

# alan newsletter

---

**4-5/2006**

AGENZIA  
PER LA RAPPRESENTANZA  
NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

LUGLIO OTTOBRE 2006

REDAZIONE  
VIA DEL CORSO 476  
00186 ROMA

**OSSERVATORIO  
UNIONE EUROPEA**

**RESPONSABILITÀ  
SOCIALE  
DELLE IMPRESE**

**OSSERVATORIO  
AUTONOMIE LOCALI**

**OSSERVATORIO  
DI GIURISPRUDENZA**







**DIRETTORE RESPONSABILE**  
Anna Maria Gaibisso

**COMITATO  
TECNICO-SCIENTIFICO**

Silvana Dragonetti  
Sergio Gasparrini  
Elvira Gentile  
Pasquale Palmiero  
Arturo Parisi  
Gianfranco Rucco

**SEGRETERIA DI REDAZIONE**  
Tiziana De Florio

**PROGETTO GRAFICO  
E IMPAGINAZIONE**  
Angelo Molaoli

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

**STAMPA**  
Eurolit srl

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. 4-5  
LUGLIO OTTOBRE 2006

**OSSERVATORIO AUTONOMIE LOCALI**

*a cura di Gianfranco Rucco e Rosario Soloperto* **2**

**OSSERVATORIO UNIONE EUROPEA**

Responsabilità sociale delle imprese  
*di Enzo Avanzi* **14**

Capi di stato e di governo  
al vertice di giugno

*di Arturo Parisi* **25**

**FLASH NOTIZIE**

*a cura di Alessia Moroni e Barbara Paradisi*  
Attività svolta dall'Aran **27**

**LEGISLAZIONE**

*di Tiziana De Florio e Rosario Soloperto*  
Provvedimenti pubblicati  
ed attività parlamentare **35**

**OSSERVATORIO DI GIURISPRUDENZA**

*a cura del Servizio Studi Aran* **45**

# INDICE

Si riportano qui di seguito le risposte ad alcuni quesiti pervenuti

**In relazione all'art. 4, comma 2 del CCNL del 9.5.2006, inerente l'incremento delle risorse decentrate, quali sono le nozioni di "spesa del personale" e "monte salari"?**

Si ritiene utile precisare che in materia di spesa la contrattazione collettiva non ha fornito alcuna specifica indicazione.

Trattandosi di una nozione di carattere squisitamente tecnico-contabile, per l'esatta definizione della sua portata si rinvia necessariamente alle specifiche regole che attualmente la disciplinano, nonché alle ulteriori particolari indicazioni fornite in materia direttamente dal Ministero dell'economia. In proposito si evidenzia solo che, poiché l'incidenza della "spesa del personale" sulle entrate correnti (oppure sulla spesa corrente depurata della spesa sanitaria, nel caso delle Regioni), secondo predefinite percentuali, è stata utilizzata dalle parti negoziali come parametro indicativo della effettiva e complessiva situazione economico-contabile degli enti, la nozione di spesa del personale non può che essere unica, nel senso che l'importo complessivo della stessa ricomprende necessariamente sia quelle per il personale non dirigente, sia quelle relative al personale con qualifica dirigenziale, ove presente, nonché quella relativa al segretario comunale e provinciale per gli enti che si avvalgono di tale specifica figura

professionale.

Relativamente, invece, alla diversa nozione di monte salari, introdotta nella contrattazione collettiva già nel precedente regime pubblicistico, si fa presente che essa, come evidenziato negli "Elementi quadro per la contrattazione decentrata" formulati dalla scrivente Agenzia nel 1996 e ribadito nei successivi orientamenti applicativi formulati in materia e consultabili sul sito istituzionale [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it), (Comparto Regioni-Autonomie locali, Raccolta sistematica), ricomprende: "tutte le somme corrisposte nell'anno di riferimento, rilevate dai dati inviati da ciascun Ente, ai sensi dell'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001, in sede di rilevazione del conto annuale, e con riferimento ai compensi corrisposti al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte a titolo di trattamento economico, sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell'amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo, per la determinazione del "monte salari", oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, le indennità di trasferimento, le indennità di mensa, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo, ecc.". Poiché la nozione di "monte salari" viene presa in considerazione sia per la quantificazione delle risorse destinate a livello nazionale per la copertura degli oneri conseguenti ai rinnovi dei CCNL (parte economica), sia per stabilire limiti massimi di incremento delle risorse decentrate (sia stabili che variabili), con separato

riferimento a ciascuna delle diverse categorie di personale presenti negli enti del Comparto Regioni-Autonomie locali, è evidente che, a differenza della nozione di spesa del personale, essa non è unica per tutti i dipendenti dell'ente ma assume, necessariamente, distinti valori per ciascuna delle aree contrattuali presenti nel comparto delle regioni e delle autonomie locali (personale non dirigente, dirigenti, segretari comunali e provinciali). Si aggiunge anche che il monte salari rappresenta un valore annuo riferito ai pagamenti effettuati nel corso del periodo considerato. Si applica, quindi, un criterio di cassa e non di competenza (in proposito si rinvia alle indicazioni fornite in materia dal Ministero dell'economia e delle finanze, con la circolare n. 5 del 3.2.2004).

Gli enti, quindi, quando hanno bisogno di individuare il proprio monte salari riferito ad un anno specifico e con riferimento ad una specifica categoria di personale (dirigenti, non dirigenti, segretari comunali e provinciali), non devono ricorrere ad alcun procedimento di calcolo o di ricalcolo complesso, ma devono semplicemente far riferimento ai dati quantitativi già contenuti nel conto annuale predisposto e inviato al Ministero dell'economia e delle finanze per il periodo annuale che interessa.

Si ricorda, infine, che gli importi dei trattamenti economici fondamentali ed accessori che contribuiscono alla determinazione del valore complessivo del "monte salari" (a livello nazionale o di singolo ente) devono essere considerati al netto degli oneri riflessi a carico dei datori di lavoro, tenendo conto, quindi, solo degli oneri a carico dei lavoratori.

In tal senso, si richiamano le specifiche indicazioni contenute nella dichiarazione congiunta n. 14 allegata al CCNL 14.9.2000.

**Relativamente all'art. 4, commi 1 e 2 del CCNL 9.5.2006, l'incremento delle risorse decentrate da esso previsto, va aggiunto agli incrementi previsti dall'art. 32, commi 2 e 7 del CCNL 22.1.2004 o va in sostituzione degli stessi?**

Si ritiene necessario evidenziare che la nuova disciplina dell'art. 4 del CCNL del 9.5.2006 ha previsto e disciplinato un'autonoma fonte di possibile incremento delle risorse decentrate variabili, legata al possesso da parte degli enti di predefiniti parametri economico-finanziari.

La nuova disciplina, quindi, va a sostituire integralmente quella precedente contenuta nell'art.32 del CCNL del 22.1.2004, senza, peraltro, incidere in alcun modo sulle altre fonti di possibile incremento delle risorse decentrate variabili indicate nell'art. 31, comma 3, del medesimo CCNL del 22.1.2004.

Tuttavia, anche se, in base al nuovo CCNL del 9.5.2006, è venuto meno il precedente impianto regolativo dell'art. 32 del CCNL del 22.1.2004, ciò non comporta che gli enti debbano procedere alla decurtazione delle risorse decentrate degli importi corrispondenti agli incrementi derivanti dall'avvenuta applicazione, per l'anno 2003, delle prescrizioni del citato art. 32 del CCNL del 22.1.2004 (salvo evidentemente quanto previsto dal comma 6 del medesimo art. 32, poiché in questa specifica ipotesi

venivano in considerazione risorse variabili, come si evince chiaramente dalla lettura di tale clausola contrattuale e come, a suo tempo, puntualmente evidenziato nella Relazione illustrativa per la certificazione della Corte dei conti relativa al CCNL del 22.1.2004). Infatti, poiché quelli derivanti dal richiamato art. 32 del CCNL del 22.1.2004 erano incrementi di risorse decentrate stabili, i relativi importi sono confermati e restano definitivamente acquisiti dalle disponibilità finanziarie per la contrattazione decentrata integrativa, conservando la loro caratteristica di stabilità.

Anche se ricavabile dalla natura stabile delle risorse derivanti dagli incrementi dell'art. 32, proprio al fine di evitare ogni possibile dubbio in materia, la parti hanno ritenuto opportuno fornire una precisa indicazione con la Dichiarazione congiunta n.1 al CCNL del 9.5.2006, che non solo ribadisce la stabilizzazione delle risorse di cui si tratta, ma conferma anche il vincolo della destinazione delle risorse derivanti dall'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 (si tratta dell'incremento dello 0,20% del monte salari 2001) al finanziamento della disciplina delle alte professionalità ("Le parti dichiarano che gli incrementi delle risorse decentrate derivanti dalla corretta applicazione dell'art. 32, comma 2 e comma 7, in relazione alle finalità da quest'ultimo stabilite, del CCNL del 22.1.2004 sono confermati e restano definitivamente acquisiti nelle disponibilità per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività").

