

alan newsletter

1-2/2006

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

GENNAIO APRILE 2006

REDAZIONE
VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA

COMMENTI
IL NUOVO CONTRATTO
PER LA DIRIGENZA DELL'AREA I:
ANALISI
DEI PRINCIPALI ISTITUTI
DI PARTE NORMATIVA

OSSERVATORIO
AUTONOMIE LOCALI
L'ORGANIZZAZIONE
DEI COMUNI
DI DIMENSIONI
MEDIO-PICCOLE:
LESSICO E PERCORSI
DA UNA ESPERIENZA

OSSERVATORIO
UNIONE EUROPEA
PRESIDENZA AUSTRIACA
E FINLANDESE:
UNICO PROGRAMMA
PER IL 2006





INDICE

DIRETTORE
Guido Fantoni

DIRETTORE RESPONSABILE
Anna Maria Gaibisso

**COMITATO
TECNICO-SCIENTIFICO**
Silvana Dragonetti
Sergio Gasparrini
Antonio Guida
Massimo Massella Ducci Teri
Vincenzo Nastasi
Pasquale Palmiero
Arturo Parisi
Mario Ricciardi
Gianfranco Rucco
Renato Ruffini

SEGRETERIA DI REDAZIONE
Tiziana De Florio

**PROGETTO GRAFICO
E IMPAGINAZIONE**
Angelo Molaioli

REDAZIONE
Telefono 0632483265
Fax 0632483252
e-mail: deflorio@aranagenzia.it

STAMPA
Agenzia **D**

Aut. Tribunale di Roma
n. 630 del 27.12.95
Sped. in Abb. post.
L. 662/96 art. 2 C. 20/c

ANNO XI N. 1/2
GENNAIO APRILE 2006

COMMENTI

Il nuovo contratto per la dirigenza dell'area I:
analisi dei principali istituti di parte normativa
di Elvira Gentile 2

OSSESSORIO AUTONOMIE LOCALI

a cura di Gianfranco Rucco e Rosario Soloperto

L'organizzazione dei Comuni
di dimensioni medio-piccole:
lessico e percorsi da una esperienza
di Gianfranco Rucco 14

OSSESSORIO UNIONE EUROPEA

Presidenza austriaca e finlandese:
unico programma per il 2006
a cura di Arturo Parisi 18

FLASH NOTIZIE

a cura di Alessia Moroni e Barbara Paradisi
Attività svolta dall'Aran 19

LEGISLAZIONE

di Tiziana De Florio e Rosario Soloperto
Provvedimenti pubblicati
ed attività parlamentare 25

OSSESSORIO DI GIURISPRUDENZA

a cura del Servizio Studi Aran 29

COMMENTI

IL NUOVO CONTRATTO PER LA DIRIGENZA DELL'AREA I: ANALISI DEI PRINCIPALI ISTITUTI DI PARTE NORMATIVA

In questo numero dell'ARAN Newsletter verrà effettuata solo l'analisi delle disposizioni di parte normativa, mentre gli aspetti relativi al trattamento economico e agli istituti allo stesso correlati saranno oggetto di un ulteriore specifico articolo che sarà pubblicato sul prossimo numero della rivista.

.....

1 - PREMESSA

Il 10 gennaio 2006 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Accordo per l'Area I della dirigenza per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 che, a decorrere dalla presente tornata negoziale, ricomprende i dirigenti di prima e di seconda fascia dei Ministeri e delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.

Il nuovo articolato non è ancora operativo, ma diventerà efficace, nelle Amministrazioni di riferimento, solo al termine dell'*iter* procedurale previsto dal D.Lgs. n. 165/2001.

La firma dell'Ipotesi in esame ha, in ogni caso, rappresentato la conclusione di un lungo e complesso negoziato che ha consentito di predisporre un testo unificato di tutte le disposizioni vigenti, aggiornate anche con riferimento ai provvedimenti legislativi, emanati negli ultimi anni, per la dirigenza

delle amministrazioni statali.

In tale ottica, le parti hanno effettuato una completa ricognizione delle precedenti norme contrattuali al fine di superare gli elementi di ambiguità o le eventuali lacune, nonché evitare la sovrapposizione di norme, dovute agli interventi operati su una medesima materia nel corso di successive fasi negoziali. A ciò si è aggiunta la necessità di eliminare tutti i riferimenti derivanti dall'applicazione del precedente contratto anche ad altri settori della pubblica amministrazione. In proposito, non va, infatti, trascurato che la composizione dell'Area I della dirigenza ha subito, dall'inizio del processo di privatizzazione ad oggi, sostanziali modifiche, in quanto, se nella prima tornata contrattuale 1994-1997 era riferita solo ai Ministeri, nel secondo quadriennio 1998-2001 ha ricompreso diverse tipologie di pubbliche amministrazioni (Ministeri, Amministrazioni autonome, Enti pubblici non economici, Università e Ricerca), per tornare, nel presente quadriennio contrattuale, a disciplinare un ambito più limitato di dirigenti pubblici (Ministeri e Amministrazioni autonome), che però, dal punto di vista numerico, rappresentano la parte più consistente (circa 4500) della precedente compagine.

Nel corso delle trattative si è anche tenuto conto del fatto che nei testi relativi alla seconda tornata contrattuale, sottoscritti il 5 aprile 2001 ed il 18 novembre 2004, la presenza di molteplici amministrazioni, tra loro disomogenee

non solo per la differente tipologia organizzativa, ma anche perché, storicamente, provenienti da un contesto legislativo e negoziale diverso, aveva comportato la necessità di definire norme estremamente semplificate che potessero essere di riferimento per tutti i dirigenti ricompresi nel campo di applicazione, rinviando, per quanto non previsto, agli specifici contratti di settore della pregressa tornata. Partendo da tale base negoziale, l'attuale ipotesi di accordo, in considerazione di una più omogenea platea di destinatari, ha riesaminato tutti gli aspetti del rapporto di lavoro al fine di delineare una disciplina negoziale conforme alle specifiche esigenze dei Ministeri, pur garantendo, soprattutto per gli istituti comuni, una sostanziale coerenza con l'impostazione adottata negli altri contratti, stipulati per il settore pubblico.

Nel corso della suddetta analisi, molte delle disposizioni vigenti sono state riportate nel nuovo testo senza alcuna modifica, altre sono state oggetto di interventi di "manutenzione", attuati mediante clausole di chiarimento in relazione alle esigenze manifestate nella fase di applicazione delle norme, mentre ulteriori aggiornamenti sono stati apportati anche in relazione ad orientamenti giurisprudenziali consolidati.

Tra gli aspetti più qualificanti del nuovo contratto, il tema della valutazione dei dirigenti, di grande rilievo operativo, è stato arricchito con l'introduzione di elementi innovativi volti ad incentivare le amministrazioni a dare attuazione alle disposizioni legislative già vigenti da tempo e recepite anche nelle direttive emanate dal Governo sull'attività amministrativa e sulla gestione.

Il nuovo articolato, inoltre, in conformità con quanto avvenuto in tutti gli altri CCNL dell'attuale quadriennio contrattuale, non ha trascurato di affrontare anche tematiche di grande rilevanza sociale, quale il *mobbing*, sul quale si è espresso anche il Parlamento europeo nell'ambito di recenti Risoluzioni indirizzate

agli Stati membri dell'Unione.

Ma gli interventi più significativi sono stati quelli relativi all'adeguamento delle precedenti norme contrattuali alle disposizioni legislative nel frattempo intervenute, quali, ad esempio, la Legge n. 145/2002 in tema di incarichi dirigenziali, la Legge n. 97/2001 sugli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e, da ultimo, la Legge n. 266/2005 (Legge finanziaria per il 2006) soprattutto in relazione a taluni istituti economici.

Tali aspetti verranno esaminati con maggiore precisione nella parte relativa all'analisi delle disposizioni. Per quanto riguarda il trattamento economico, il contratto ha previsto, in linea con gli Accordi del febbraio 2002 e del maggio 2005, incrementi pari al 5,66% per il I biennio 2002-2003 e al 5,01% per il II biennio 2004-2005. Complessivamente gli aumenti sul trattamento tabellare a regime per i due bienni sono stati di 300 euro per la seconda fascia e di 390 euro per la prima.

Le restanti risorse finanziarie sono state destinate all'aumento dei fondi per la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e di risultato nella misura di 4,7% per la seconda fascia e di 7,6% per la prima.

In ultima analisi, pertanto, il lavoro svolto ha conseguito il risultato positivo di realizzare un'esposizione sistematica delle disposizioni vigenti, creando, per ciascun istituto, un quadro completo ed organico della disciplina contrattuale, che è stata arricchita anche degli opportuni richiami alle specifiche disposizioni di legge agli stessi correlate, al fine di evitare, per quanto possibile, difficoltà interpretative.

In tale ottica il contratto ha inteso, da una parte, fornire alle amministrazioni ulteriori strumenti giuridici e retributivi per favorire l'attivazione di tutti i

processi necessari a garantire il corretto ed efficiente funzionamento delle strutture amministrative in linea con gli obiettivi delle politiche di riforma, nonché, dall'altra, valorizzare il ruolo dei dirigenti ed incentivare la responsabilizzazione degli stessi in relazione ai risultati dell'attività amministrativa e della gestione come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001. Il nuovo testo, pertanto, configurandosi come l'unica fonte contrattuale per i dirigenti dell'Area I, rappresenta il principale strumento regolativo per la disciplina del rapporto di lavoro degli stessi, atteso che il completamento del processo di "contrattualizzazione" delle precedenti disposizioni pubblicistiche, ha determinato il definitivo venir meno di tutte le leggi speciali e dei regolamenti riguardanti il pubblico impiego, che costituivano precedentemente il fondamentale corpo normativo della dirigenza.

2 - STRUTTURA DEL CONTRATTO

Dal punto di vista strutturale il CCNL si articola in tre Parti.

La Prima contiene le norme comuni che si applicano, in via generale, a tutti i dirigenti dell'Area I e si compone di cinque titoli: disposizioni generali, il sistema delle relazioni sindacali, il rapporto di lavoro, il trattamento economico, le disposizioni di particolare interesse.

La Parte Seconda è, invece, costituita da due Sezioni, in ognuna delle quali sono definite particolari clausole destinate alle sole categorie di dirigenti ivi individuate, anche in deroga alle disposizioni della Parte Prima.

In particolare, la Sezione I contiene specifiche disposizioni relative ai dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute inquadrati ai sensi dell'art. 18, comma 8 del D.Lgs.

n. 502/92, per i quali è stato necessario definire norme finalizzate a proseguire il percorso di equiparazione dei valori economici di alcune voci retributive, iniziato con i precedenti contratti di raccordo. Con l'ipotesi in esame si è compiuto un importante passo avanti, in quanto lo stipendio tabellare, alla data del 31 dicembre 2003, è stato completamente allineato a quello degli altri dirigenti dell'Area I. La Sezione II riguarda, invece, talune norme speciali destinate ai dirigenti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per i quali, nelle more dell'applicazione del D.Lgs. n. 217/2005 attuativo della Legge n. 252/2004 che ripubblicizza il rapporto di lavoro di tali dirigenti, sono state confermate alcune peculiarità connesse con la specificità del Corpo. Il contratto si chiude con una Parte Terza contenente le norme comuni finali. Il testo è completato dalle dichiarazioni congiunte delle parti.

3 - ANALISI DELLE DISPOSIZIONI

3.1 - DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Il contratto si apre con le disposizioni generali riferite al campo di applicazione, decorrenze, durata, ecc. per le quali viene ripresa la formulazione *standard*, già attuata nei precedenti CCNL riguardanti la dirigenza, con un'unica precisazione aggiuntiva in tema di indennità di vacanza contrattuale. In proposito, infatti, viene chiarito, con il richiamo alle specifiche disposizioni legislative, che l'erogazione della stessa non è automatica, ma richiede un apposito accordo di livello nazionale da attuare nel rispetto delle procedure previste per la contrattazione collettiva dal D.Lgs. n. 165/2001.

Per quanto riguarda, invece, le **relazioni sindacali**, viene sostanzialmente confermato il modello derivante dal CCNL del 5 aprile 2001 relativo all'Area I, che, nell'impianto e nelle modalità di confronto con il Sindacato, risultava



essere coerente con le scelte effettuate in altri contratti pubblici.

