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può legittimamente stabilire forme di correlazione tra la indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa e le incentivazioni previste da specifiche norme di legge, quali per l'appunto quelle dei tecnici, ma anche quelle degli avvocati, quelle per il recupero di evasione Ici. Ma tale correlazione non può contraddire le previsioni dettate dal contratto nazionale e, quindi, non può in alcun modo legittimare la erogazione della indennità di risultato in misura inferiore al 10% della indennità di posizione.

### Le code contrattuali

La sentenza non ha ritenuto applicabili, sulla base di una interpretazione analogica, le previsioni dettate dall'articolo 27 del contratto collettivo 14.9.2000 (code contrattuali) che stabiliscono il principio della correlazione da regolamentare in sede di contrattazione decentrata integrativa tra le indennità di risultato ed i compensi per i successi nei contenziosi in cui rappresentano l'ente da riconoscere agli avvocati che sono dipendenti dell'ente, norma che sembra consentire di scendere al di sotto della soglia minima del 10% della retribuzione di risultato per gli avvocati che sono titolari di posizione organizzativa e/o di alta professionalità.

## Elezione dell'Assemblea dei rappresentanti dei soci Fondo Perseo

Si sono avviate le procedure per l'elezione dell'Assemblea dei rappresentanti dei soci (iscritti-amministrazioni), che ha compiti importanti, come quelli di eleggere gli organi di amministrazione e di controllo e approvare il bilancio. Queste elezioni sono per il Fondo un passo importante per il suo consolidamento e, soprattutto, per la partecipazione concreta e attiva dei propri aderenti alla vita associativa

Si voterà **on line dalle ore 07,00 del giorno 21 novembre 2016 alle ore 15,00 del giorno 23 novembre.**

Le votazioni si svolgono su liste bloccate, i cantaria CGIL CISL UIL, e sono **Mecca Vittorio** dell'Asl di Cuneo.

Sono due compagni che, fin dall'inizio della vita per la diffusione della sua conoscenza presso i Ciascun iscritto riceverà per tempo un'apposita Certificato Elettorale Elettronico all'interno della attraverso il Certificato, potrà votare la lista pre- il sistema garantirà univocità e segretezza.



Mecca Vittorio

didati CGIL del Piemonte sono inseriti nella lista uni- del Comune di Settimo Torinese e **Sara Sevega**

del Fondo, hanno impiegato molte risorse personali lavoratori e le lavoratrici pubbliche.

comunicazione su dove e come reperire il proprio propria area riservata nel sito web di Perseo Sirio e, scelta. Il voto potrà essere espresso una sola volta e

Per il voto seguire la seguente procedura:

- Accedere al sito del Fondo [www.fondoperseosirio.it](http://www.fondoperseosirio.it), e entrare nell'area riservata iscritti, per entrare occorre il Codice fiscale e la password, se è stata smarrita basta richiederla nuovamente.
- Scegliere la funzionalità **Voto**, che troverà nella **propria area riservata**, per accedere al seggio elettronico EPOLL
- Inserire le credenziali ricevute nel proprio **Certificato Elettorale Elettronico (CEEI)**
- Esprimere il voto compilando la scheda elettorale elettronica e votando la lista prescelta con il modo previsto dal sistema elettorale.

Una volta espresso il voto il sistema informerà l'elettore dell'avvenuta votazione e validerà il CEEI per evitare ulteriori accessi al sistema.

**Buon Voto!**