**Spettano i compensi per produttività alla dipendente assente per congedo di maternità ai sensi dell'art. 17, comma 4 CCNL 14.9.2000 e le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) e i) del CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni?**

L'art.17, comma 4, del CCNL del 14.9.2000 prevede, nell'ambito del trattamento economico da erogare alla lavoratrice in congedo di maternità, anche il salario di produttività. Tuttavia, tale clausola contrattuale non può stabilire una garanzia assoluta. Infatti, in base all'art. 17, commi 1 e 2, del CCNL dell'1.4.1999, confermato anche dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, l'erogazione dei compensi di produttività è legata "al merito e all'impegno di gruppo per centro di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999. In base all'art. 37 citato "I compensi... devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati...". L'erogazione di tali compensi è quindi legata, non alla presenza in servizio, ma ad una valutazione positiva e meritocratica delle prestazioni rese nel periodo di tempo considerato dal progetto di produttività. Pertanto, non vi sono ostacoli a riconoscere tali compensi anche al personale che si sia avvalso del congedo di maternità, anche se è ragionevole presumere che i periodi di assenza a tale titolo finiscano per incidere sui risultati conseguiti dal dipendente, determinando una conseguente riduzione (o anche esclusione) del compenso previsto. Sul punto dei compensi da riconoscere comunque alla lavoratrice in maternità, ai sensi dell'art. 17, comma 4, del CCNL del 14.9.2000, si deve evidenziare che

l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che i compensi previsti dall'art. 17, comma 2 lettere f) ed i) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modifiche, in assenza di disposizioni analoghe a quelle dell'art. 19, comma 2 del CCNL del 5.10.2001, non possano essere corrisposti in caso di congedo di maternità perché non presentano le caratteristiche di fissità e continuità previste dal citato art. 17, comma 4 del CCNL del 14.9.2000.

Ciò trova conferma nel fatto che essi non figurano tra le voci della retribuzione considerate utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (v. art. 49 CCNL 14.9.2000).

**La maggiorazione dell'indennità di posizione prevista dall'art. 41, comma 4 CCNL 16.5.2001 dei Segretari comunali e provinciali deve essere corrisposta nel periodo di astensione obbligatoria per maternità?**

Al segretario titolare di sede ed assente per congedo di maternità deve essere corrisposta anche la maggiorazione della retribuzione di posizione per incarichi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.5.2001 e del successivo contratto decentrato integrativo di livello nazionale del 22.12.2003.

Infatti, l'art. 22, comma 4, del CCNL del 16.5.2001 espressamente stabilisce che al segretario durante il periodo di congedo di maternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile. In virtù di tale previsione, pertanto, ai fini della determinazione del trattamento economico spettante alla segretaria in congedo di maternità, si deve tenere conto dell'importo della retribuzione di posizione effettivamente corrisposta alla stessa e,

quindi, anche della eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione alla stessa riconosciuta, ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL del 16.5.2001 e dello specifico CCDI del 22.12.2003.

In virtù di queste disposizioni contrattuali, gli enti possono riconoscere o meno detta maggiorazione, in presenza di incarichi aggiuntivi, ma se la attribuiscono, essa (dato che non si tratta di una distinta ed autonoma voce retributiva ma di un specifico incremento della retribuzione di posizione) non può non essere considerata a tutti i fini per i quali si prende in considerazione appunto la retribuzione di posizione, come nel caso in esame. Occorre, poi, ricordare anche che l'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 151/2001, come tutela generale della determinazione del trattamento economico del congedo di maternità, agli effetti dell'art. 22 dello stesso decreto legislativo, stabilisce, comunque, che per retribuzione "s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quodrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità".

**Possono essere utilizzati i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 208 C.d.S. per l'incentivazione del personale della Polizia municipale?**

L'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 ha regolato esaustivamente la materia dell'utilizzo dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative di cui





all'art. 208 CdS, prevedendo:

- a) un'unica forma di possibile utilizzo dei suddetti proventi;
- b) l'attribuzione ai singoli enti della determinazione delle quote dei proventi contravvenzionali da destinare alle attività assistenziali

e previdenziali;

- c) un unico e preciso vincolo di destinazione dei suddetti proventi esclusivamente a favore di attività di assistenza e previdenza per il personale della Polizia municipale, con esclusione di ogni possibile forma di erogazione monetaria;
- d) l'individuazione, in modo esclusivo negli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000, formati di rappresentanti di dipendenti



e costituiti in conformità alle previsioni dell'art. 11 della Legge n. 300/70, dei soggetti preposti alla gestione delle suddette attività assistenziali e previdenziali.

Conseguentemente, deve escludersi che i suddetti proventi possano essere utilizzati per il finanziamento dell'erogazione di particolari incentivi economici diretti a favore del personale della Polizia municipale.

Questo indirizzo è condiviso anche dalla Corte dei conti della Sicilia che nel parere n. 9 del 23 giugno 2006 ha escluso che il comune di Palermo possa devolvere una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie, previste dal Codice della strada, al fondo di produttività del personale della polizia municipale.

**Se l'ente intende esternalizzare alcuni servizi, basta la semplice informazione preventiva delle OO.SS. oppure è necessaria la procedura di concertazione?**

Su tale particolare problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

1. con specifico riferimento alle problematiche generali connesse ai processi di esternalizzazione, dismissione e trasformazione delle funzioni e delle attività ed ai diversi modelli di relazioni sindacali attivabili in materia, la vigente disciplina contrattuale (art. 7, comma 3, del CCNL 1.4.1999) prevede, in queste situazioni, l'obbligo dell'informazione preventiva seguita, a richiesta del sindacato, da incontro;
2. il modello più pregnante della concertazione (art.8, comma 1, lett. c del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art.6, comma 2, lett. c del CCNL del 22.1.2004) trova applicazione solo relativamente alla definizione dei criteri per il passaggio del personale alle dipendenze del nuovo datore

di lavoro per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti il trasferimento di funzioni e di personale.

**Per la programmazione delle assunzioni è necessaria la concertazione oppure è sufficiente l'informazione preventiva?**

La consistenza e la variazione della dotazione organica, nonché la programmazione triennale dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, sono oggetto del solo modello della consultazione sindacale, previa informazione, ivi espressamente stabilito, in quanto si tratta di adempimenti autonomi del datore di lavoro

In base a questo modello relazionale, che il CCNL non disciplina in modo espresso e che trova applicazione in tutti i casi in cui la legge o il CCNL lo prevedano, l'ente, previa adeguata informazione, si limita ad acquisire senza particolari formalità, il parere dei soggetti sindacali indicati nell'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999.

La consultazione, evidentemente, non può in alcun modo confondersi né con il diverso modello della concertazione né, tanto meno, con la contrattazione.

Relativamente all'andamento dei processi occupazionali, che sono oggetto di concertazione sindacale, esso, invece, dovrebbe riguardare, secondo l'opinione dell'ARAN, le tendenze e gli obiettivi dell'amministrazione in materia di occupazione, senza ingerenze sulle scelte politiche in materia di numero e categoria dei posti da ricoprire.

## RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE

*Per la mia qualità di componente del Comitato tecnico-scientifico, oltre che di redattore, di ARANNEWSLETTER, mi prego presentare questo scritto del Prof. Enzo Avanzi – Delegato Generale della Sezione italiana del Ceep. Il Prof. Enzo Avanzi ha ricostruito con pazienza e professionalità i contenuti di questo interessante argomento – la responsabilità sociale delle imprese – senza mancare di sottolineare l'importanza e l'impegno che lo ha coinvolto.*

*Non voglio aggiungere altro per esaltare la valenza del contributo scientifico. Vorrei solo richiamare all'attenzione del lettore l'ultima nota che mi sembra faccia comprendere come la valutazione della responsabilità sociale delle imprese coincida con le valutazioni sulla buona gestione economica.*

*Scrivo infatti Avanzi "le performances borsistiche delle grandi società quotate in borsa sono sempre più legate ai miglioramenti che si registrano in materia sociale ambientale e di buon governo aziendale e l'Agenzia che si occupa di misurare le politiche delle imprese secondo i principi delle Nazioni Unite, dell'OCSE e dell'U.E. ne conferma l'assunto".*

*(Avv. Arturo Parisi)*

### GLI INDIRIZZI ESPRESSI IN MATERIA DALLE PRINCIPALI ISTITUZIONI INTERNAZIONALI

Una recente Comunicazione della Commissione UE al Parlamento Europeo (23/3/2006)<sup>1</sup> fa il punto sui progressi compiuti in questa materia, partendo dalle esperienze raccolte nell'ambito del Forum multilaterale europeo sulla responsabilità sociale dell'impresa (RSI) e presentate al Parlamento nel 2004.