In tale quadro, gli interventi operati hanno inteso realizzare una più precisa definizione delle materie e dei termini temporali previsti per l'attuazione dei diversi modelli relazionali, nell'ottica di dare maggiore concretezza applicativa al principio della distinzione dei ruoli e delle responsabilità che è alla base della riforma del sistema delle relazioni sindacali, delineando un confine più netto tra la sfera di competenza del sindacato e quella delle amministrazioni.

Per quanto attiene alla **contrattazione collettiva integrativa a livello di ministero o amministrazione autonoma** (art. 4), le parti hanno confermato la tempistica, le procedure, le materie precedentemente individuate. Con riferimento a tale ultimo aspetto, è stato rafforzato il principio della "contrattazione a termine", laddove viene previsto che per tutte le materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, il confronto con il sindacato deve concludersi entro trenta giorni, prorogabili di ulteriori trenta, decorsi i quali le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Tra le novità, inoltre, va segnalato che le materie oggetto di **informazione**

(art. 6) sono state integrate dal un'ulteriore tematica che è quella delle "implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione interni all'amministrazione".

Per la **concertazione** (art. 7), che nei suoi contenuti fondamentali è rimasta invariata, le parti hanno ritenuto di dover apportare talune modifiche finalizzate ad individuare uno schema procedurale più puntuale e preciso. Sotto tale profilo, viene evidenziato, infatti, che tale modalità relazionale deve essere sempre preceduta dall'informazione preventiva e, al fine di evitare ritardi nell'applicazione dell'istituto, viene introdotto il termine di cinque giorni dal ricevimento di quest'ultima per l'avvio della procedura concertativa mediante la richiesta scritta del sindacato.

In proposito, come ulteriore novità, viene altresì chiarito che la concertazione può essere attivata anche da uno qualsiasi dei soggetti sindacali aventi titolo. Inoltre, proprio per garantire, da un lato, la celerità nell'avviare il confronto con le OO.SS. e dall'altro, l'agibilità dell'amministrazione, evitando, nel contempo, che la concertazione finisca per tradursi sostanzialmente in uno strumento a disposizione del sindacato per rallentare l'attività dell'amministrazione, sono stati confermati due termini strategici: il primo relativo all'inizio degli incontri, che deve avere luogo entro il quarto giorno dalla richiesta, il secondo inerente alla conclusione dei lavori, che deve avvenire nel termine massimo di 15 giorni dall'avvio della concertazione.

Viene, infine, ribadita la necessità di redigere un apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Nel quadro delle altre forme di partecipazione vengono confermate

tutte le iniziative già esistenti (commissioni, comitati, osservatori) e viene istituito, in aggiunta, un ulteriore **Comitato per la formazione** (art. 9), con il compito di acquisire elementi informativi sulla materia, nonché per la formulazione di eventuali proposte allo scopo di realizzare le finalità riportate nelle specifiche disposizioni relative a tale istituto.

Sempre in tema di Comitati, il nuovo testo riprende la disciplina prevista per il **Comitato per le pari opportunità** (art. 10), mentre, sul versante delle innovazioni, viene istituito il **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing** (art. 11), come già avvenuto negli altri CCNL della stagione contrattuale 2002-2005.

Anche per questa categoria di personale, infatti, le parti hanno riconosciuto la necessità di avviare idonee iniziative allo scopo di contrastare la diffusione delle situazioni di mobbing, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

In tale ottica, anche al Comitato paritetico per i dirigenti sono attribuiti essenzialmente compiti di analisi del fenomeno, da attuare attraverso la raccolta di dati sia quantitativa che qualitativa, nonché di individuazione delle possibili cause e di formulazione di specifiche proposte per contrastarne la diffusione. Sono, inoltre, stabiliti anche la composizione, il funzionamento e la durata dei Comitati stessi.

Altro elemento di novità si riscontra in tema di **interpretazione autentica dei contratti collettivi** (art. 15), laddove, oltre alla disciplina previgente relativa ai contratti di livello nazionale, è stata introdotta un'apposita

regolamentazione per le ipotesi di controversie interpretative riguardanti clausole di contratti collettivi integrativi.

Ciò perché, nella fase applicativa, sono stati registrati molti casi in cui le amministrazioni hanno inviato all'ARAN anche le richieste di interpretazione autentica dei contratti di secondo livello. In tal senso, la norma, differenziando le fattispecie, evidenzia il principio in base al quale solo i soggetti firmatari del contratto, che quindi hanno partecipato alle trattative ed operato le relative scelte, sono legittimati ad interpretare le singole clausole contrattuali. Per il resto viene ribadita, per i contratti integrativi, una sostanziale uniformità con le regole stabilite per l'interpretazione autentica di livello nazionale, anche per quanto attiene agli effetti retroattivi dell'eventuale accordo relativo alla modifica della clausola controversa.

In realtà, l'intervento si limita a chiarire la portata delle regole già contenute nell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, laddove, nel generico riferimento alla "interpretazione autentica dei contratti collettivi" senza alcuna specificazione sulla tipologia degli stessi, possono considerarsi ricompresi anche i contratti collettivi integrativi di amministrazione. Infine, nella prospettiva di rafforzare lo spirito di correttezza che caratterizza le relazioni sindacali ad ogni livello, è stata introdotta anche la disciplina delle "**clausole di raffreddamento**" (art. 16), con la quale le parti si impegnano, nel primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, a non assumere iniziative unilaterali, né procedere ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogo principio è confermato per il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione.

3.2 - IL RAPPORTO DI LAVORO

Gli aspetti normativi del rapporto di lavoro sono contenuti nel Titolo III.

Come già specificato nella Premessa, per tali istituti la ricognizione delle disposizioni previgenti ha costituito l'occasione per una rielaborazione dei testi con l'obiettivo di redigere un articolato quanto più possibile completo e aggiornato.

Alcuni istituti (periodo di prova, mobilità, ecc.) sono stati rafforzati, anche con il ripristino di norme presenti nella prima tornata oppure già collaudate in altri comparti o aree, mentre altri, cui vi era solo un rinvio generico (ad esempio, congedi per la formazione), sono stati meglio esplicitati.

Le novità più significative sono, indubbiamente, quelle apportate alla materia del **conferimento degli incarichi dirigenziali** (art. 20) in relazione alla nuova formulazione dell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001, conseguente alle modifiche introdotte dalla Legge n. 145/2002, sia per la rilevanza innovativa della novella sia anche per la delicatezza della materia che, rappresentando il punto focale di tutta la disciplina del rapporto di lavoro dei dirigenti, ha costituito uno dei passaggi fondamentali del negoziato.

Rispetto alla precedente disposizione dell'art. 13 del CCNL del 5 aprile 2005, che individuava nell'atto bilaterale di tipo privatistico lo strumento per il conferimento dell'incarico dirigenziale, la Legge 145 apporta cambiamenti sostanziali all'istituto contrattuale, stabilendo che l'attribuzione dell'incarico avviene mediante un provvedimento unilaterale dell'amministrazione che contiene, tra i suoi elementi, l'oggetto, la durata e gli obiettivi da conseguire.

Tale norma, che per espressa previsione del legislatore non è derogabile dai contratti collettivi, con l'entrata in vigore della suindicata legge si era già sostituita di fatto alla precedente disciplina pattizia, comportando la necessità di attuare, non appena possibile, la revisione contrattuale. Nel nuovo testo, quindi, coerentemente con l'impostazione data dalla citata legge, il provvedimento unilaterale

dell'amministrazione diventa l'elemento centrale della procedura di conferimento dell'incarico, mentre l'aspetto negoziale del contratto individuale assume carattere meramente accessivo, destinato a regolare soltanto gli aspetti economici.

Nell'ambito della nuova formulazione, rispetto alla Legge n. 145/2002, viene però introdotto un elemento di novità, che è quello della partecipazione del dirigente al procedimento di conferimento dell'incarico, prevedendo che lo stesso venga sentito in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e dell'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire.

Anche sotto il profilo della durata dell'incarico, la Legge n. 145/2002, orientata a favorire il principio della temporaneità degli incarichi dirigenziali, aveva ridotto l'arco temporale di riferimento per gli incarichi dirigenziali rispetto alla normativa precedente, che prevedeva due - sette anni, fissando il termine massimo in tre o cinque anni a seconda che i dirigenti fossero di prima o di seconda fascia e omettendo quello minimo.

In realtà, nella fase attuativa di tale disciplina legislativa, era emersa la necessità di definire anche una durata minima. Il dibattito negoziale apertosi su tale tematica è stato poi risolto dall'intervento operato sulla materia dal D.L. n. 115/2005, convertito nella Legge n. 168/2005, che ha stabilito che gli incarichi dirigenziali non debbano essere inferiori a tre anni né superiori a cinque, sia per i dirigenti della prima fascia che per quelli di seconda fascia. A completamento della regolamentazione legislativa, la norma contrattuale precisa che tali termini minimi e massimi devono, in ogni caso, tener conto

delle disposizioni inerenti alla cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età.

In relazione agli altri aspetti dell'istituto, il contratto conferma che tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione ed a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico, ribadendo altresì che lo stesso possa essere revocato prima della scadenza solo nei casi espressamente previsti dal contratto, che si concretizzano nell'accertamento dei risultati negativi di gestione o nella inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero per motivate ragioni organizzative e gestionali.

L'articolo 20 del CCNL recepisce, inoltre, le modalità di relazioni sindacali già definite dal precedente CCNL, prevedendo l'informazione preventiva sui criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali. Tale modalità relazionale viene, altresì, estesa anche ai criteri concernenti le relative procedure. Il nuovo articolato conferma, altresì, la precedente disposizione finalizzata ad assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa e, allo stesso tempo, a consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per il conferimento di incarichi disponibili.

Ciò si realizza attraverso lo strumento della pubblicità e del continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti.

Altra importante problematica affrontata nell'articolo in esame è stata quella relativa alla necessità, rappresentata dal sindacato, di introdurre una clausola diretta a garantire, alla scadenza degli incarichi, il loro tempestivo rinnovo al fine di porre rimedio ai numerosi casi di ritardo e di inerzia dell'amministrazione, verificatisi

nella fase di applicazione del precedente CCNL.

La tematica sollevata, che ha costituito uno degli elementi centrali del dibattito, non è stata di semplice soluzione, in quanto le richieste delle OO.SS., volte a prevedere la proroga automatica degli incarichi medesimi, hanno trovato una forte limitazione nel fatto che la materia non è disponibile per la contrattazione, in quanto il provvedimento di incarico, quale atto unilaterale, proprio del potere di organizzazione del datore di lavoro, è riservato all'autonomia decisionale dell'amministrazione.

L'impegno delle parti è stato, pertanto, quello di individuare un percorso che, pur essendo rispettoso delle prerogative della parte datoriale, potesse dare una risposta alle esigenze rappresentate. La mediazione finale ha portato ad una soluzione che, al fine di tener conto delle diverse dinamiche in campo, si articola in due direzioni.

Da un lato, si demanda alle amministrazioni l'adozione di procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi scaduti, correlando tale adempimento alla necessità di assicurare in ogni caso la continuità dell'azione amministrativa, che rappresenta un principio ineludibile nell'ottica di garantire il rispetto del canone costituzionale del buon andamento.

Sotto un altro profilo, invece, il contratto, nell'ambito della propria sfera di competenza, prevede l'introduzione, all'art. 59, comma 4, di una particolare tutela economica per cui, qualora si verifichi una situazione di ritardo o differimento del rinnovo o conferimento dell'incarico da parte dell'amministrazione, al dirigente viene comunque garantito il mantenimento della retribuzione in godimento, in relazione all'attività svolta.

Altro importante istituto del contratto riguarda la **verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti** (art.21).

La disciplina è stata, in linea di massima, confermata nelle sue connotazioni generali, anche se numerose sono state



le integrazioni apportate volte ad ampliare l'agibilità dell'istituto. *In primis*, infatti, viene ribadito che i sistemi di valutazione sono definiti dalle amministrazioni con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, autonomamente assunti anche in relazione a quanto stabilito dall'art. 1 del D.Lgs. n. 286/99. I criteri utilizzati, prima di divenire definitivi, devono essere oggetto di informazione preventiva seguita, eventualmente, da concertazione.