Dopo aver ricordato che

- per RSI s'intende l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate;
- che alle imprese deve essere riconosciuto "un comportamento socialmente responsabile se decidono di andare oltre le prescrizioni minime e gli obblighi giuridici derivanti dai contratti collettivi per rispondere alle esigenze della società";
- che "scegliendo la via della RSI le imprese possono contribuire, in cooperazione con i loro partners, a conciliare meglio le ambizioni economiche, sociali ed ecologiche" ragione per cui "in Europa la promozione della RSI riflette la necessità di riflettere i valori comuni e di aumentare il senso di solidarietà e di coesione";
- essendo, pertanto, pienamente consapevole del ruolo prioritario

delle imprese in questo ambito, la Commissione ha ribadito la volontà di collaborare strettamente con esse, annunciando il proprio sostegno *“al lancio di un'alleanza europea in materia di RSI, aperta alle imprese di tutte le dimensioni che sono invitate ad aderirvi”*.

Si consolida, così, il quadro politico per le iniziative nuove o esistenti in materia, espresse sia dalle grandi che dalle piccole e medie imprese, oggetto *“non di uno strumento giuridico che debba essere sottoscritto dalle imprese, dalla Commissione o da un'autorità pubblica ma di un processo politico destinato a promuovere l'idea della RSI nelle imprese europee”*.

Non, quindi, nuovi strumenti giuridici coercitivi ma la conferma di indirizzi già ripetutamente enunciati (da ultimo nell'ambito dell'attuazione del partenariato per la crescita e l'occupazione lanciato nel febbraio 2005 e più volte riconfermato in seguito nel quadro degli sviluppi della cd. strategia di Lisbona per la promozione della crescita e dell'occupazione), salvaguardando lo sviluppo sostenibile e, al tempo stesso, rafforzando il potenziale innovativo e la competitività dell'Europa<sup>2</sup>.

Obiettivo confermato dal Consiglio (marzo 2005) ed esplicitato dallo stesso negli Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2005/2008), nella linea più volte indicata dallo stesso Parlamento europeo<sup>3</sup>.

La pubblicazione di un documento di mero indirizzo politico è stata una scelta coerente con l'orientamento, da qualche anno prevalente in ambito UE, di ridimensionare, per quanto possibile, il ricorso agli strumenti legali coercitivi, preferendosi valorizzare e sostenere con altri mezzi pratiche gestionali idonee a realizzare obiettivi condivisi, quali, nel nostro caso:

- “mercati del lavoro più integrati e livelli più elevati di inclusione sociale, quando la politica delle assunzioni delle imprese tende a favorire l'occupazione di persone appartenenti a categorie sociali svantaggiate;

- investimenti destinati a favorire lo sviluppo delle competenze, l'apprendimento permanente e l'occupabilità, necessari per rimanere competitivi nell'economia globale della conoscenza; per far fronte all'invecchiamento della popolazione lavorativa in Europa;
- miglioramenti della salute pubblica grazie ad iniziative volontarie delle imprese in settori come la commercializzazione e l'etichettatura dei prodotti alimentari e chimici non tossici;
- migliori prestazioni in fatto di innovazione, in particolare per quanto riguarda le innovazioni nel modo di affrontare i problemi della società grazie ad un'interazione più intensa con gli operatori esterni e alla creazione di ambienti di lavoro più atti a stimolare l'innovazione;
- uno sfruttamento più razionale delle risorse naturali ed una diminuzione dei livelli di inquinamento, in particolare grazie ad investimenti nell'ecoinnovazione e all'adozione volontaria di sistemi di gestione ambientale e di etichettatura;
- un'immagine più positiva delle imprese e degli imprenditori nella società, che possa contribuire a suscitare atteggiamenti più favorevoli all'imprenditorialità;
- un maggiore rispetto dei diritti umani, della tutela dell'ambiente e delle norme fondamentali del lavoro, in particolare nei paesi in via di sviluppo;
- riduzione della povertà e progresso verso gli obiettivi di sviluppo del millennio”.

Da qui la proposta di *“Un'alleanza Europea per la RSI”*, intesa come *“quadro politico per iniziative nuove*

o esistenti in materia”, con particolare attenzione alle piccole e medie imprese, normalmente meno attrezzate economicamente e culturalmente per inserirsi in questi ambiti innovativi, con mantenimento degli impegni di spesa già in atto in materia ma senza alcun nuovo obbligo finanziario per l’Unione. Vengono, così, individuati alcuni punti focali a cui la Commissione dedicherà particolare attenzione:

- sensibilizzazione e scambio delle migliori prassi;
- sostegno ad iniziative multilaterali, da promuoversi sia nell’ambito del dialogo sociale generale che dei *forum multilaterali periodici*, dei *dialoghi sociali settoriali* (espressamente indicando, come buon esempio di tali iniziative, la Piattaforma europea sull’alimentazione);
- informazione dei consumatori e trasparenza;
- rafforzamento della ricerca interdisciplinare, con riguardo ai legami esistenti a livello macro, meso e micro fra RSI, competitività e sviluppo sostenibile;
- educazione, con il sostegno alla formazione permanente di imprenditori, dirigenti e dipendenti;
- individuazione di approcci specifici per le piccole e medie imprese, con sostegno alle iniziative delle organizzazioni da esse promosse e degli scambi di esperienze;
- promozione *della dimensione internazionale della RSI, con specifico riguardo ai testi delle Nazioni Unite, dell’OIL, agli orientamenti dell’OCSE per le multinazionali ed al patto mondiale delle imprese (UN GlobalCompact), di cui l’Unione promuoverà la conoscenza*

*collaborando con gli altri Governi e le parti interessate per renderli più efficaci.*

È previsto che fra un anno si faccia il punto in materia in una nuova sessione del Forum multilaterale, ricordando che i partners dell’Alleanza, “considerando la natura molto generale della RSI e la diversità del mondo imprenditoriale europeo ed internazionale”, hanno, comunque, già individuato alcuni campi di azione prioritaria:

- “incoraggiare l’innovazione e lo spirito imprenditoriale nelle tecnologie, i prodotti e i servizi sostenibili che rispondono ai bisogni della società;
- aiutare le piccole e medie imprese a prosperare ed a svilupparsi;
- aiutare le imprese ad integrare considerazioni sociali e ambientali nella propria attività economica, in particolare in quella che riguarda la catena di approvvigionamento;
- migliorare e sviluppare la competenza per l’occupabilità;
- rispondere meglio alla diversità e alla sfida della parità di opportunità, tenendo conto dei cambiamenti demografici connessi al rapido invecchiamento della popolazione europea;
- migliorare le condizioni di lavoro anche in cooperazione con la catena di approvvigionamento;
- innovare in campo ecologico concentrandosi in particolare sull’integrazione dell’eco-efficienza e del risparmio energetico nel processo di creazione dei prodotti e dei servizi;
- intensificare il dialogo proattivo e l’impegno con tutte le parti interessate;
- continuare ad affrontare la sfida della trasparenza e della comunicazione per rendere le prestazioni non finanziarie delle imprese e delle organizzazioni più comprensibili

a tutte le parti interessate e per integrarle meglio con le loro prestazioni finanziarie;

- operare al di fuori dei confini dell'Unione Europea in modo socialmente ed ecologicamente responsabile, come le imprese fanno all'interno dell'Unione stessa.

Questi settori prioritari saranno affrontati da "coalizioni di cooperazione aperte" che riuniranno le imprese interessate e disposte a trattare tali questioni in "riunioni di laboratorio volte ad esplorare ed elaborare progetti operativi comuni, in partenariato con esperti e parti interessate e con il sostegno della Commissione Europea".

La Comunicazione qui riportata ha suscitato critiche da parte di chi avrebbe preferito un approccio più deciso, con l'indicazione di obiettivi minimi da proporre alle diverse istanze del dialogo sociale, generale e settoriale; con l'individuazione di precisi rinvii agli ambiti oggetto degli interventi dei Fondi strutturali e degli altri strumenti di sostegno; con l'indicazione di precisi percorsi da proporre soprattutto agli Stati di più recente ingresso ed a quelli in attesa di inserimento a breve termine nella UE. Non v'è dubbio che si è, viceversa, optato per un impatto molto più leggero, privilegiandosi in questa fase il consolidamento della *cultura della responsabilità sociale*, in un quadro in cui le difficoltà del momento, qui come altrove, fanno preferire approcci più elastici, nell'ambito dei quali l'individuazione e la valorizzazione delle "convenienze" fa premio sulla specificazione di obiettivi minimi cogenti. Si consolida, così, una tendenza da tempo prevalente in ambito internazionale, dove le indicazioni delle diverse istituzioni competenti, contenute in un corpo ormai coerente e consolidato di raccomandazioni ed altri documenti di principio, hanno comunque finito per costituire il quadro di riferimento per la definizione di un'etica di impresa ormai così ben

riconoscibile da poter essere oggetto, in casi sempre più frequenti, anche di specifiche valutazioni da parte di agenzie di *rating* a ciò specializzate<sup>4</sup>. Il fatto che la Commissione UE vi faccia specifico riferimento in un documento indirizzato al Parlamento Europeo rafforza e riattualizza le indicazioni già espresse in materia in ambito internazionale, rendendone più sicuro il valore giuridico quanto meno all'interno di quei principi e di quelle clausole generali a cui può farsi riferimento in sede di interpretazione di altre disposizioni di per sé cogenti. In tale prospettiva, è quindi opportuno un sintetico richiamo delle indicazioni desumibili dai testi UE, ONU, ILO ed OCSE che possono incidere sulla RSI.

#### UNIONE EUROPEA<sup>5</sup>

Premesso che in tutti i testi richiamati non viene mai messo in dubbio *il carattere volontario* degli standards adottati, che devono, in quanto tali, andare oltre quanto richiesto da norme cogenti, i testi UE hanno via via individuato una **dimensione interna** (*gestione delle risorse umane; salute e sicurezza nel lavoro; adattamento alle trasformazioni*) ed una **dimensione esterna** (*gestione degli effetti sull'ambiente e delle risorse naturali; rapporti con le Comunità locali; partnership commerciali, fornitori e consumatori; diritti dell'uomo*). Nell'ambito delle problematiche della *gestione delle risorse umane* si chiede di porre attenzione:

- alla istruzione e formazione continua;
- alla responsabilizzazione del personale;
- alla valorizzazione delle specificità delle risorse umane, anche in attuazione del principio delle pari opportunità;



- alla partecipazione dei dipendenti agli utili.

Per quanto attiene alla *salute e sicurezza nel lavoro* vengono valorizzate:

- le forme complementari di promozione della salute e della sicurezza;
- la valutazione dei criteri di salute e sicurezza nella definizione dei capitolati delle gare di appalto.

Con riguardo all'*adattamento alle trasformazioni* si raccomanda di:

- garantire la partecipazione ed il coinvolgimento di tutti gli stakeholder attraverso una procedura aperta di informazione e di consultazione;
- valutare eventuali soluzioni alternative;
- collaborare coi poteri pubblici.

Nella *gestione delle risorse naturali e degli effetti sull'ambiente*, vengono promosse:

- la riduzione del consumo delle risorse;
- la riduzione delle emissioni inquinanti e dei rifiuti.

Particolare attenzione deve essere posta ai rapporti con le *Comunità locali* interessate, monitorando e incrementando:

- occupazione ed inclusione sociale;
- filantropia;
- ricerca, innovazione e sviluppo del territorio.

Per quanto attiene a *partnership commerciali, fornitori e consumatori* si raccomanda:

- il rispetto delle disposizioni del diritto comunitario e nazionale in materia di concorrenza;
- la coscienza che la RSI concerne anche le prassi dei partners economici e dei fornitori lungo tutta la catena produttiva;

- la promozione dello spirito imprenditoriale nella regione ospitante.

Costante attenzione deve essere posta ai *diritti umani* specialmente con riguardo a:

- operazioni internazionali e catene di produzione;
- lotta contro la corruzione;
- predisposizione di *codici di condotta* relativi alle condizioni di lavoro, ai diritti dell'uomo e alla tutela dell'ambiente, validi anche e, specialmente, nel caso di imprese transnazionali, soprattutto con riferimento ai subappaltatori o fornitori, alla vigilanza sull'applicazione ed il rispetto dei codici, alle indicazioni delle organizzazioni internazionali.

Con riguardo alla *trasparenza* si ritiene che debba tradursi nella possibilità di:

- misurare e comparare i risultati ottenuti, verificando, quando occorra, la necessaria convergenza degli strumenti di RSI con i codici di condotta, le norme di gestione e gli altri strumenti di controllo; i dati della contabilità, di audit e di altre relazioni in un "triplice approccio" che possa dar conto dei progressi realizzati in materia di governo societario (governance);
- verificare la completezza dell'informazione con dati annuali sulla *governance* (composizione del CdA, remunerazioni, revisioni dei conti, ecc.).

## IL PATTO GLOBALE (UN GLOBAL COMPACT)

luglio 2000

Con riguardo al *Global Compact* ricordiamo che esso richiede alle aziende di condividere, sostenere ed applicare, nella propria sfera di influenza, un insieme di dieci principi fondamentali relativi a:

- diritti umani;
- lavoro;
- ambiente;

- lotta alla corruzione.

Alle aziende è, così, richiesto:  
*nel campo dei diritti umani*

- di sostenere e rispettare i diritti umani nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;
- di assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

*a tutela del lavoro*

- di garantire la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.
- di assicurarsi di non impiegare il lavoro forzato e obbligatorio;
- di astenersi dall'utilizzare lavoro minorile;
- di eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

*a tutela dell'ambiente*

- di avere un approccio preventivo rispetto alle sfide ambientali;
- di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità aziendale;
- di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

*nella lotta alla corruzione*

- di contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

## ..... **ONU – DICHIARAZIONE DI RIO SULL'AMBIENTE E LO SVILUPPO (1992)<sup>6</sup>**

In essa vengono proclamati 32 principi nell'ambito dei quali, per quanto qui specialmente ci interessa vedi:

- *Principio 3*

Il diritto allo sviluppo deve essere realizzato in modo da soddisfare equamente le esigenze relative all'ambiente ed allo sviluppo delle generazioni presenti e future.

- *Principio 4*

Al fine di pervenire ad uno sviluppo sostenibile, la tutela dell'ambiente costituirà parte integrante del processo di sviluppo e non potrà essere considerata separatamente da questo.

- *Principio 8*

Al fine di pervenire ad uno sviluppo sostenibile e ad una qualità di vita migliore per tutti i popoli, gli Stati dovranno ridurre ed eliminare i modi di produzione e consumo insostenibili e promuovere politiche demografiche adeguate.

- *Principio 9*

Gli stati dovranno cooperare onde rafforzare le capacità istituzionali endogene per lo sviluppo sostenibile, migliorando la comprensione scientifica mediante scambi di conoscenze scientifiche e tecnologiche e facilitando la preparazione, l'adattamento, la diffusione ed il trasferimento di tecnologie, comprese le tecnologie nuove e innovative.

- *Principio 10*

Il modo migliore di trattare le questioni ambientali è quello di assicurare la partecipazione di tutti i cittadini interessati, ai diversi livelli.

Al livello nazionale, ciascun individuo avrà adeguato accesso alle informazioni concernenti l'ambiente in possesso delle pubbliche autorità, comprese le informazioni relative alle sostanze ed attività pericolose nella comunità, ed avrà la possibilità di partecipare ai processi decisionali.

Gli Stati faciliteranno ed incoraggeranno la sensibilizzazione e la partecipazione del pubblico rendendo ampiamente disponibili le informazioni.

Sarà effettuato un accesso effettivo



ai procedimenti giudiziari e amministrativi, compresi i mezzi di ricorso e di indennizzo.

• *Principio 16*

Le autorità nazionali dovranno adoperarsi a promuovere “l'internazionalizzazione” dei costi per la tutela ambientale e l'uso di strumenti economici, considerando che è in principio l'inquinatore a dover sostenere il costo dell'inquinamento, tenendo nel debito conto l'interesse pubblico e senza distorcere il commercio internazionale e gli investimenti.

• *Principio 17*

La valutazione di impatto ambientale, come strumento nazionale, sarà effettuata nel caso di attività proposte che siano suscettibili di avere effetti negativi rilevanti sull'ambiente e dipendano dalla decisione di un'autorità nazionale competente.

.....

**ONU / OIL – DICHIARAZIONE  
TRIPARTITA DI PRINCIPI SULLE  
IMPRESE MULTINAZIONALI E LA  
POLITICA SOCIALE (1977, REV. 2001)**

Vengono qui individuati principi guida destinati alle imprese concernenti:

- *l'occupazione;*
- *la formazione;*
- *le condizioni di vita e di lavoro;*
- *le relazioni industriali,*

tenendo conto degli obiettivi di politica generale e delle priorità di sviluppo dei paesi in cui operano, da individuarsi nell'ambito di *consultazioni ad hoc con i partners sociali.*

*Occupazione*

- promozione dell'occupazione (potenzialità locali, sviluppo economico locale)

- uguaglianza di opportunità e di trattamento

- sicurezza dell'impiego.

*Formazione*

Si richiede che essa sia in linea con la politica di sviluppo del paese ed inserita nelle prospettive di partecipazione ai programmi locali.

*Condizioni di vita e di lavoro*

Viene ribadita la necessità di assicurare che esse siano conformi quanto meno ai minimi localmente previsti in materia di:

- salario e condizioni di lavoro
- età minima di accesso
- sicurezza ed igiene.

*Relazioni industriali*

Vengono qui ribaditi gli standard OIL in materia di:

- libertà sindacale e diritto di organizzazione
- contrattazione collettiva
- consultazioni tra imprenditori e lavoratori
- per le vertenze di lavoro, diritto alla tutela giurisdizionale e/o alla soluzione stragiudiziale con strumenti collettivi

.....