Il contratto, inoltre, riprende i principi generali cui la valutazione deve essere improntata, confermando che la stessa deve essere articolata in due livelli, prima e seconda istanza, e ribadendo che, in prima istanza, il valutatore deve avere diretta conoscenza dell'attività del valutato. In aggiunta a tali aspetti, già peraltro regolati dal precedente CCNL, il nuovo testo, in linea con i più recenti orientamenti giurisprudenziali, prevede che la valutazione sia motivata e che per la stessa venga garantita l'utilizzazione di metodologie oggettive,

nel rispetto della trasparenza e pubblicità dei criteri adottati. Viene, inoltre, richiamato il principio della partecipazione del valutato al procedimento, già previsto dal D.Lgs. n. 286/99 e, in tale ambito, la norma introduce un nuovo elemento, ovvero la previsione che il dirigente presenti una sintetica relazione scritta riguardante l'attività svolta e la corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati. Per quanto attiene alla tempistica, viene precisato che la valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico. Come ulteriore importante elemento di novità, va segnalata anche l'introduzione della possibilità di prevedere verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività

svolta in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi assegnati e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli stessi o delle risorse assegnate.

Continuando l'analisi del testo, per le disposizioni in tema di **sospensioni e le interruzioni del rapporto di lavoro**, il contratto, nella sua veste di testo unico, ha per lo più recepito la normativa in vigore, con qualche precisazione applicativa.

Tra le più rilevanti va segnalata la disciplina dei **congedi dei genitori**, nell'ambito della quale sono state ampliate le tutele per la maternità e paternità, anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, nell'ottica di adeguare la disciplina a quanto già previsto in altri CCNL del settore pubblico. È stato inoltre affrontato il tema delle aspettative, secondo una regolamentazione analoga a quella del comparto dei Ministeri sia per quanto riguarda l'**aspettativa per motivi personali o di famiglia (art. 27)**, sia per le **altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge (art. 28)** che, a titolo esemplificativo, sono quelle per cariche pubbliche elettive, per i distacchi sindacali, per la cooperazione con paesi in via di sviluppo, per la partecipazione ai corsi di dottorato di ricerca o, ancora, per il ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero.

Del tutto innovativa è la disciplina dei **congedi per la formazione (art. 30)** previsti dalla Legge n. 53/2000, che il precedente CCNL aveva rinviato ad una specifica sequenza contrattuale. L'istituto consente ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione di fruire di tali congedi per un periodo massimo di 11 mesi consecutivi o frazionati, salvo

comprovate esigenze di servizio.

In particolare sono disciplinati i criteri e le procedure per la concessione degli stessi.

È, inoltre, prevista per l'amministrazione la possibilità di differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi laddove la concessione dello stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso.

In tema di mobilità, completamente nuova è la disciplina relativa agli **incarichi presso altre amministrazioni (art. 33)**, che regola le ipotesi in cui al dirigente viene conferito un incarico presso un'altra amministrazione pubblica previo collocamento in comando, fuori ruolo o altro analogo provvedimento.

Nell'affrontare tale tema, il contratto si ricollega alla specifica previsione dell'art. 19, comma 5/bis del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede la possibilità di conferimento di incarichi anche presso altre amministrazioni nei limiti delle percentuali, stabilite dal decreto legislativo medesimo, del 10% per i dirigenti di prima fascia e del 5% per i dirigenti di seconda fascia.

In proposito, va segnalato che la normativa delineata prende in considerazione l'istituto del comando, anche se viene precisato che la stessa si applica anche agli analoghi provvedimenti, comunque denominati, posti in essere in caso di conferimento di incarico presso altre amministrazioni, mentre per il collocamento in fuori ruolo viene confermata la regolamentazione legislativa vigente.

In analogia con la disciplina del personale dei comparti, è stata prevista la possibilità per il dirigente comandato di chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione. Con riguardo all'aspetto retributivo, viene, invece, chiarito che il trattamento economico è interamente a carico dell'amministrazione di destinazione, a meno che specifiche disposizioni

di legge non prevedano diversamente. Con riferimento all'**art. 34 (mobilità)**, è stato necessario apportare alcune modifiche all'istituto già previsto dai contratti del 5 aprile 2001 e del 18 novembre 2004, pur confermandone, in linea di massima, la logica di fondo. In particolare, viene mantenuta la possibilità per il dirigente di richiedere l'attribuzione di un diverso incarico disponibile nell'ambito della propria amministrazione. Le parti, invece, hanno modificato il limite minimo della permanenza nell'incarico presso l'amministrazione di appartenenza, portandolo da uno a due anni in considerazione alla durata maggiore dello stesso (cinque anni), prevista dalle disposizioni contenute nel già citato D.L. n. 115/2005.

Conseguentemente, la norma stabilisce che, solo dopo il citato termine di due anni, il dirigente ha la facoltà di transitare, in presenza della relativa vacanza organica, nei ruoli di un'altra amministrazione pubblica disponibile al conferimento di un altro incarico.

Il contratto chiarisce però che, in mancanza del nullaosta dell'amministrazione di appartenenza è necessario un preavviso di quattro mesi. Inoltre, a completamento della disciplina, la clausola contrattuale richiama quanto stabilito dalla legge 266 del 2005, la quale, all'art. 1, comma 230, prevede che i vincitori dei concorsi debbano permanere nella sede di prima assegnazione per un periodo non inferiore a cinque anni.

Per quanto attiene gli **accordi di mobilità**, l'**art. 35** non modifica quanto precedentemente concordato nel CCNL per il quadriennio 1994-1997.

Al contrario, un elemento di novità è rappresentato dalle disposizioni relative al **passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza (art. 36)**, introdotte in applicazione della esplicita previsione normativa contenuta nell'art. 33, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, con le quale vengono previste le procedure da adottare al fine di favorire la ricollocazione dei dirigenti,

già dichiarati in eccedenza, tramite il passaggio diretto ad altre pubbliche amministrazioni della stessa o di altre aree contrattuali.

Per quanto attiene alla **estinzione del rapporto di lavoro**, il nuovo testo prevede una regolamentazione analoga a quella di altri contratti per la dirigenza pubblica. La normativa in esame riguarda, in particolare, i **termini di preavviso**, per i quali viene eliminato il riferimento, contenuto nel precedente CCNL, relativo al fatto che il preavviso possa consentire periodi di ferie o malattia, atteso che, per giurisprudenza consolidata, tale periodo deve essere "lavorato". Vanno, inoltre, menzionate le disposizioni riguardanti la **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art. 40)** che recepiscono, in linea di massima, il precedente impianto dell'istituto, prevedendo che, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, debba essere erogata una indennità supplementare fino ad un massimo di 24 mensilità, nei limiti delle risorse previste nei bilanci delle amministrazioni interessate. Al fine di mantenere gli equilibri economici viene, altresì, confermato il principio che per il periodo di erogazione non può essere conferito ad un altro dirigente un posto di funzione equivalente a quello per cui si è verificata la risoluzione consensuale. Una importante modifica, invece, è stata apportata alla pregressa disciplina del CCNL del 5 aprile del 2001 con riferimento agli effetti dell'indennità supplementare ai fini della pensione e della buonuscita.

Al riguardo, infatti, l'INPDAP, con le note operative n. 20 del 7 aprile 2003 e n. 11 del 13 ottobre 2004 ha chiarito che tale indennità "*è utile alla misura della pensione spettante, ma non aumenta, per i mesi per i quali viene attribuita, l'anzianità contributiva posseduta*

dall'interessato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro", né "può essere computata ai fini dell'indennità di buonuscita".

Conseguentemente, è stato, pertanto, eliminato ogni riferimento testuale ai citati effetti ed inoltre è stata inserita una dichiarazione congiunta (n. 4) che ha chiarito la posizione dell'INPDAP. Nel quadro delle novità, va segnalato l'inserimento di un articolo sul **tentativo obbligatorio di conciliazione (art. 42)** che ribadisce quanto previsto dall'art. 65 del d. lgs. n. 165 del 2001 e, cioè, che tutte le controversie individuali di lavoro devono essere precedute dal tentativo di conciliazione.

Al fine di attuare gli opportuni collegamenti tra le clausole contrattuali e l'Accordo quadro del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni, viene precisato che il dirigente può scegliere di avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 65 del D.Lgs. n. 165/2001 o deferire la controversia ad un arbitro unico.

Allo stesso modo, l'**art. 43 sulle procedure di arbitrato in caso di recesso** disciplina, invece, il ricorso da parte del dirigente alle procedure di arbitrato per recesso ingiustificato, che può avvenire solo per i ricorsi avviati in relazione alle ipotesi di recesso per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Qualora il ricorso venga accolto, l'arbitro può intimare all'amministrazione di corrispondere una indennità supplementare, per la quale viene, in parte, ripresa la precedente disciplina prevista dal CCNL della tornata 1994-1997 con riferimento al Collegio di conciliazione, oramai superato.

Tale indennità, se accettata, non consente al dirigente di adire l'autorità giudiziaria.

Anche in questo caso, per evitare l'incremento della spesa, l'erogazione dell'indennità supplementare implica

che l'amministrazione non possa assegnare ad altri il posto precedentemente coperto dal dirigente per il periodo equivalente alla corresponsione dell'indennità medesima. In alternativa, il dirigente ingiustificatamente licenziato può essere trasferito ad altra amministrazione dell'Area, anche senza nullaosta dell'amministrazione di appartenenza. In tal caso l'erogazione dell'indennità risarcitoria spetta solo in relazione al numero di mensilità corrispondenti al periodo non lavorato.

La **nullità del licenziamento (art. 44)** conferma sostanzialmente il testo previgente, ribadendo che il recesso è nullo solo nelle ipotesi previste dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa.

Talune modifiche, invece, sono state apportate all'articolo sugli **effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro (art. 45)**.

Tale articolo disciplina le diverse fattispecie che si verificano qualora venga attivato un procedimento penale nei confronti di un dirigente.

In primo luogo è regolato l'istituto della sospensione cautelare, per il quale viene sostanzialmente recepita la normativa precedente sia nei casi in cui il dirigente viene colpito da misura restrittiva della libertà personale, sia in quelli di cessazione dello stato di detenzione.

In tale ultima ipotesi viene data alle amministrazioni la facoltà di prolungare il periodo di sospensione del dirigente fino alla sentenza definitiva. L'eventuale decisione in tal senso deve essere, però, preceduta dalla verifica della sussistenza degli effetti negativi che conseguirebbero dalla riammissione in servizio dello stesso.

Viene, altresì ribadito che il dirigente medesimo può essere, altresì, sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale oppure quando

sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.

Per quanto riguarda le innovazioni, il nuovo testo viene integrato con il richiamo alle disposizioni contenute nella Legge n. 97/2001, che, non essendo derogabili dai contratti collettivi per espressa previsione legislativa, hanno comportato la modifica della precedente regolamentazione contrattuale, nonché l'attuazione degli opportuni raccordi.

In proposito viene stabilito che, in caso di rinvio a giudizio per i delitti contro la pubblica amministrazione espressamente elencati dalla citata Legge n. 97/2001, l'amministrazione stessa, in alternativa alla sospensione, può disporre il trasferimento del dirigente ad altra sede, ai sensi dell'art. 3 della medesima legge.

Sempre in relazione ai delitti di cui sopra, si prevede, in sintonia con quanto stabilito dall'art. 4 della summenzionata Legge 97, l'obbligo di sospensione del dirigente in caso di condanna non definitiva, anche nell'ipotesi in cui sia concessa la sospensione condizionale della pena.

Per tutti i casi sin qui segnalati, il contratto ribadisce che la sospensione cautelare non può, in ogni caso, superare il periodo massimo di cinque anni. Sul punto si è espressa anche la Corte costituzionale (sentenza n. 145 del 2002) che, nel rilevare la natura di garanzia che tale misura sospensiva esplica nell'attesa del successivo accertamento giudiziale, ha ritenuto che la stessa debba essere contenuta nei limiti temporali strettamente indispensabili, ribadendo la congruità del suddetto termine di cinque anni.

Sotto il profilo del trattamento economico, per il dirigente sospeso è prevista la corresponsione di un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile, nonché degli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale

di anzianità, ove spettanti.

Ancora sotto il profilo delle novità, il comma 8 specifica che nei casi di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità deve essere conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio (con riguardo anche alla retribuzione di posizione fissa e variabile); viene, inoltre, chiarito che in caso di premorienza del dirigente i medesimi compensi vengono corrisposti ai legittimi eredi.