**OCSE – PRINCIPI DI GOVERNO  
SOCIETARIO (1999, REV. 2004)**

Grande attenzione viene posta alla *separazione tra proprietà e controllo del capitale* nonché, in generale, all'equilibrio dei poteri e dei diritti. Con riguardo alle basi per un efficace governo societario si richiede che i suoi assetti siano tali da:

- promuovere mercati trasparenti ed efficienti
- essere coerente con la legge articolando chiaramente la suddivisione delle responsabilità fra le diverse autorità rispettivamente preposte alla supervisione, alla regolamentazione ed alla garanzia dell'applicazione delle norme.

## DIRITTI DEGLI AZIONISTI E FUNZIONI FONDAMENTALI ASSOCIATE ALLA PROPRIETÀ DELLE AZIONI

L'assetto del governo societario deve essere tale da tutelare i diritti degli azionisti e facilitarne l'esercizio con specifiche disposizioni quanto a:

- informazione
- partecipazione
- trasferimento delle azioni.

## EQUO TRATTAMENTO DEGLI AZIONISTI

L'assetto del governo societario deve assicurare l'equo trattamento di tutti gli azionisti, *compresi quelli di minoranza e gli azionisti stranieri*.

Ad ogni azionista deve essere riconosciuta la possibilità di efficaci rimedi giuridici per la violazione dei propri diritti.

## IL RUOLO DEGLI STAKEHOLDERS NEL GOVERNO SOCIETARIO

L'assetto del governo societario deve riconoscere i diritti degli stakeholders previsti da leggi o da fonti pattizie ed incoraggiare un'attiva di cooperazione fra le imprese e tali soggetti (ad esempio dipendenti, creditori, ecc.) al fine di creare ricchezze e posti di lavoro e di assicurare lo sviluppo durevole di imprese finanziariamente solide.

## INFORMAZIONE E TRASPARENZA

L'assetto di governo societario dovrebbe assicurare una tempestiva ed accurata informazione su tutte le questioni rilevanti riguardanti la società, comprese la situazione finanziaria, *le performances, gli assetti societari e la governance*.

## LE RESPONSABILITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'assetto del governo societario deve assicurare:

- la guida strategica della società,
- l'efficace monitoraggio della gestione da parte del CdA il quale deve rispondere del proprio operato alla società e agli azionisti.

## OCSE – LINEE GUIDA PER LE IMPRESE MULTINAZIONALI (1976 REV. 2000)

Vi si enunciano “*principi e norme volontari per il comportamento responsabile delle imprese nell'adempimento delle leggi applicabili*” in materia di:

- occupazione e relazioni industriali
- diritti umani
- ambiente
- informazione e trasparenza
- corruzione
- interessi dei consumatori
- scienza e tecnologia
- concorrenza
- fiscalità.

## PRINCIPI GENERALI

Le imprese debbono considerarsi impegnate a promuovere:

- lo sviluppo sostenibile
- i diritti dell'uomo
- la formazione e l'occupazione
- una buona *corporate governance*
- l'influenza sui partner commerciali in materia di RSI

A tal fine deve prevedersi la *pubblicazione di informazioni* su:

- l'attività, la struttura e la situazione finanziaria
- norme di qualità elevata per la pubblicazione di informazioni, per

la contabilità e la verifica contabile e per le informazioni finanziarie, ivi comprese quelle ambientali e sociali.

## OCCUPAZIONE E RELAZIONI INDUSTRIALI

In materia vengono ricordati:

- il diritto alla rappresentanza sindacale ed alla negoziazione collettiva
- l'abolizione del lavoro minorile forzato
- il rispetto del principio di non discriminazione
- la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
- le norme e le altre cautele applicabili alle trasformazioni societarie.

## AMBIENTE

In relazione ad esso si richiedono:

- sistemi di gestione ambientale (valutazione degli effetti delle attività, definizione e monitoraggio di obiettivi quantificabili)
- un'adeguata informazione
- la fissazione di successivi traguardi per un miglioramento continuo nell'ambito delle possibilità di sviluppo sostenibile.

## LOTTA ALLA CORRUZIONE

In materia si richiede di non offrire o sollecitare vantaggi indebiti nonché la trasparenza dei sistemi di gestione con riguardo alla lotta alla corruzione ed all'estorsione.

## INTERESSI DEL CONSUMATORE

Essi vengono inquadrati nella *eticità* nello svolgimento delle attività commerciali di vendita e di pubblicità,

con specifico riguardo alle esigenze di sicurezza e qualità di beni e servizi forniti (esempio: etichette sui prodotti, tracciabilità dall'origine, ecc.).

## SCIENZA E TECNOLOGIA

Si devono mettere in rilievo:

- i contributi alla innovazione su scala locale e nazionale
- trasferimento e diffusione di tecnologie e know-how
- sviluppo scientifico anche attraverso l'utilizzo e la formazione di personale locale.

## CONCORRENZA

Vengono messi all'indice gli accordi anticoncorrenziali fra competitori, volti ad imporre prezzi, fare offerte collusive, fissare restrizioni o limiti di produzione, ripartire o suddividere i mercati, auspicandosi una costante cooperazione con le Autorità della concorrenza.

## OCSE - LINEE GUIDA SUL GOVERNO SOCIETARIO DELLE IMPRESE A PARTECIPAZIONE PUBBLICA (2005)

Sono destinate ad assicurare una buona *corporate governance* alle imprese a partecipazione pubblica (IPP) sia che perseguano obiettivi di politica pubblica sia che svolgano una mera attività commerciale, derivando il proprio reddito principalmente da vendite e tariffe.

L'ordinamento deve assicurare uguaglianza nei mercati in cui IPP e le imprese private si trovano a competere, onde evitare distorsioni di mercato.

Si deve all'uopo predisporre una separazione tra la funzione di proprietà dello stato e le altre funzioni pubbliche che possono influenzare le regole del mercato.

Le IPP non devono essere esenti dall'applicazione delle leggi e dei regolamenti generali e devono operare in condizioni concorrenziali per quanto riguarda l'accesso ai mercati finanziari

ed al credito.

In quanto proprietario lo stato deve assicurare che *la governance* delle IPP sia trasparente e rendicontabile, con il necessario grado di professionalità ed efficienza.

Deve essere in ogni caso assicurata:

- una chiara definizione degli obiettivi e degli indirizzi imprenditoriali della proprietà pubblica;
- l'autonomia gestionale delle IPP e l'indipendenza dei loro CdA;
- il grado e le modalità di coordinamento per la gestione e l'esercizio dei diritti di proprietà.

Lo Stato e le IPP devono riconoscere i diritti di tutti gli azionisti, assicurando loro un trattamento equo ed uguale accesso alle informazioni societarie, promuovendo a tal fine:

- una politica di comunicazione e consultazione attiva con tutti gli azionisti
- e la partecipazione degli azionisti di minoranza alle assemblee.

La politica proprietaria dello stato deve riconoscere le responsabilità degli IPP verso gli *stakeholder* e richiedere una rendicontazione dei rapporti fra di essi e le imprese.

Specialmente le grandi IPP, quelle quotate in borsa o che perseguono importanti obiettivi di politica pubblica, debbono predisporre specifici programmi di *compliance* ai codici etici interni ed un efficace diffusione degli stessi fra gli *stakeholder*.

Le IPP debbono, inoltre, osservare standard elevati in materia di trasparenza tramite:

- sistemi di reportistica e rendicontazione coerente
- procedure di controllo interno
- verifica indipendente esterna annuale
- adozione di alti standard di rendicontazione e verifica
- specifica informazione sui temi indicati nei principi di *corporate governance OCSE*.

I consigli di amministrazione delle IPP

debbono avere l'autorità necessaria, le competenze e l'indipendenza per adempiere alle proprie funzioni di guida strategica e di monitoraggio dei dirigenti. Debbono poter agire con integrità ed assumersi le responsabilità delle proprie decisioni.

Si richiedono a tal fine:

- mandato e responsabilità finale per le *performances*, valutabili
- norme che garantiscano l'indipendenza
- l'eventuale avvio di Comitati di supporto.

Tutte queste indicazioni sono state tenute presenti e sviluppate nell'ambito del progetto DISCERNO (**Disseminating Corporate Ethics and Responsibility through Networks of State Owned enterprises**, Diffondere le pratiche di responsabilità sociali nelle piccole e medie imprese in mano pubblica) promosso dal CEEP (Centro europeo delle imprese pubbliche, a partecipazione pubblica e di interesse economico generale) il partner sociale europeo a cui aderisce l'ARAN.

Attraverso questo progetto, che gode del sostegno finanziario UE, partner di diversi paesi si sono impegnati a promuovere, presso le PMI locali in mano pubblica o con partecipazione mista, le pratiche di responsabilità sociale, dando così uno sbocco concreto alle indicazioni dell'Unione e delle altre Autorità internazionali qui richiamate.

Tale progetto, che ha fin qui riguardato imprese italiane, francese e polacche, sarà via via esteso ad altri Paesi UE: si prevede che l'anno prossimo aderiranno anche le sezioni del CEEP di Germania e Romania, così ulteriormente consolidando la diffusione della cultura e degli strumenti gestionali finalizzati alla RSI



in un ambito – quello delle imprese locali in mano pubblica - che già oggi comprende 1,1 milioni di salariati. Il rispetto dei criteri di *corporate governance* eticità e responsabilità sociale di impresa si rivela sempre più importante per le imprese di piccola e media dimensione, di cui può accompagnare e sostenere la crescita favorendone un migliore accesso al credito e, quando occorre, ai mercati finanziari.