In linea con la giurisprudenza consolidata in tema di sospensione, viene, altresì, stabilito che, in caso di riammissione in servizio a seguito di un periodo di sospensione o nel caso di assoluzione, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico di valore economico pari a quello in godimento al momento della sospensione.

Il Titolo relativo al rapporto di lavoro del dirigente si chiude con l'articolo sul **Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art. 46)**, che prevede l'adozione da parte delle amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione, di un codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. In proposito viene allegato anche uno schema di codice-tipo, che può costituire un utile riferimento nella fase applicativa.

Elvira Gentile

Direttore Generale ARAN

OSSERVATORIO AUTONOMIE LOCALI

L'ORGANIZZAZIONE DEI COMUNI DI DIMENSIONI MEDIO-PICCOLE: LESSICO E PERCORSI DA UNA ESPERIENZA

L'organizzazione delle strutture dei Comuni di dimensioni medie e medio-piccole viene spesso considerata una materia non efficacemente regolabile con gli strumenti attualmente posti a disposizione dal quadro normativo, dettato dalle riforme della pubblica amministrazione ed in particolare dai principi del D.Lgs. n. 165/2001.

Tale convinzione, a mio sommo avviso, non è del tutto giustificabile se non, forse, al livello di quei Comuni che per la loro ridottissima consistenza organizzativa (della quale la dimensione demografica è certamente un indicatore significativo ma non può esserne considerato l'unico) non presentano strutturalmente il sostrato organizzativo minimo oggettivamente necessario.

Una interessante esperienza in atto presso il Comune di Santa Marinella (una peraltro splendida cittadina del litorale settentrionale della provincia di Roma), ente di poco meno di quindicimila abitanti ma con una popolazione non residente estiva che supera i centomila, merita di essere segnalata per il carattere fortemente innovativo delle soluzioni adottate.

L'operazione si muove lungo tre direttrici principali: in primo luogo,

la configurazione di un assetto organizzativo più rispondente alle esigenze di attuazione del programma di governo dell'Amministrazione, modulando in relazione a tale determinante parametro la struttura dei Servizi ed apprezzandone il relativo peso specifico non in relazione a valutazioni astratte o fondate sui precedenti criteri di tipo prevalentemente statico-quantitativo, ma in relazione alla effettiva valenza strategica delle linee di attività esercitate da ciascun Servizio, che ne divengono il cuore del dimensionamento organizzativo.

In secondo luogo, l'intervento mira a ripristinare condizioni di piena conformità giuridica dell'organizzazione ai dettati legislativi e contrattuali collettivi nazionali, rimodulando l'apicalità dell'Ente con la soppressione dei posti, peraltro mai effettivamente coperti, di categoria dirigenziale e stabilendo un corretto rapporto tra la funzione di responsabile del Servizio e la titolarità della posizione organizzativa, ad essa esplicitamente correlata.

Infine, l'intervento detta poche ma incisive regole sul funzionamento del nuovo assetto organizzativo, ispirate ad una linea-guida opposta a quella del passato.

Infatti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi previgente appariva improntato ad una forte pervasività della regolazione pubblicistica nella materia organizzativa; pesante

e ridondante risultava la normazione dettagliata della intera micro-organizzazione interna ai Servizi con l'effetto di una scarsa flessibilità ed elasticità dei processi di organizzazione i quali debbono, invece, risultare estremamente snelli.

In tale prospettiva, la provvista di competenze dei Servizi a configurazione pubblicistica viene limitata a poche, essenziali, linee di attività, censite ai fini del controllo interno e risultanti dalle previsioni del piano esecutivo di gestione; con una regola fortemente innovativa, l'ulteriore dettaglio delle linee di attività ai fini operativi è affidato all'attività di micro-organizzazione dei responsabili dei Servizi che dovranno esercitarla nel rispetto delle direttive del Direttore generale e degli altri indirizzi dell'organo di governo.

Alla stessa attività di micro-organizzazione dei responsabili dei Servizi sono altresì affidate sia la configurazione degli uffici in cui suddividere i servizi, in precedenza compiutamente definita dal regolamento, che la gestione del personale addetto ai servizi.

Tale deregolamentazione organizzativa e diffusione della responsabilità di decisione in materia di organizzazione esige la configurazione di un centro di coordinamento unitario, al fine di assicurare sia la congruenza complessiva dell'organizzazione che l'effettivo ottimale esercizio di tutte le funzioni dell'Ente; tale centro viene individuato nel Direttore generale, il cui compito principale, in materia di organizzazione oltre a quello testè indicato, consiste nel garantire l'uniformità di indirizzo dell'organo di governo in materia organizzativa ed il rispetto dell'indirizzo stesso.

L'intervento presenta un notevole tasso di innovatività e richiede il cambiamento del modello delle relazioni organizzative intersoggettive nell'Ente, poiché si deve progressivamente

abbandonare il tradizionale modello ed atteggiamento burocratico-formale, per assumere uno stile direzionale a responsabilità diffusa e che si caratterizzi per l'attitudine al confronto interno ed alla collegialità dei processi decisionali in materia organizzativa; risulta necessario che, in tale prospettiva, il processo riorganizzativo venga accompagnato da adeguati e specifici percorsi formativi per il personale titolare della responsabilità di Servizio.

In dettaglio, le linee-guida della riorganizzazione possono essere così sinteticamente riassunte:

- adozione di un nuovo modello organizzativo che prevede come unità organizzativa di massima dimensione esclusivamente il "Servizio", al quale sono preposti dipendenti classificati nella categoria D;
- introduzione delle aree, quali meccanismi di coordinamento tra i singoli Servizi, dopo una fase di monitoraggio e valutazione degli effetti derivanti dall'attuazione del nuovo assetto organizzativo, con particolare riferimento all'andamento delle linee di attività rientranti nella competenza di ciascun Servizio;
- individuazione, in considerazione del nuovo modello organizzativo, della apicalità del personale del Comune nella categoria D;
- soppressione, nella vigente dotazione organica, di tutti i posti di categoria dirigenziale;
- individuazione dei nuovi "Servizi" in cui si articola l'organizzazione della struttura amministrativa, sulla base di una adeguata e completa ponderazione delle linee di attività riconducibili a ciascuna funzione e compito istituzionale del Comune

- e descrizione dei Servizi in un apposito allegato A alla deliberazione di riorganizzazione;
- individuazione nei “Servizi” di cui all’allegato A, in quanto strutture organizzative di massima dimensione del Comune, di altrettante posizioni organizzative e riconoscimento ai responsabili dei Servizi della titolarità delle posizioni organizzative medesime, secondo la disciplina degli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999, nel rispetto delle previsioni dell’art. 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, dell’art. 11 del CCNL del 31.3.1999 nonché dell’art. 15 del CCNL del 22.1.2004;
 - dare atto che i mutamenti dell’assetto organizzativo di cui alla presente deliberazione rendono necessaria, ai sensi delle previsioni dell’art. 9, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, la revoca degli incarichi di posizione organizzativa in atto;
 - dare atto che, con ordinanza del Sindaco, nel rispetto dell’art. 109, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000, si provvederà alla nuova nomina dei responsabili dei “Servizi”, come individuati nell’allegato A, con il conseguente riconoscimento ai suddetti responsabili della titolarità di “posizione organizzativa”, nel rispetto dei criteri adottati dall’Ente a seguito di concertazione ai sensi dell’art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999;
 - graduazione, secondo quanto previsto da apposito Allegato B alla deliberazione di riorganizzazione, di ciascuna posizione organizzativa ai fini della definizione del valore della retribuzione di posizione attribuito alla stessa, nel rispetto dei criteri adottati a seguito di concertazione con i soggetti sindacali di cui all’art. 10, comma 2, del CCNL dell’1.4.1999, come prescritto dall’art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e dall’art. 8 del CCNL dell’1.4.1999, come sostituito dall’art. 6 del CCNL del 22.1.2004;
 - replica annualmente, nel rispetto dei criteri e delle procedure di cui al precedente paragrafo, della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, ai fini della definizione del relativo valore di posizione, con la deliberazione di adozione del piano esecutivo di gestione;
 - determinare della durata di ciascun incarico di responsabilità di Servizio e del correlato incarico di titolarità di posizione organizzativa nel periodo intercorrente tra la data di esecutività della deliberazione di adozione del piano esecutivo di gestione ad un anno e la data di esecutività della deliberazione di adozione del piano esecutivo di gestione relativo all’anno successivo; a tale ultima data, tutti gli incarichi di responsabile di Servizio e di titolare di posizione organizzativa si intendono automaticamente decaduti e, contestualmente, si provvede alla loro nuova assegnazione; gli incarichi di responsabile di Servizio e di titolare di posizione organizzativa attribuiti, nel rispetto dei criteri a tal fine adottati dall’Ente, in sede di prima applicazione della presente deliberazione, hanno durata sino alla data di adozione della deliberazione di adozione del piano esecutivo di gestione relativo all’anno 2007;
 - riconoscimento al titolare di posizione organizzativa, in quanto responsabile di Servizio, della competenza ad adottare: tutte le determinazioni necessarie per dettagliare compiutamente, ai fini operativi, le linee di attività previste per il Servizio dall’Allegato A; tutte le determinazioni organizzative per articolare in uffici il Servizio cui è preposto nonché gli atti attinenti alla gestione del relativo personale; tali determinazioni e le misure inerenti alla gestione



dei rapporti di lavoro sono assunte dal responsabile del Servizio con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto della normativa vigente ed in conformità alle indicazioni generali impartite in materia dal Direttore generale nonché alle altre eventuali indicazioni contenute negli strumenti di programmazione economico-finanziaria del Comune;

- attribuzione al Direttore generale della funzione di coordinare l'attività di organizzazione dei responsabili dei Servizi, di cui al precedente paragrafo, al fine di assicurare la congruenza reciproca delle relative determinazioni organizzative e la piena rispondenza dell'assetto organizzativo alle esigenze di compiuto esercizio delle funzioni dell'Ente;

- assegnazione a ciascun Servizio, in sede di prima applicazione del nuovo modello organizzativo, del personale addetto, in base all'allegato A, alle linee di attività ricomprese nella competenza dello stesso servizio;
- cessazione, dalla data di esecutività della presente deliberazione, dell'efficacia di tutte le disposizioni regolamentari vigenti nell'ente incompatibili con la normativa organizzativa di cui alla deliberazione stessa.

Gianfranco Rucco
Direttore Generale ARAN

PRESIDENZE AUSTRIACA E FINLANDESE: UNICO PROGRAMMA PER IL 2006

Il programma per l'anno 2006 è stato redatto congiuntamente dalla Presidenza austriaca e da quella finlandese.

Le due presidenze – che agiranno ciascuna per un semestre – opereranno tuttavia in stretta sinergia “per assicurare che l'attività del Consiglio nel 2006 contribuisca al benessere economico e sociale, alla protezione dell'ambiente, alla libertà e alla sicurezza dei cittadini europei e al rafforzamento del ruolo dell'Unione nel mondo”.

Queste parole, che si leggono nell'introduzione dell'articolato programma che si snoda su quindici punti, mostrano - fin dalle battute iniziali – che l'esigenza primaria che si vuole perseguire sia una crescente fiducia sul futuro dell'Unione europea.

Per far fronte alle sfide poste dalla globalizzazione, il rilancio della strategia di Lisbona resta una delle priorità dell'agenda 2006, così come il rafforzamento della competitività attraverso politiche e disciplinari concernenti il mercato interno: innovazione, impresa, ricerca, istruzione e formazione.

Quanto al cosiddetto “allargamento” i negoziati di adesione per Croazia e Turchia seguiranno il corso normale e “la Presidenza austriaca gestirà quelli con la Turchia in modo equo” (come riporta Agence Europe: 9/1/06).

L'esigenza di sviluppare un autentico mercato interno vedrà le due Presidenze impegnate a completare i negoziati relativi alla direttiva sui servizi e a migliorare il mercato interno delle merci.

Un apposito capitolo descrive le tematiche e le problematiche riguardanti la società dell'informazione, dell'energia, dei trasporti e della politica chimica.

Di grande interesse l'elaborato in campo sociale: occupazione, diritto del lavoro, salute e sicurezza e politica sociale, come pure quello che attiene all'ambiente, allo sviluppo sostenibile, alla politica agricola e della pesca ed al diritto di tutti i cittadini europei a spostarsi e risiedere liberamente nel territorio degli Stati membri.

Il tema delle relazioni esterne, da intendersi come sviluppo della capacità di azione esterna dell'Unione, rafforzandone la posizione internazionale, offre un panorama di indicazioni che spazia dalla capacità di prevenzione dei conflitti, all'attuazione della strategia antiterrorismo, alla non proliferazione delle armi di distruzione di massa, toccando la politica di vicinato (Medio Oriente e Balcani) e le relazioni transatlantiche.

Il programma conclude con un richiamo agli sforzi di valorizzare i diritti umani e le libertà fondamentali.

Per gli eventuali approfondimenti è possibile collegarsi al sito internet www.europa.eu.int

a cura di **Arturo Parisi**
Esperto ARAN

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

10 gennaio 2006**Comparto Università**

Ipotesi di CCNL relativo al personale dei livelli per il biennio economico 2004/2005

L'ipotesi di contratto, indicata a margine, riguarda circa 59.000 dipendenti non docenti e prevede un aumento medio complessivo a regime di 99 euro mensili per tredici mensilità.

Gli incrementi, per la parte fissa dello stipendio, saranno erogati in due tranches: 37 euro dal 1° gennaio 2004 e 48 euro dal 1° febbraio 2005. Per la parte variabile della retribuzione, 4 euro sono destinati all'indennità di Ateneo e 10 euro alla contrattazione integrativa.

A decorrere dal 31 dicembre 2005, il valore del buono pasto passa a 7 euro.

10 gennaio 2006**Dirigenza area I (Ministeri, Aziende)**

Ipotesi di CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005, il biennio economico 2002-2003 e il biennio economico 2004-2005

L'ipotesi realizza il primo Testo Unico di tutte le disposizioni normative che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti di questa Area e si articola in due parti: nella prima sono regolate le norme comuni a tutto il personale dirigenziale, nella seconda sono definite apposite clausole destinate a particolari categorie di essi (dirigenti delle professionalità sanitarie del ministero della salute e dei vigili del fuoco).

L'accordo:

- interviene sul conferimento degli incarichi per adeguarne la regolamentazione alle attuali esigenze organizzative e gestionali delle Amministrazioni

- conferma la disciplina di tutti gli istituti riguardanti il rapporto di lavoro (ferie, assenze per malattia, mobilità ecc.)

- aggiorna norme di particolare rilievo sociale quali la tutela della maternità e della paternità, il mobbing, le molestie sessuali

- introduce la disciplina dei congedi per la formazione

- dà ampio risalto alla materia della valutazione dei dirigenti, strumento fondamentale per l'apprezzamento delle capacità professionali e per il riconoscimento dei meriti individuali.

I dirigenti interessati sono circa 4 mila e 400 (402 di prima fascia e 4043 di seconda fascia). Sul versante economico, il contratto regola incrementi coerenti con gli accordi del febbraio 2002 e del maggio 2005, che prevedono aumenti rispettivamente pari al 5,66% per il primo biennio e al 5,01% per il secondo biennio, quindi, in totale del 10,67%.

Gli aumenti a regime sono definiti in 300 euro per la seconda fascia e 390 per la prima fascia. Le restanti risorse finanziarie sono finalizzate all'aumento dei fondi per la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile)

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

e di risultato in misura pari al 4,7% per la seconda fascia e 7,6% per la prima.
Tali miglioramenti retributivi verranno attribuiti in base ad una scansione temporale articolata in quattro tranches coincidenti con i mesi di gennaio del quadriennio, a partire dal gennaio 2002.

19 gennaio 2006
Comparto Ministeri
Ipotesi di contratto integrativo del CCNL relativo al personale dei livelli per il biennio economico 2004-2005 del 7 dicembre 2005.

Le parti hanno sottoscritto la presente Ipotesi di contratto al fine di dare completa attuazione agli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e Sindacati del 27 maggio 2005, che prevedeva, nell'ambito del biennio 2004-2005, il riconoscimento a regime di incrementi retributivi pari al 5,01% per ciascun comparto di contrattazione. Gli stipendi tabellari sono rideterminati nelle misure ed alla decorrenza indicate nell'allegata Tabella A dell'Ipotesi. Inoltre, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il fondo di cui all'art. 23 del CCNL del 12 giugno 2003 è incrementato di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003 (corrispondente a 10,00 euro procapite per tredici mensilità per i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2003) con decorrenza dal 31 dicembre 2005 ed a valere sull'anno 2006.

24 gennaio 2006
Comparto Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo
Ipotesi di contratto integrativo del CCNL relativo al personale dei livelli biennio economico 2004-2005 sottoscritto il 7 dicembre 2005

Le parti sottoscrivono la presente Ipotesi di contratto al fine di dare completa attuazione agli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e Sindacati del 27 maggio 2005, che prevedeva, nell'ambito del biennio 2004-2005, il riconoscimento a regime di incrementi retributivi pari al 5,01% per ciascun comparto di contrattazione. Tale Ipotesi si suddivide in due sezioni:

Sezione I -
CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO
L'indennità di rischio e l'indennità mensile di cui all'art. 24 del CCNL del 26 maggio 2004, integrata dall'art. 4 del CCNL, sono ulteriormente incrementate delle misure mensili lorde previste dall'allegata Tabella A all'Ipotesi. Inoltre, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo di amministrazione di cui all'art. 25 del CCNL del 26 maggio 2004 è incrementato di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003 (corrispondente a 11,10 euro procapite per tredici mensilità per i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2003) con decorrenza dal 31 dicembre 2005 ed a valere sull'anno 2006.

Sezione II -
AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO
L'indennità aziendale di cui all'art. 35 del CCNL

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

del 26 maggio 2004 è incrementata delle misure mensili lorde previste dall'allegata Tabella B. Inoltre, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo generale per l'erogazione del trattamento accessorio di cui all'art. 37 del CCNL del 26 maggio 2004 è incrementato di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003 (corrispondente a 10,50 euro procapite per tredici mensilità per i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2003) con decorrenza dal 31 dicembre 2005 ed a valere sull'anno 2006.

25 gennaio 2006
Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri
 Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro relativo Al personale del comparto della presidenza del consiglio dei ministri - Biennio economico 2004 - 2005

L'aumento medio complessivo a regime per i 2 mila lavoratori del comparto è di 123,50 euro per 13 mensilità.
I benefici per la parte fissa dello stipendio saranno erogati in due tranche al 1° gennaio 2004 e al 1° febbraio 2005 per complessivi circa 98,9 euro. La restante quota è finalizzata all'aumento dell'indennità di presidenza, pari a 12.40 euro (1° gennaio 2004 e 31 dicembre 2005) e al fondo per l'incentivazione della produttività, definito in contrattazione integrativa, pari a 12.20 euro. Nell'ipotesi è stato rivalutato il valore del buono pasto a 7 euro.
Gli incrementi accrescono la retribuzione media complessiva del 5,01%, come è stato stabilito nel protocollo del 27 maggio 2005 tra Governo ed Organizzazioni sindacali e confermato dalla legge finanziaria per il 2006.

26 gennaio 2006
Comparto Agenzie fiscali
 Ipotesi di CCNL relativo al personale dei livelli per il biennio economico 2004-2005

Il personale destinatario di questo contratto è di circa 55 mila unità.
Gli incrementi previsti sono pari a circa 115 euro medi mensili a regime per 13 mensilità, dei quali 94 euro circa sulla parte fissa dello stipendio che saranno erogati in due tranche: 39 euro mensili dal 1° gennaio 2004 e 55 euro mensili dal 1° febbraio 2005.
All'indennità di Amministrazione sono destinati, a partire dal 1° gennaio 2004 e dal 31 dicembre 2005, 9,60 euro per 13 mensilità e all'incremento del fondo per l'incentivazione della produttività, definito in contrattazione integrativa, è destinata una quota pari a circa 11 euro per 13 mensilità dal 2006.
È previsto, a decorrere dal 31 dicembre 2005, l'incremento del valore del buono pasto che passa da 4,65 euro a 7 euro.

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

26 gennaio 2006
Comparto Sanità
 Ipotesi di CCNL del personale dei livelli del Servizio sanitario nazionale per il biennio economico 2004-2005.

L'articolato riguarda circa 543 mila lavoratori che a regime avranno incrementi mediamente pari a circa 103 euro per 13 mensilità, dei quali 93 euro sono destinati allo stipendio tabellare e 10 euro alla contrattazione integrativa.
I benefici saranno erogati in tre tranches, per la parte fissa dal 1° gennaio 2004, dal 1° febbraio 2005 e dal 31 dicembre 2005, mentre la quota finalizzata alla contrattazione integrativa sarà esigibile a decorrere dal 31 dicembre 2005.
Gli incrementi accrescono la retribuzione media complessiva del 5,01% come è stato stabilito nel Protocollo del 27 maggio 2005 tra Governo ed Organizzazioni sindacali e confermato dalla legge finanziaria per il 2006.

8 febbraio 2006
Comparto Regioni ed Autonomie locali
 Ipotesi di CCNL del personale dei livelli per il biennio economico 2004-2005

Il personale destinatario di questo contratto è di circa 550 mila unità che a regime avrà sullo stipendio tabellare incrementi pari a circa 90 euro medi mensili per 13 mensilità.
Gli aumenti saranno erogati in tre tranches (1° gennaio 2004, 1° febbraio 2005 e 31 dicembre 2005).
Gli Enti e le Regioni possono aumentare, inoltre, in base a parametri di "virtuosità di bilancio", le risorse per la contrattazione integrativa di un importo variabile tra lo 0,5% e l'1,2% del monte salari.

22 febbraio 2006
Dirigenza Area II (Regioni ed Autonomie locali)
 CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il biennio economico 2002-2003

E' stato sottoscritto definitivamente il contratto nazionale di lavoro dei dirigenti delle Regioni e delle Autonomie locali relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al I biennio economico 2002-2003.
Il contratto, che ha avuto un lungo e controverso iter di approvazione, è stato firmato su specifica richiesta del Comitato di Settore della quale il Governo ha preso atto.
I dirigenti del Comparto (regioni, comuni, province, comunità montane e camere di commercio) sono circa 12.000.
Gli aumenti a regime sono pari al 5,66% previsto dal protocollo del 4-6 febbraio 2002.
Per effetto del rinnovo la retribuzione fissa a regime è incrementata di 165 euro mensili.
E' inoltre prevista una somma di 125 euro mensili medi a regime da destinare alla retribuzione variabile in relazione alla rilevanza dell'incarico ricoperto, nonché ai risultati raggiunti da ciascun dirigente.
Nell'accordo sono meglio specificate le procedure per la contrattazione decentrata integrativa e per la concertazione e disciplinate le conseguenze delle valutazioni negative delle prestazioni e dei risultati.

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

2 marzo 2006**Accordi quadro
Tutto il personale**

Accordo quadro sul superamento del termine indicato all'art. 2, comma 3, dell'AQN in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici.

A seguito del parere favorevole espresso il 7 febbraio 2006 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore sul testo dell'ipotesi di accordo relativo al rinvio del termine indicato nell'accordo a margine e della certificazione positiva resa in data 24 febbraio 2006 dalla Corte dei conti, le parti hanno concordato che il termine del 31 dicembre 2001, indicato dall'art. 2, comma 3, dell'AQN 29/07/99, è ulteriormente differito al 31 dicembre 2010, salvo diverse disposizioni legislative o successive proroghe da concordare.

6 marzo 2006**Dirigenza area VIII
(Presidenza del Consiglio
dei Ministri)**

Ipotesi di accordo del CCNL relativo al quadriennio normativo 2002-2005, primo biennio economico 2002-2003 e secondo biennio economico 2004-2005.

L'ipotesi di contratto del personale dirigenziale della Presidenza del Consiglio è relativa al quadriennio normativo 2002-2005 ed ai due bienni economici 2002-2003 e 2004-2005.

A quest'area appartengono i consiglieri referendari della Presidenza del Consiglio e i dirigenti di prima e seconda fascia del ruolo speciale tecnico-amministrativo della Protezione civile, in tutto, circa, 300 unità.

Il contratto regola incrementi coerenti con gli accordi del febbraio 2002 e del maggio 2005, che prevedono aumenti rispettivamente pari al 5,66% per il I biennio e al 5,01% per il II biennio, quindi in totale del 10,67%.

Gli aumenti a regime sono stati definiti in 306 euro per la seconda fascia e 309 euro per la prima fascia. Le restanti risorse finanziarie sono state finalizzate all'aumento dei fondi per la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e di risultato in misura del 4,8% per la seconda fascia e 7,6% per la prima.