È infatti ormai diffusa la convinzione che i criteri richiesti per il *rating etico* finiscono per coincidere, rafforzandoli, con quelli delle “normali” valutazioni dell'efficienza aziendale, traducendosi in una “specificità aggiuntiva” che è sempre più apprezzata dagli investitori istituzionali nazionali ed internazionali<sup>7</sup>.

**Enzo Avanzi**

Delegato generale Ceep-IT

<sup>1</sup> Com. (2006) 136 definitivo

<sup>2</sup> Così la comunicazione al Consiglio di primavera, Com. (2005) 24 def.

<sup>3</sup> V. Risoluzioni 2002 e 2003 P5\_TA (2002) 0278 e P5\_TA (2003) 0200

<sup>4</sup> È il caso della AEI, Agenzia Europea di Investimenti, Standard Ethics GEIE, su cui v. *infra*.

<sup>5</sup> EU Com (2001) 366 def., « Libro verde. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese, Bruxelles 18/07/2001”.

EU Com (2002) 347 “Responsabilità Sociale dell'Impresa. Un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile, Bruxelles 2/07/2002”.

EU Com (2003) 284 def. « Modernizzare il diritto delle società e rafforzare il governo societario nell'Unione Europea. Un piano per progredire, Bruxelles 21/05/2003”.

EU Com (2006) 136 “Incrementare la partnership per sviluppo e occupazione: fare dell'Europa un polo di eccellenza per la RSI, citato in nota 1”.

<sup>6</sup> Rio 1992. *Vertice per la Terra*, a cura di G.C. Garaguso e S. Marchisio, Franco Angeli Milano 1993, pag. 32

<sup>7</sup> Le *performance* borsistiche delle grandi società quotate in borsa sono sempre più legate anche al loro *rating etico*, cioè ai miglioramenti che si registrano in materia sociale, ambientale e di buon governo aziendale.

Ciò è risultato dai *rating* attribuiti da AEI, l'agenzia che si occupa di “misurare le politiche delle imprese secondo i principi delle Nazioni Unite, dell'OCSE e del UE v. “*Sui rating etici....*” *il Sole 24 Ore* 7 luglio 2006



# CAPI DI STATO E DI GOVERNO AL VERTICE DI GIUGNO

Nella precedente rubrica dedicata al Vertice di Primavera dei Capi di Stato e di Governo (BRX 23-24 marzo 2006) ci si era soffermati sulle conclusioni tracciate dal Presidente di turno Schuessel e riprese dal testo ufficiale in lingua francese. In quella occasione si erano toccati vari argomenti, come: aumentare da qui al 2010 l'occupazione dei lavoratori; diminuire l'inoccupazione giovanile e migliorare la situazione professionale; raggiungere l'obiettivo di un 3% del PIL riservato alla ricerca; velocizzare le procedure di autorizzazione per la realizzazione delle imprese (burocrazia permettendo, ndr). Tra gli altri punti essenziali si era parlato di scambi di energia tra Stati membri e di energie rinnovabili. Nelle annotazioni finali del redattore, per l'appuntamento di giugno si manifestava qualche soddisfazione per l'arricchimento della strategia di Lisbona, per la prudente accettazione della direttiva sui servizi e per le puntualizzazioni sulla politica energetica comune: mentre si rinviava al Vertice di giugno per fare un po' di chiarezza sul futuro della Costituzione e sui confini d'Europa.

Purtroppo in quest'ultimo vertice, per quanto riguarda il trattato

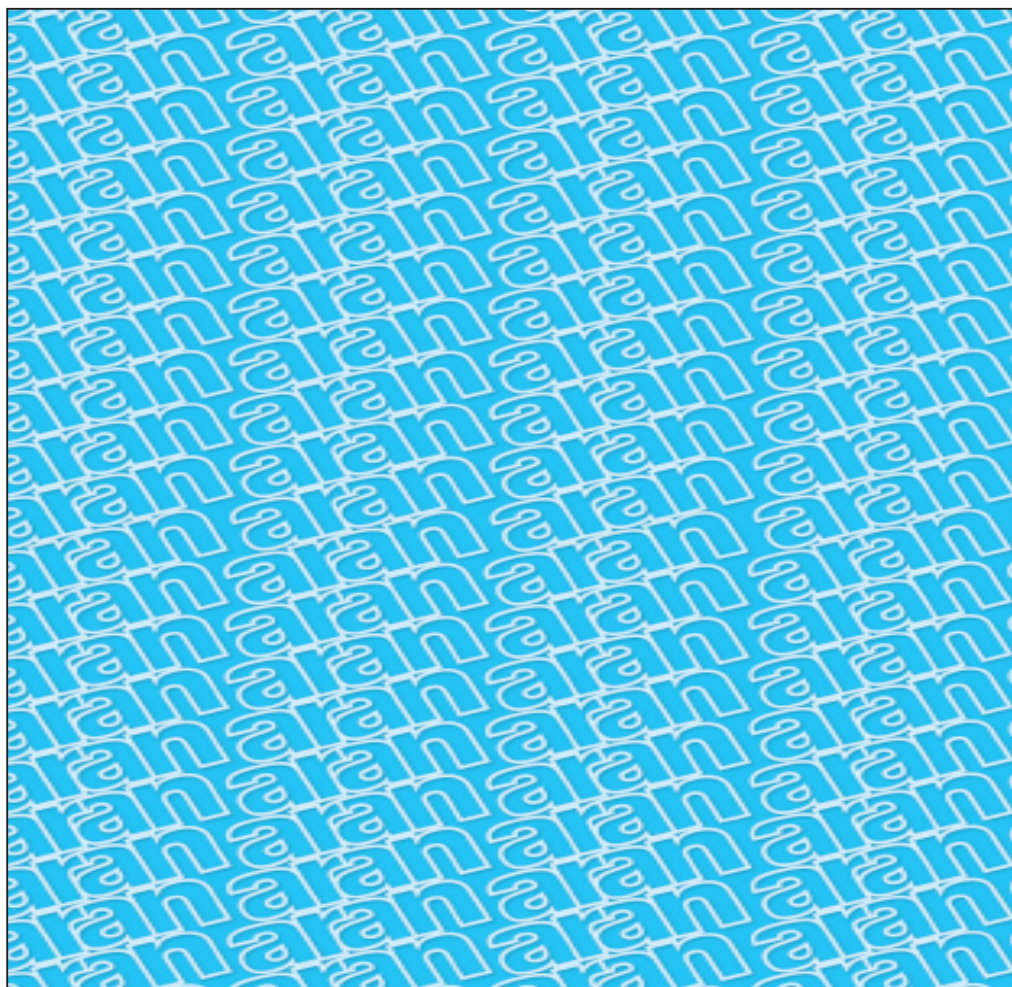
costituzionale, i governi hanno deciso di differire tutte le iniziative necessarie al 2008 (sotto la presidenza francese ed a ridosso delle elezioni europee di giugno 2009).

Nel frattempo, a parte la lunga pausa di riflessione ulteriormente concordata, dovrebbe però realizzarsi a Berlino il 25 marzo 2007, nel 50° della ricorrenza dei Trattati di Roma, una "Dichiarazione sui valori comuni" condivisa dai Paesi membri e da quelli che dovranno farvi parte nel prossimo futuro.

Una conclusione forse deludente, anche se in parte temperata dall'avvenimento suddetto che potrebbe incidere sulle procedure in corso di ratifica della Costituzione europea. Vale la pena ricordare che tutte le conclusioni della Presidenza del Consiglio Europeo di Bruxelles possono essere lette per intero consultando la nota di trasmissione alle Delegazioni dei vari Paesi che è reperibile sul sito internet [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int).

Le dichiarazioni della Presidenza - cui sono allegate alcune interessanti schede sulle quali,

OSSERVATORIO UE



senza nulla togliere alla valenza di ciascuna, soffermerei l'attenzione su quella che costituisce l'allegato n. 1 che riguarda la politica globale sulla "trasparenza" – si dividono in due grandi capitoli.

Il primo dedicato all'"Europa al lavoro" ed il secondo all'importanza di "guardare al futuro".

Nel capitolo dell'Europa al lavoro, primario è l'imperativo di promuovere libertà, sicurezza e giustizia, e dove l'approccio all'immigrazione, all'antiterrorismo, alle situazioni di emergenza sono visti certamente in chiave

di vigilanza e di rafforzamento; del pari l'esigenza di promuovere il modo di vita europeo in un mondo globalizzato ed il miglioramento dell'efficacia delle politiche estere e del funzionamento dell'Unione sono considerati altrettanti necessari traguardi.

La seconda parte che riguarda "il futuro" tocca il Trattato Costituzionale, del quale si è detto in apertura, gli aspetti dell'allargamento (dal 2007 Bulgaria e Romania dovranno far parte dell'Unione), più distanti i tempi per Turchia, Croazia e Balcani occidentali.