Tali miglioramenti retributivi verranno attribuiti in base ad una scansione temporale articolata in quattro tranches coincidenti con i mesi di gennaio del quadriennio, a partire dal gennaio 2002.

Sul versante normativo l'ipotesi realizza il primo Testo Unico di tutte le disposizioni normative che disciplinano il rapporto di lavoro di questi dirigenti.

Il contratto interviene sul conferimento degli incarichi, per adeguare la regolamentazione alle attuali esigenze organizzative e gestionali della Presidenza del Consiglio e sulla materia della valutazione dei dirigenti, strumento fondamentale per l'apprezzamento delle capacità professionali e per il riconoscimento dei meriti individuali, tenendo conto dell'impegno e delle peculiarità di tali dirigenti, la cui attività è diretta al sostegno delle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza.

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

**9 marzo 2006
Dirigenza Sanità Area III
(amministrativa,
sanitaria, tecnica e
professionale)**

Ipotesi di accordo del CCNL dell'Area III della dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale per il secondo biennio economico 2004-2005.

L'ipotesi di accordo del CCNL per il II biennio economico 2004-2005 dell'Area della dirigenza dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e delle professioni sanitarie (SPTA) del Servizio sanitario nazionale interessa circa 21.700 lavoratori. L'aumento medio a regime è di circa 228 euro, di cui 141 sul tabellare e 87 euro sull' accessorio. Gli incrementi saranno erogati in tre tranches: 1° gennaio 2004, 1° febbraio 2005 e 31 dicembre 2005.

**9 marzo 2006
Dirigenza Sanità Area IV
(medica e veterinaria)**

Ipotesi di accordo del CCNL per la dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale per il secondo biennio economico 2004-2005.

L'ipotesi di accordo interessa circa 117.700. L'aumento medio a regime è di circa 254 euro, di cui 141 euro sullo stipendio tabellare e 113 euro per finanziare la parte accessoria della retribuzione. Gli incrementi saranno erogati in tre tranches: 1° gennaio 2004, 1° febbraio 2005 e 31 dicembre 2005.

PROVVEDIMENTI PUBBLICATI

PERIODO ESAMINATO: 8 GENNAIO - 13 MARZO

Decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 4

“Misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento della pubblica amministrazione”.

(G.U. 11 gennaio 2006 n. 8)

Circolare 22 dicembre 2005, n. 40 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

“Patologie oncologiche – Periodo di comportamento – Invalidità e situazione di handicap grave – Decreto legislativo n. 276/2003, attuativo della legge Biagi e diritto al lavoro a tempo parziale”.

(G.U. 13 gennaio 2006 n. 10)

Ripubblicazione del testo della legge 23 dicembre 2005, n. 266, recante:

“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2006)”, corredata delle relative note.

(G.U. 13 gennaio 2006 n. 10, S.O. n. 9)

Decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 2005, n. 293

“Recepimento dell’accordo sindacale per il personale della carriera prefettizia, relativo al biennio economico 2004-2005, ai sensi dell’articolo 26 del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139”.

(G.U. 24 gennaio 2006 n. 19)

Ripubblicazione del testo della legge 23 dicembre 2005, n. 266, recante:

“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006)”, corredato delle relative note.

(G.U. 27 gennaio 2006 n. 22, S.O. n. 20)

Circolare 19 gennaio 2006, n. 3 (Ministero dell’economia e delle finanze)

“Sistema unico di contabilità economica per Centri di costo delle pubbliche amministrazioni – Titolo III del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279 – Amministrazioni centrali dello Stato: rilevazione costi II semestre 2005”.

(G.U. 1° febbraio 2006 n. 26)

Legge 3 febbraio 2006, n. 27

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 5 dicembre 2005, n. 250, recante misure urgenti in materia di università, beni culturali ed in favore di soggetti affetti da gravi patologie, nonché in tema di rinegoziazione dei mutui”.

(G.U. 4 febbraio 2006 n. 29)

LEGISLAZIONE

Decreto 18 ottobre 2005 (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

Piano pluriennale di assunzioni a tempo indeterminato di personale docente nel triennio scolastico 2005/2007".

(G.U. 6 febbraio 2006 n. 30)

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 novembre 2005

"Rideterminazione delle dotazioni organiche del personale amministrativo delle aree funzionali, delle posizioni economiche e dei profili professionali, con riferimento alle singole strutture, dell'Avvocatura generale dello Stato".

(G.U. 7 febbraio 2006 n. 31)

Decreto 7 novembre 2005, n. 298 (Ministero delle politiche agricole e forestali)

"Regolamento recante disciplina delle modalità di svolgimento del corso di formazione dirigenziale per l'accesso alla qualifica di primo dirigente del ruolo dei dirigenti del Corpo forestale dello Stato".

(G.U. 13 febbraio 2006 n. 36)

Decreto Legislativo 2 febbraio 2006, n. 42

"Disposizioni in materia di totalizzazione dei periodi assicurativi".

(G.U. 16 febbraio 2006 n. 39)

Legge 1° febbraio 2006, n. 43

"Disposizioni in materia di professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione e delega al Governo per l'istituzione dei relativi ordini professionali".

(G.U. 17 febbraio 2006 n. 40)

Circolare 10 febbraio 2006, n. 7 (Ministero dell'economia e delle finanze)

"Gestione del bilancio dello Stato - Implicazioni derivanti da talune disposizioni della legge finanziaria 2006 volte ad agevolare il perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica".

(G.U. 21 febbraio 2006 n. 43)

Circolare 17 febbraio 2006, n. 9 (Ministero dell'economia e delle finanze)

"Disposizioni in materia di spese per il personale per le amministrazioni regionali, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

Articolo 1, commi da 198 a 206, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006)".

(G.U. 2 marzo 2006 n. 51, S.O. n. 50)

Legge 9 marzo 2006, n. 80

"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 4, recante misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento della pubblica amministrazione".

(G.U. 11 marzo 2006 n. 59)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

"Accordo quadro sul superamento del termine indicato all'articolo 2, comma 3, dell'AQN in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici".

(G.U. 11 marzo 2006 n. 59)

Decreto 7 marzo 2006 (Ministero della salute)

"Principi fondamentali per la disciplina unitaria in materia di formazione specifica in medicina generale".

(G.U. 13 marzo 2006 n. 60)

ATTIVITÀ PARLAMENTARE

SITUAZIONE AL 14 MARZO

Modifica all'articolo 1 della legge 23 dicembre 2005, n. 266, in materia di indennità di trasferta in favore dei dipendenti della pubblica amministrazione
(A.C. 6334)

Da assegnare

Modifica alla tabella annessa al decreto-legge 7 aprile 2004, n. 97, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 giugno 2004, n. 143, in materia di valutazione dei titoli per la formazione delle graduatorie dei docenti

(A.C. 6208)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame*

Disciplina dei consulenti familiari

(A.C. 6196)

All'esame della Commissione Affari sociali (XII) in sede referente

Introduzione dell'articolo 10-bis della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di prepensionamento di genitori di disabili gravi

(A.C. 6171)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame*

Istituzione dell'Autorità per la valutazione del sistema delle università e della ricerca

(A.S. 3773)

Da assegnare

Abrogazione del comma 218 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2005, n. 266, in materia di riconoscimento dell'anzianità di servizio per i lavoratori ATA

(A.S. 3769)

Da assegnare

Modifica dell'articolo 1-sexies del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, in materia di reclutamento di dirigenti scolastici

(A.S. 3687)

*Assegnato alla Commissione Istruzione pubblica, Beni culturali (VII)
in sede referente*

LEGISLAZIONE

Ripristino della qualifica di dirigente superiore

(A.S. 3680)

Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I) in sede referente

Delega al Governo per il nuovo ordinamento della dirigenza delle amministrazioni dello Stato e degli enti pubblici nazionali non economici

(A.S. 3319)

Da assegnare

Disposizioni ordinamentali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco nonché rideterminazione del comparto di contrattazione del personale

(A.S. 2779)

Da assegnare

Modifiche al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, in materia di Servizio sanitario nazionale

(A.S. 2496)

Assegnato alla Commissione Igiene e Sanità (XII) in sede referente

Norme in materia di personale già dipendente da strutture sanitarie accreditate

(A.S. 574)

Da assegnare

Nuove norme riguardanti i dipendenti laureati appartenenti al ruolo amministrativo del Servizio sanitario nazionale

(A.S. 109)

Da assegnare

CATEGORIE E QUALIFICHE

Corte di Cassazione, sezione lavoro, n. 14193 del 5 luglio 2005

Lavoro pubblico privatizzato - categorie e qualifiche - quadri - disciplina privatistica - inapplicabilità.

Al rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, dopo la cosiddetta privatizzazione, non è applicabile la disciplina sulla categoria dei quadri propria del settore privato (art. 2095 cod. civ. e Legge n. 190/85).

La Corte ha messo in rilievo la specialità del regime giuridico previsto per il pubblico impiego (quale emerge dal complesso normativo del D.Lgs. n. 165/2001, testo che ora costituisce lo "statuto" di tale rapporto di lavoro), soprattutto con riferimento al sistema delle fonti, precisando in generale che la contrattazione collettiva può intervenire senza incontrare il limite dell'inderogabilità delle norme concernenti il lavoro subordinato privato. Con riferimento al caso di specie, la Corte ha precisato che il suddetto decreto legislativo, dettando regole peculiari solo per i dirigenti e per i vicedirigenti, attribuisce per il resto delega piena alla contrattazione collettiva, senza che possa desumersi un obbligo di prevedere la categoria dei quadri dall'art. 40, che rinvia ad eventuali distinte discipline dei contratti collettivi per peculiari posizioni lavorative.

Il rapporto di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche, infatti, sebbene reso di derivazione contrattuale, è connotato da principi e regole fortemente derogatorie rispetto al regime giuridico del comune rapporto di lavoro subordinato, cfr. C. Cost. n. 313 del 1996, n. 309 del 1997 e, soprattutto, n. 89 del 2003, nonché Cass. 2 marzo 2005, n. 4355. La specialità investe per l'appunto il sistema delle fonti, con particolare riguardo alla formazione e al ruolo assegnato al contratto collettivo del settore pubblico.

Il punto di maggiore emersione del detto carattere di specialità della fonte collettiva è l'autorizzazione ricevuta dalla legge a sostituire la disciplina già in vigore per l'impiego pubblico, dettata da leggi e regolamenti, determinando l'effetto di non applicabilità ai rapporti di lavoro contrattuali di quelle fonti.

Prima della riforma cd. di "privatizzazione", il lavoro pubblico era disciplinato, prevalentemente, da una specifica e dettagliata disciplina legale, certamente connotata dall'imperatività, anche nella parte ampiamente integrata dai regolamenti di recezione degli accordi collettivi.

Successivamente, in via transitoria, l'art. 69, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 ha disposto l'applicabilità della disciplina speciale e la sua cessazione con la sottoscrizione dei contratti collettivi del quadrienni 1998/2001.

Tali contratti hanno regolato l'intera materia della classificazione del personale, determinando l'inapplicabilità del sistema delle qualifiche funzionali, come previsto dalla Legge n. 312/80 e dal DPR n. 1219/84, rimasto transitoriamente in vigore, qualifiche funzionali che sono state accorpate in "aree" di inquadramento.

Di fatto, la contrattazione collettiva ha dato attuazione, allo stato, alla norma con la previsione delle c.d. "posizioni organizzative", rispondenti, certo all'esigenza di creare ad un livello inferiore a quello della dirigenza incarichi a termine e specificamente retribuiti, per lo svolgimento di mansioni inerenti posizioni di particolare valore e contenuto gerarchico, ovvero professionale, ma sicuramente, stante il carattere transitorio e revocabile di questi incarichi, esulanti dalla nozione di "categoria di inquadramento".

OSSERVATORIO DI GIURISPRUDENZA

.....

CONDOTTA ANTISINDACALE

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 11741 del 6 giugno 2005.

Lavoro subordinato – condotta antisindacale - procedimento ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori – ricorso incidentale del lavoratore.