**Arturo Parisi**  
Esperto ARAN



# FLASH NOTIZIE

## EVENTO

## CONTENUTO/NOTE

**8 giugno 2006**

**Agenzie fiscali**

CCNL relativo al personale dei livelli del comparto delle Agenzie fiscali per il secondo biennio economico 2004-2005

*Il CCNL dei dipendenti delle agenzie fiscali, relativo al secondo biennio economico 2004-2005, è stato firmato definitivamente, riguarda circa 55 mila unità. Gli incrementi sono pari a circa 115 euro medi mensili a regime per 13 mensilità, di cui 94 euro circa erogati sulla parte fissa dello stipendio in due tranche (39 euro mensili dal 1° gennaio 2004 e 55 euro mensili dal 1° febbraio 2005) e 9,60 euro per 13 mensilità per l'indennità di Amministrazione, a partire dal 1° gennaio 2004 e dal 31 dicembre 2005. Altri 11 euro per 13 mensilità dal 2006, per incrementare il fondo per l'incentivazione della produttività, definito in contrattazione integrativa. È previsto, inoltre, a decorrere dal 31 dicembre 2005, l'incremento del valore del buono pasto che passa da 4,65 euro a 7 euro.*

**22 giugno 2006**

**Enti art. 70 D.Lgs.**

**n. 165/2001**

**Personale dei livelli**

Ipotesi di CCNL per il personale non dirigente dell'ENEA quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003  
Ipotesi di CCNL per il personale non dirigente dell'ENEA biennio economico 2004-2005

*L'ipotesi di rinnovo del contratto normativo quadriennale ENEA (Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente) ha previsto integrazioni e modifiche delle relazioni sindacali già definite nel precedente contratto; un diverso sistema di classificazione del personale con la conseguente disapplicazione della precedente normativa; l'adozione del codice di condotta per i provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali; la valorizzazione di politiche per lo sviluppo del personale e per la produttività. Il personale interessato è costituito da 3400 lavoratori.*

*Per quanto riguarda i rinnovi dei due bienni economici gli aumenti medi mensili lordi per tredici mensilità a regime sono: per il primo biennio circa 144 euro (62 euro dal 1° gennaio 2002 e 66 euro dal 1° gennaio 2003 sul tabellare; 16 euro destinati al fondo) e per il secondo biennio circa 136 euro (30 euro dal 1° gennaio 2004 e 61 euro dal 1° gennaio 2005 sul tabellare; 31 euro incrementano altri istituti contrattuali - conglobamento IIS, inquadramento personale). È inoltre previsto l'incremento dell'indennità di ente pari a circa 2 euro medi mensili dal 1° gennaio 2006 e la semplificazione della struttura retributiva, rideterminando i valori dell'EAR (elemento aggiuntivo di retribuzione), anche attraverso il riassorbimento di voci retributive individualmente percepite.*

**5 luglio 2006**

**Dirigenza Sanità Area III**

**(amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale)**

*L'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, per l'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, nel disciplinare gli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro, ha regolato i casi di sospensione cautelare*

EVENTO	CONTENUTO/NOTE
Verbale della riunione per la correzione dell'errore materiale di cui all'art. 19, comma 12, del CCNL del 3 novembre 2005	<i>del dirigente, facoltativa ed obbligatoria. Ad un'attenta rilettura di tale articolo è emerso un errore materiale laddove al comma 12, nello stabilire la durata massima del periodo di sospensione cautelare, si richiama solo quella comminata ai sensi dei commi da 2 a 5, escludendo il comma 1 (che prevede la sospensione obbligatoria nel caso in cui il dirigente sia colpito da misura restrittiva della libertà personale), contrariamente a quanto previsto nell'originario art. 30, comma 3, del CCNL 5 dicembre 1996 che l'art. 19 in esame ha aggiornato. Pertanto le parti hanno concordato sulla seguente correzione: le parole "commi da 2 a 5" sono sostituite dalle parole "commi da 1 a 5".</i>
<b>5 luglio 2006</b> <b>Dirigenza Sanità Area IV (medica e veterinaria)</b> Verbale della riunione per la correzione dell'errore materiale di cui all'art. 19, comma 12, del CCNL 3 novembre 2005, dell'area della dirigenza medica e veterinaria	<i>L'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, per l'area della dirigenza dei ruoli medico e veterinario, nel disciplinare gli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro ha regolato i casi di sospensione cautelare del dirigente, facoltativa ed obbligatoria. Ad un'attenta rilettura di tale articolo è emerso un errore materiale laddove al comma 12, nello stabilire la durata massima del periodo di sospensione cautelare, si richiama solo quella comminata ai sensi dei commi da 2 a 5, escludendo il comma 1 (che prevede la sospensione obbligatoria nel caso in cui il dirigente sia colpito da misura restrittiva della libertà personale), contrariamente a quanto previsto nell'originario art. 30, comma 3, del CCNL 5 dicembre 1996 che l'art. 19 in esame ha aggiornato. Pertanto le parti hanno concordato sulla seguente correzione: le parole "commi da 2 a 5" sono sostituite dalle parole "commi da 1 a 5".</i>
<b>5 luglio 2006</b> <b>Dirigenza Sanità Area IV e III</b> CCNL dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio sanitario nazionale secondo biennio 2004-2005 e CCNL dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale secondo biennio 2004-2005	<i>Sono stati firmati definitivamente, a seguito della certificazione positiva della Corte dei conti, i contratti nazionali dei dirigenti medici e veterinari dell'area IV e dei dirigenti sanitari, professionali, tecnici e amministrativi dell'area III del Servizio sanitario nazionale, relativi al II biennio economico 2004-2005. I lavoratori interessati sono complessivamente 139.400, di cui circa 117.700 dell'area medico-veterinaria e circa 21700 dell'area della dirigenza dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e delle professioni sanitarie (SPTA). L'aumento medio a regime per l'area medica è di circa 254 euro, di cui 141 euro sullo stipendio tabellare e 113 euro per finanziare la parte accessoria della retribuzione. Per l'area SPTA l'aumento medio a regime è di circa 228 euro,</i>

**EVENTO**

**CONTENUTO/NOTE**

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.

**17 luglio 2006**

**Comparto Scuola**

Ipotesi di sequenza contrattuale ai sensi dell'art. 43 del CCNL del 24/7/2003 relativo al personale dei livelli

*La presente sequenza contrattuale si svolge sulla base di quanto previsto dall'art. 43 del CCNL Scuola del 24 luglio 2003 e dall'articolo 2, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.*

*Tale sequenza riguarda:*

- *La funzione docente, andando a disapplicare l'art. 7, commi 5, 6 e 7 e l'art. 10, comma 5 del D.Lgs. n. 59/2004;*
- *La Mobilità del personale scolastico, andando a disapplicare l'art. 8, comma 3 e l'art. 11, comma 7, del D.Lgs. n. 59/2004. Di conseguenza, la mobilità di tutto il personale scolastico continua a svolgersi con cadenza annuale, secondo la disciplina prevista dall'art. 4, comma 2, del CCNL 24.07.03;*
- *I Contratti di prestazione d'opera andando a disapplicare gli articoli 7, comma 4, secondo periodo, da "Per lo svolgimento... a ... Ministro per la Funzione pubblica" e l'art. 10, comma 4, secondo periodo, da "Per lo svolgimento... a... Ministro per la Funzione pubblica", del D.Lgs. n. 59/2004;*
- *Gli Anticipi nella scuola d'infanzia, definendo il fatto che non sussistono i presupposti perché il tema venga affrontato in sede di sequenza contrattuale;*
- *le risorse disponibili nel bilancio del Ministero dell'Istruzione andando a stabilire che saranno utilizzate con criteri da definire in sede di rinnovo quadriennale del CCNL Scuola.*

**18 luglio 2006**

**Enti art. 70 D.Lgs.**

**n. 165/2001**

**Personale dei livelli**

CCNL relativo al personale non dirigente del CNEL per il quadriennio normativo 2002-2005 e primo biennio economico 2002-2003

*Tra gli elementi maggiormente significativi dal punto di vista normativo segnaliamo:*

- *il sistema classificatorio del personale che ha confermato l'articolazione nelle tre aree professionali (A,B,C). Inoltre è stata prevista la possibilità di progredire economicamente all'interno delle aree attraverso meccanismi selettivi basati sulle maggiori competenze professionali acquisite. Il nuovo sistema di classificazione realizza un accorpamento dei livelli giuridici previsti nel precedente sistema prevedendo infatti un unico accesso dall'esterno nella posizione iniziale di ciascuna area;*
- *l'ulteriore valorizzazione dell'istituto delle posizioni organizzative, prevedendo nuove e più articolate funzioni in un sistema articolato su retribuzione di posizione e di risultato;*