Nel procedimento ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, sono legittimati attivamente solo gli organismi sindacali; di contro, il singolo lavoratore, pure interessato all'accoglimento del ricorso, non è legittimato ad impugnare autonomamente la sentenza, di conseguenza, risulta tempestivo l'eventuale ricorso per cassazione proposto dal lavoratore nel termine di cui agli artt. 370 e 371 cod. proc. civ., qualificandosi come ricorso incidentale adesivo, dal momento che lo stesso ha acquisito la legittimazione ad intervenire solo in seguito ed in virtù del ricorso principale.

La Suprema Corte, con la sentenza n. 11741 del 6 giugno 2005, fa il punto sulla c.d. condotta antisindacale. Lo Statuto dei lavoratori (art. 28 L. 300/70), oltre a prevedere un apposito procedimento per la repressione della condotta antisindacale, stabilisce che, nel caso in cui il datore di lavoro si comporti in modo tale da impedire o limitare l'esercizio e la libertà delle attività sindacali, il sindacato possa denunciare tale comportamento e, nel caso in cui ne sia, giudizialmente, accertata l'effettiva lesione, ottenere la cessazione del comportamento ritenuto antisindacale e la rimozione degli effetti.

In particolare, è stato ritenuto antisindacale il comportamento che incida, in modo diretto, su diritti sindacali espressamente riconosciuti

dai contratti collettivi di lavoro e dalla legge. La giurisprudenza ha però avuto, anche, modo di precisare come la violazione dei diritti esplicitamente stabiliti da norme legali o contrattuali non esaurisca l'ambito dei comportamenti antisindacali.

Al di là degli elementi tipici che possono, più o meno, integrare tale condotta, è interessante notare che il permanere degli effetti lesivi fa sì che, il mero ritardo nella proposizione del ricorso, non ne determini di per sé l'inammissibilità e, l'esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro, non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale. L'orientamento giurisprudenziale è stato motivato con riferimento allo stesso tenore letterale dell'art. 28, il quale, prevedendo l'emanazione di un ordine di cessazione del comportamento illegittimo o di rimozione degli effetti, presuppone, quindi, la sussistenza di tale situazione. Particolare rilievo assume, poi, la specialità dell'azione correlata alla specialità dei presupposti di legittimazione attiva. Quest'ultima è riconosciuta solo agli "organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse". La Corte costituzionale, con le sentenze n. 54/74; n. 334/88; n. 89/95, ha ritenuto tale delimitazione non lesiva dei principi costituzionali poiché, da un lato, il procedimento speciale aggiunge una nuova possibilità di tutela in via d'urgenza di interessi collettivi particolarmente qualificati, non privando nessuno degli strumenti di tutela, anche giudiziaria, già assicurati dall'ordinamento e, dall'altro,

limita l'accesso allo speciale strumento processuale ai soggetti in possesso di indici indicativi della loro maggiore idoneità ad individuare le situazioni, di lesione degli interessi collettivi dei lavoratori, rispetto a cui la proposizione di un ricorso ex art. 28 sia "razionalmente funzionale".

Il singolo lavoratore, quindi, concretamente interessato all'accoglimento del ricorso, può solo spiegare un intervento adesivo dipendente e conseguentemente non è legittimato ad impugnare autonomamente la sentenza che abbia provveduto in ordine al ricorso (Cfr. Cassazione 6 marzo 2003 n. 3343 e Cassazione 1 giugno 2004 n. 10530). Coerentemente, il medesimo soggetto nella sua qualità di interventore adesivo dipendente, nel giudizio in Cassazione, può proporre un ricorso incidentale adesivo rispetto a quello proposto dalla parte adiuvata, mentre anche un ricorso proposto in via autonoma dovrebbe appunto essere qualificato come intervento incidentale adesivo, dal momento che sostanzialmente può solo avere una funzione collaterale e subordinata (Cassazione 26 febbraio 1996 n. 1410).

CONCORSI INTERNI - GIURISDIZIONE

Corte di Cassazione, SS.UU. sentenza n. 14259 del 7 luglio 2005 – Presidente G. Nicastro; Relatore G. Vidiri.

Lavoro - pubblico impiego - passaggio di categoria - giurisdizione del giudice ordinario - sussiste.

Va riconosciuta la giurisdizione del giudice amministrativo in presenza di prove selettive volte a determinare l'ingresso del candidato-dipendente in una diversa area, venendosi in questo caso a configurare una vicenda assimilabile ad una vera e propria "assunzione"; di contro, appartiene al giudice ordinario la giurisdizione nel caso di prove selettive che prevedano il passaggio ad una posizione lavorativa superiore all'interno della stessa area.

La Corte di Cassazione a Sezioni Unite, con la sentenza n. 14259, è ulteriormente intervenuta sulle controversie relative a concorsi interni, ponendo un chiaro limite alla giurisdizione amministrativa, chiarendo, ancora una volta, che qualora ci si trovi di fronte a prove selettive per attribuire una posizione lavorativa superiore nell'ambito della medesima area o categoria, la giurisdizione è del giudice ordinario. La Suprema Corte aveva più volte esaminato la questione affermando che nel nuovo sistema di riparto della giurisdizione di cui all'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, sono devolute alla cognizione del giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, "tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pp.aa. incluse le assunzioni, ancorché vengano in considerazione atti presupposti", e a quella del giudice amministrativo "tutte le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti della p.a.", con la conseguenza che la vicenda modificativa del rapporto di lavoro con una p.a., quale quella attinente allo svolgimento di un concorso interno, è attribuita all'ago, non inerendo ad una procedura concorsuale, in considerazione del fatto che il bando di concorso, riservato al personale interno, ed il conseguente svolgimento della procedura selettiva rappresentano atti di gestione del rapporto di lavoro, espressione della capacità di esercizio dei poteri del privato datore di lavoro. I giudici di legittimità hanno evidenziato, in primo luogo, come non fosse ragionevole immaginare a fronte dell'unicità della procedura selettiva, giurisdizioni diverse a seconda della qualità dei partecipanti alla selezione (interni: autorità

giudiziaria ordinaria; esterni: autorità giudiziaria amministrativa), sicché il momento di collegamento della fattispecie del concorso misto alla giurisdizione amministrativa era costituito dal possibile ingresso nei ruoli della p.a. di personale che non fosse già dipendente, secondo l'orientamento espresso già nella ordinanza Cass., SS.UU. n. 3948 del 2004; ed hanno altresì precisato come un'interpretazione del dato normativo, in linea con i principi elaborati in materia dal giudice delle leggi, imponesse la scelta del giudice amministrativo in riferimento alle procedure che consentono il passaggio ad aree e fasce superiori, all'interno delle quali sono contemplati diversi profili professionali, perché dette procedure integrano un vero e proprio concorso; di contro, spetta alla giurisdizione ordinaria dirimere i conflitti originatisi nell'ambito di procedure selettive attivate per attribuire al dipendente una posizione lavorativa superiore all'interno della stessa area.

Consiglio di Stato, Sez. V, 12 luglio 2005, Sentenza n. 3778.

Lavoro - Pubblico impiego - Procedure di promozione - Giurisdizione G.O. - Controversie in materia di concorsi - Concorsi riservati agli interni per il passaggio da un'area funzionale a un'altra - Giurisdizione G.A.

- Sussiste -

Progressione verticale - Procedure selettive per il passaggio degli impiegati da una qualifica a un'altra nell'ambito della medesima area funzionale - Giurisdizione residuale - G.O. - Art. 97 Cost..

Le controversie in materia di concorsi nel pubblico impiego ricadono nella giurisdizione del giudice

amministrativo quando si tratti di concorsi per soli candidati esterni, di concorsi "misti" (ai quali possono partecipare gli impiegati aventi una data posizione di carriera, anche se non in possesso di tutti i requisiti previsti per i concorrenti "esterni") e di concorsi riservati agli interni per il passaggio da un'area funzionale ad un'altra; mentre appartengono alla giurisdizione residuale del giudice ordinario le controversie attinenti a procedure selettive per il passaggio degli impiegati da una qualifica ad un'altra nell'ambito della medesima area funzionale. Tali ultime procedure, infatti, ancorché denominate concorso, non sono i concorsi per l'accesso al pubblico impiego di cui tratta l'articolo 97 della Costituzione, le controversie sui quali sono affidate al giudice amministrativo, bensì procedure di promozione, attinenti quindi allo svolgimento del rapporto d'impiego, sul quale sussiste ora la giurisdizione del giudice ordinario (Cassazione, sezioni unite, 26 febbraio 2004 n. 3948). "Nel caso in esame si tratta appunto di una procedura, denominata selezione interna, per la c.d. "progressione verticale", come dice la stessa appellante, a posti di istruttore direttivo dell'area di vigilanza, riservata a impiegati della medesima area. Pertanto, il difetto di giurisdizione del giudice amministrativo, pronunciato dal giudice di primo grado, va confermato (TAR Lazio, Roma, sezione seconda bis, sentenza 22 marzo 2003 n. 2439).

.....
DIRIGENZA

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro n. 17520 del 30 agosto 2005, Pres. Mattone, Rel. Maiorano.

Lavoro - settore privato - riconoscimento della qualifica di dirigente.

La qualifica di dirigente è riconosciuta non solo a coloro che partecipano alle scelte strategiche, ma anche a coloro che hanno la funzione

di attuare tali scelte e di preordinare gli strumenti operativi, nell'ambito del diffuso decentramento dei poteri decisionali.

Il ricorrente ha chiesto al Pretore di Milano l'accertamento del suo diritto alla qualifica di dirigente per le mansioni svolte alle dipendenze della Enichem s.p.a. nel periodo dal 1986 al 1995, nel quale egli era preposto, con l'inquadramento di funzionario, al settore "finanza e controllo".

L'azienda si è difesa sostenendo che il lavoratore non aveva occupato una posizione dirigenziale, in quanto era sottoposto ad altri dirigenti e che pertanto gli era stata correttamente attribuita la qualifica di quadro di VIII livello in base al contratto collettivo del settore chimico.

Sia il Pretore che il Tribunale di Milano, in grado di appello, hanno ritenuto fondata la domanda, riconoscendo il diritto del lavoratore alla qualifica di dirigente a far tempo dal 1991.

Il Tribunale ha fatto riferimento al contratto collettivo per i dirigenti industriali, applicato dall'azienda, osservando che esso prevede espressamente la qualifica di dirigente per il lavoratore che svolge "mansioni caratterizzate da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa" indicando in via esemplificativa, come appartenenti alla categoria dirigenziale, "i direttori, i condirettori, coloro che sono preposti con ampi poteri di rappresentanza e di decisione a capo di importanti servizi ed uffici, gli institori e i procuratori con poteri di rappresentanza e di decisione".

La norma collettiva - ha rilevato il Tribunale - con il riferimento a soggetti non direttori o condirettori, preposti a importanti servizi e uffici ha chiaramente inteso riconoscere il diritto alla qualifica dirigenziale anche a lavoratori che sicuramente devono rispondere a direttori e condirettori e quindi sono

subordinati agli stessi.

L'azienda ha proposto ricorso per cassazione sostenendo, tra l'altro, che la qualifica dirigenziale, a termini di legge, va riconosciuta solo se il lavoratore possa influenzare la vita dell'azienda, senza essere subordinato ad altri ed abbia la posizione di "alter ego" dell'imprenditore.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 17520 del 30 agosto 2005,

Pres. Mattone, Rel. Maiorano)

ha rigettato il ricorso, confermando il suo consolidato indirizzo secondo cui quando "l'appartenenza alla categoria dei dirigenti è espressamente regolata dalla contrattazione collettiva, si deve necessariamente fare riferimento alle relative disposizioni per stabilire l'inquadramento del lavoratore, avendo il giudice l'obbligo di attenersi ai requisiti stabiliti dalle parti sociali, che hanno valore vincolante e decisivo (Cass. n. 5608/1990)".

Passando all'accertamento di fatto, il contratto collettivo del settore privato prevede espressamente che sia il dirigente sia il lavoratore che si trovi a svolgere "mansioni caratterizzate da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale con la finalità di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa, ed indica in via esemplificativa i direttori, i condirettori, coloro che sono preposti con ampi poteri direttivi e di decisione, con ampi poteri direttivi, a capo di importanti servizi ed uffici, gli institori ed i procuratori (con)...poteri di rappresentanza e di decisione". "Le norme collettive", continua la sentenza, "con il richiamo di "soggetti, non direttori o condirettori, che sono preposti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi ed uffici",

facevano riferimento a lavoratori che sicuramente dovevano rispondere a direttori o condirettori e quindi erano subordinati agli stessi”.

La Corte ha ritenuto di rigettare i ricorsi, riconoscendo la qualifica dirigenziale anche a soggetti sottoposti ad altri dirigenti, il Tribunale abbia correttamente applicato le regole di ermeneutica.

Tribunale di Parma, sezione lavoro, ordinanza 28 febbraio 2005

Lavoro – Pubblico Impiego – Dirigenti – Trasferimenti – Accordo delle parti – Contemperamento degli interessi – Revoca – Necessità motivazione – Periculum.

da Guida al Diritto de il Sole 24 Ore, n. 41 del 22 ottobre 2005, pag. 77:

“La mobilità (*id est* le rotazioni sugli incarichi) trova il proprio fondamento sull'accordo delle parti, con ciò differenziandosi radicalmente dalla disciplina dello *ius variandi* del settore privato, sicché la norma prevede un contemperamento degli interessi delle parti: da un lato l'interesse alla flessibilità, dall'altro la tutela della professionalità del dirigente.

Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati solo con provvedimento motivato.

A contrario, a nulla servirebbe un atto di imperio dell'amministrazione senza alcuna motivazione.

Sussiste il *periculum* quando si passi dalla dirigenza di un settore (o anche di un servizio) con coordinamento di numeroso personale, gestione di budget anche molto rilevanti, responsabilità gestionali e anche umane (insomma, un ruolo per eccellenza attivo e operativo) al collocamento in staff, altamente penalizzante sia in termini di effettiva

professionalità sia e soprattutto in termini d'immagine lavorativa, di leadership e ruolo sociale”.

CONTRATTI COLLETTIVI – EFFICACIA DEROGATORIA RISPETTO ALLA LEGGE

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 18829 del 27 settembre 2005, Pres. Mattone; est. Curcuruto.

Lavoro pubblico privatizzato - Contratti collettivi – efficacia derogatoria rispetto alla legge ex art. 2 D.Lgs. n. 165/2001 - limiti – personale scolastico di enti locali passato nei ruoli statali.

L'efficacia derogatoria riconosciuta al contratto collettivo, relativamente ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, rispetto alla legge, presuppone che la legge, della cui deroga si tratti, non investa la fonte collettiva del compito della propria attuazione.

In materia di rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni l'efficacia derogatoria riconosciuta al contratto collettivo rispetto alla legge (dall'art. 2, c. 2, seconda parte del D.Lgs. n. 29/93, come modificato dal D.Lgs. n. 80/98, ora trasfuso nell'art. 2 D.Lgs. n. 165/2001) presuppone che la legge, della cui deroga si tratti, non investa la fonte collettiva del compito della propria attuazione, poiché ove ciò accada viene meno il presupposto stesso di operatività della disciplina concernente la suddetta efficacia. Nella fattispecie, la Corte ha cassato la sentenza di merito che - in riferimento all'ipotesi del trasferimento del personale scolastico A.T.A. dagli enti locali allo Stato, ai sensi dell'art. 8 Legge n. 124/9 - aveva ritenuto legittimo il diritto al solo cosiddetto “maturato economico” sulla base dell'accordo ARAN-OO.SS. del 20 luglio 2000, recepito con decreto interministeriale 5 aprile 2001, riconoscendo a tale accordo la possibilità di derogare a norme di legge, prevista dal suddetto art. 2,

nonostante la legge derogata, che riconosce al personale l'anzianità maturata presso l'Ente di provenienza ai fini giuridici ed economici, rinvii al contratto collettivo la disciplina di dettaglio.

La sentenza impugnata avrebbe applicato "falsamente" il comma 2, parte seconda dell'art. 2 del D.Lgs. n. 165/01, ritenendo che i contratti collettivi, ai quali tale disposizione riconosce efficacia derogatoria di norme di legge, siano diversi dai contratti considerati nel comma successivo dello stesso articolo. L'errore della Corte risiede, a detta dei supremi giudici, nell'aver trascurato la connessione sistematica dei due commi in esame.

"Il primo di essi infatti ha stabilito il principio per cui eventuali disposizioni di legge possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi, mentre il secondo dispone che i rapporti di lavoro di cui al comma precedente sono regolati contrattualmente e che i contratti collettivi sono stipulati secondo le procedure del titolo III dello stesso decreto.

Quindi l'esplicito riferimento del terzo comma ai rapporti regolati dal secondo comma e alla fonte contrattuale comporta che i contratti collettivi menzionati nello stesso terzo comma siano quelli che, nel comma precedente, possono, se del caso, assumere funzione derogatoria rispetto alla legge".

In questo contesto, l'accordo del 20 luglio 2000, procedendo al primo riallineamento delle figure professionali coinvolte nel passaggio al comparto scuola, non aveva tenuto conto dell'anzianità, in senso, quindi, derogatorio rispetto alla legge, precludendo il successivo riconoscimento dell'anzianità maturata.

Anche l'ARAN, in sede di accordo interpretativo ex art. 64 del D.Lgs. n. 165/01, richiesto dal Tribunale di Milano, aveva fatto presente che l'accordo di cui sopra non trovava fondamento nella contrattazione

di cui al D.Lgs. n. 165/01, ma era finalizzato ad un primo transitorio inquadramento del personale approdato al comparto scuola, non conteneva norme su diversi e definitivi inquadramenti del personale, per i quali disponeva, invece, la legge. Nel momento, infatti, in cui la legge rinvia al contratto collettivo perché esso detti la disciplina di dettaglio, tra la fonte primaria e secondaria si viene ad istaurare una particolare relazione, caratterizzata dal fatto che il contratto collettivo assume la funzione di gestione degli assetti che la legge ha disegnato nelle linee fondamentali.

L'attribuzione, da parte della legge, alla contrattazione collettiva, di attuare i propri contenuti contiene in sé una regola di inderogabilità.

Questa limitazione non consente al contratto collettivo di assumere un contenuto autonomo e/o contrastante con la legge.

Ove ciò dovesse verificarsi, la salvaguardia della coerenza delle scelte legislative sarà affidata ai criteri di risoluzione delle antinomie, nella fattispecie al criterio gerarchico che colloca la legge al di sopra del contratto.

Le considerazioni di cui sopra si ritrovano, quasi integralmente, in un'altra recente pronuncia della Corte, sezione lavoro, sentenza n.18657/05, Pres. Mattone; Est. Curcuruto.

.....

LAVORO PUBBLICO PRIVATIZZATO - LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 18621 del 22 settembre 2005

Lavoro pubblico privatizzato - Licenziamento individuale - Termine di decadenza ex art. 6 L. 604/1966 - Applicabilità.

Il termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento, di cui all'art. 6 Legge n. 604/66, trova applicazione anche al licenziamento del dipendente di una pubblica amministrazione.

Pronunciandosi per la prima volta sull'argomento con ampia motivazione fondata sull'art. 2, c. 2, D.Lgs. n. 29/93 (ora art. 2 D.Lgs. n. 165/2001), la Corte ha ritenuto che il termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento, di cui all'art. 6 Legge n. 604/66, trova applicazione anche al licenziamento del dipendente di una pubblica amministrazione, non essendo di ostacolo le disposizioni (art. 59, c. 7 e art. 59 bis D.Lgs. n. 29/93, come modificato dal D.Lgs. n. 80/98, ora artt. 55 e 56 D.Lgs. n. 165/2001), che prevedono un termine più breve per le impugnazioni di tutte le sanzioni disciplinari in sedi di carattere arbitrale (collegio arbitrale di disciplina o collegio di conciliazione), le quali non sono incompatibili con il citato art. 6, atteso che l'applicazione di tale termine non restringe le facoltà previste dalla disciplina speciale.

Il termine di decadenza di 60 giorni previsto dall'art. 6 della Legge n. 604/66 per l'impugnazione del licenziamento si applica, pertanto, anche in caso di licenziamento disciplinare di un pubblico impiegato.

Le disposizioni in tema di sanzioni disciplinari contenute nel D.Lgs. n. 29/93 (privatizzazione del pubblico impiego) prevedono che il dipendente possa impugnare la sanzione comminatagli entro venti giorni dalla sua applicazione davanti al Collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui egli lavora (art. 59, comma 7). In alternativa, come previsto dall'art. 59 bis del D.Lgs. n. 29/93, introdotto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 80/98, la sanzione disciplinare può

essere impugnata davanti al collegio di conciliazione di cui all'art. 69 bis dello stesso decreto, ossia davanti allo stesso collegio cui è demandato lo svolgimento del tentativo obbligatorio di conciliazione. Quanto a modalità e ad effetti dell'impugnazione l'art. 59 bis richiama l'art. 7, commi 6 e 7 della Legge n. 300/70. Si deve quindi osservare che le due disposizioni menzionate (art. 59, comma 7, e articolo 59 bis del D.Lgs. n. 29/93 come modificato dal D.Lgs. n. 80/98) attribuiscono al lavoratore, sanzionato disciplinarmente, una facoltà di impugnazione in sedi di carattere arbitrale (facoltà oggi disciplinata in maniera organica dal contratto collettivo nazionale quadro 23 gennaio 2001 in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato). Il termine entro il quale questa facoltà può essere esercitata è assai più breve del termine previsto dall'art. 6 della Legge n. 604/66.

Qualora il lavoratore eserciti una tale facoltà, poiché essa ha come contenuto l'impugnazione della sanzione disciplinare e quindi, se del caso, del recesso per motivi disciplinari, non viene in diretto rilievo il problema dell'applicabilità del termine ex articolo 6 della Legge n. 604/66, dal momento che il licenziamento viene impugnato. Il problema si pone invece quando il lavoratore non si avvalga dei sistemi anzidetti e preferisca rivolgersi all'autorità giudiziaria.

L'esistenza delle disposizioni che attribuiscono la facoltà di impugnare di fronte ad arbitri la sanzione disciplinare non è incompatibile con l'applicazione del termine di decadenza previsto dalla Legge n. 604/66, perché l'applicazione di tale termine non restringe le facoltà di impugnazione in sede arbitrale attribuite dalla legge al dipendente. Infatti se il dipendente segue la strada dell'impugnazione arbitrale il termine assegnatogli a tale fine è più ristretto di quello previsto dalla Legge n. 604/66. Ne deriva che quando si avvalga tempestivamente della strada



del giudizio arbitrale il lavoratore necessariamente rispetta anche il termine di cui al citato art. 6. Quindi, fra l'altro, l'incompatibilità non può essere argomentata affermando che l'applicazione del termine di decadenza si risolve in un trattamento più sfavorevole dell'impugnazione davanti al giudice ordinario rispetto a quella da proporsi in sede arbitrale.

D'altra parte neppure è corretto argomentare dalla normativa in tema

di impugnazione innanzi ai collegi arbitrali (quello di disciplina dell'amministrazione e quello di volta in volta istituito ex art. 69 bis D.Lgs. n. 29/93 - tutte norme, peraltro, ora prive di effetto) per ricavare conseguenze circa il regime dell'impugnazione dinanzi al giudice ordinario.

È necessario, inoltre, in tal senso, ricordare che il comma 5, art. 72 del D.Lgs. n. 165/2001, dispone che: "a far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001, per ciascun ambito di riferimento, cessano di produrre effetti i commi 7, 8 e 9 dell'art. 55 del presente decreto"¹.

Deve, altresì, essere considerato che il termine di decadenza, previsto dall'art. 6 della Legge n. 604/66, potrebbe dirsi non operante nell'ambito del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, qualora le regole speciali di tale rapporto, contenute nel decreto legislativo, consentissero di dedurre il principio per cui nel licenziamento del dipendente di una pubblica amministrazione non è ritenuta meritevole di tutela l'esigenza del datore di lavoro di conoscere in termini brevi la eventualità che il proprio recesso non si consolidi e non vada in sostanza a buon fine. Ma che nel rapporto di lavoro alle pubbliche amministrazioni una siffatta esigenza non sia meritevole di tutela non risulta da alcuna norma. Da tenere a mente, inoltre, che un diverso regime di impugnazione del licenziamento potrebbe comportare dubbi di legittimità costituzionale per irragionevole disparità di trattamento rispetto al regime comune.

a cura di **Paola Tiberi**

Collaboratore ARAN

NOTE

¹ Art. 55, D.Lgs. n. 165/2001, commi:

7. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora.

Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma.

Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.

8. Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno

all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità.

9. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei principi di cui ai precedenti commi.