EVENTO	CONTENUTO/NOTE
<p><b>19 luglio 2006</b>  <b>Comparto Sanità</b>                      Verbale e relazione di accompagnamento della riunione per l'interpretazione autentica dell'art. 44, comma 6, CCNL 1994-1997 Comparto Sanità stipulato il 1° settembre 1995</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in analogia al contratto degli Enti pubblici non economici, la costituzione di una commissione bilaterale con il compito di formulare proposte sull'attività formativa per il personale;</li> <li>- le iniziative per il fenomeno del mobbing, a questo scopo le parti hanno riconosciuto la necessità di avviare opportune proposte ed hanno deciso di istituire un Comitato paritetico sul fenomeno e ne hanno definito i compiti.</li> </ul> <p>Per quanto riguarda il biennio economico 2002-2003 l'ipotesi di contratto prevede un aumento medio complessivo a regime di 117,58 euro mensili per tredici mensilità; di questi: 78,66 sono destinati ad incrementare lo stipendio tabellare; 8,74 euro per il conglobamento dell'indennità integrativa speciale e 30,18 euro da destinare a retribuzione variabile. Sono previste due tranches di aumento stipendiale: 1° gennaio 2002, 37,21 euro; 1° gennaio 2003, 41,45 euro per complessivi 78,66 euro.</p>
<p><b>19 luglio 2006</b>  <b>Comparto Sanità</b>                      Verballi delle riunioni per l'interpretazione autentica dell'art. 12, comma 8, CCNL</p>	<p>L'interpretazione autentica è stata richiesta dal tribunale di Brescia-Sezione lavoro. La questione concerne l'interpretazione autentica dell'art. 44, comma 6, lett. C) del CCNL del Comparto Sanità 1994-1997, stipulato il 1° settembre 1995, nella parte in cui riconosce al personale infermieristico l'indennità di L. 10.000 (5,16 euro) per ogni giornata di effettivo servizio prestato nei servizi di malattie infettive. Considerato che con nota la FP CGIL e la UIL FP hanno dichiarato la propria indisponibilità, in linea di principio e per tutti i comparti, a partecipare alle trattative per le interpretazioni autentiche e che tale presa di posizione costituisce di fatto un impedimento al raggiungimento dell'accordo di interpretazione autentica in questione, in considerazione del fatto che il Consiglio di Stato, nel parere n. 955 del 2001, ha ritenuto che i suindicati accordi interpretativi, ai fini della loro validità, devono essere sottoscritti all'unanimità da tutte le parti che hanno a suo tempo stipulato il contratto collettivo da interpretare. Le parti hanno preso atto dell'impossibilità di pervenire al richiesto accordo di interpretazione autentica.</p> <p>Le interpretazioni autentiche sono state richieste dal tribunale di Ancona-Sezione lavoro. La questione concerne l'interpretazione autentica dell'art. 12, comma 8, lett. B) del CCNL integrativo del CCNL stipulato il 20 settembre 2001, sulla circostanza inerente la natura discrezionale</p>

## EVENTO

## CONTENUTO/NOTE

integrativo del CCNL stipulato il 20 settembre 2001, promosse da diversi ricorrenti contro l'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Umberto I – GM Salesi – G. Lancisi e contro l'Azienda Ospedaliera INRCA di Ancona

*o obbligatoria della concessione dell'aspettativa di cui all'articolo oggetto di richiesta di interpretazione autentica. Considerato che con nota la FP CGIL e la UIL FP hanno dichiarato la propria indisponibilità, in linea di principio e per tutti i comparti, a partecipare alle trattative per le interpretazioni autentiche e che tale presa di posizione costituisce di fatto un impedimento al raggiungimento dell'accordo di interpretazione autentica in questione, in considerazione del fatto che il Consiglio di Stato, nel parere n. 955 del 2001, ha ritenuto che i suindicati accordi interpretativi, ai fini della loro validità, devono essere sottoscritti all'unanimità da tutte le parti che hanno a suo tempo stipulato il contratto collettivo da interpretare. Le parti hanno preso atto dell'impossibilità di pervenire al richiesto accordo di interpretazione autentica.*

**20 luglio 2006**  
**Dirigenza Enti art. 70**  
**D.Lgs. n. 165/2001**

Ipotesi di CCNL del personale dirigente del CNEL, quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2002-2003  
Ipotesi di CCNL del personale dirigente del CNEL biennio economico 2004-2005

*L'ipotesi di contratto dei dirigenti del CNEL prevede aumenti stipendiali a regime di 306 euro per la seconda fascia e 390 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 al 5,8 % per la seconda fascia e 7,1 % 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. Ampio risalto ha avuto anche la materia della valutazione dei dirigenti, strumento fondamentale per l'apprezzamento delle capacità professionali, essenziali, in primo luogo, per garantire in modo adeguato l'autonomia dei dirigenti.*

**20 luglio 2006**  
**Enti art. 70 D.Lgs. n. 165/2001**

Personale dei livelli  
Ipotesi di CCNL relativo al personale non dirigente dell'ENAC quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003  
Ipotesi di CCNL relativo al personale non dirigente dell'ENAC biennio economico

*L'ipotesi riguarda circa 900 lavoratori dell'Ente nazionale per l'aviazione civile (ENAC) e si applica a tutti i dipendenti dell'Ente con esclusione dei dirigenti e dei professionisti laureati. Prevede tra l'altro la perequazione del trattamento accessorio tra il personale dell'area amministrativa e quello dell'area operativa, stabilisce incrementi medi mensili a regime pari a circa 227 euro per il quadriennio così ripartiti: biennio 2002-2003, a regime, 117 euro a partire dal 1° gennaio 2002 e dal 1° gennaio 2003, di cui 104 euro destinati allo stipendio tabellare, 11,60 euro alla parte variabile della retribuzione e 1,60 euro attribuiti al conglobamento dell'indennità integrativa speciale.*



EVENTO	CONTENUTO/NOTE
2004-2005	<p><i>Biennio economico 2004-2005, con decorrenza 1° gennaio 2004 e 1° febbraio 2005, 95 euro erogati sullo stipendio tabellare e 15 euro, dal 1° gennaio 2006, sulla parte variabile della retribuzione. Gli aumenti per i professionisti diplomati sono pari a circa 327 euro medi mensili a regime e 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.</i></p>
<p><b>1° agosto 2006</b>  <b>Dirigenza Area VI</b>  <b>(Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici)</b>            Sottoscrizione del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003            Sottoscrizione del CCNL per il biennio economico 2004-2005</p>	<p><i>La firma definitiva dei contratti nazionali di lavoro dei dirigenti dell'Area VI, giunge a seguito della certificazione positiva della Corte dei conti. Interessa circa 5 mila e 500 unità tra dirigenti, professionisti (avvocati, statistici, ecc.) e medici degli Enti pubblici non economici e delle Agenzie fiscali.</i></p> <p><i>Il testo dedica ampio spazio al conferimento degli incarichi dirigenziali e alle garanzie connesse. Per i professionisti propone un ammodernamento dell'ordinamento più snello nell'ambito dell'assetto organizzativo degli Enti.</i></p> <p><i>Gli aumenti stipendiali a regime sono definiti in 306 euro per la seconda fascia e 390 euro per la prima fascia.</i></p> <p><i>Le restanti risorse finanziarie sono dedicate all'aumento dei fondi per la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e di risultato sia per la prima che per la seconda fascia.</i></p> <p><i>Tali miglioramenti retributivi saranno attribuiti in quattro tranches, coincidenti con i mesi di gennaio del quadriennio, a partire dal gennaio 2002.</i></p> <p><i>Per i professionisti gli incrementi stipendiali sono definiti a regime in 280 euro. Sono inoltre previsti aumenti sulla parte variabile della retribuzione con apposite risorse che alimentano i fondi degli Enti.</i></p>
<p><b>2 agosto 2006</b>  <b>Comparto Sanità</b>            Verbale della riunione per l'interpretazione autentica dell'art. 5, comma 6, del CCNL 20 settembre 2001, secondo biennio economico 2000-2001 del personale dei livelli</p>	<p><i>L'interpretazione autentica è stata richiesta dal tribunale di Rimini-Sezione lavoro.</i></p> <p><i>La questione concerne l'interpretazione autentica dell'art. 5, comma 6, del CCNL del Comparto Sanità - Il biennio economico 2001-2002 ed in particolare se nel computo del periodo di ferie di 15 giorni, contemplato dal suddetto articolo, debbano essere assorbiti le festività, i giorni domenicali ed il sabato (per il personale che presta servizio in turni di cinque giorni la settimana) ricadenti nel periodo stesso.</i></p> <p><i>L'Organizzazione sindacale della CGIL e l'Organizzazione sindacale della UIL, pur</i></p>

**EVENTO**

**CONTENUTO/NOTE**

*confermando la propria volontà di non addivenire ad un accordo di interpretazione autentica, qualunque sia la posizione dell'ARAN, in questa particolare circostanza hanno presentato una dichiarazione, allegata al verbale, condivisa anche dalle altre OO.SS. presenti all'incontro. Nel caso di specie l'ARAN ha espresso una posizione contraria per le ragioni evidenziate nella relazione, allegata al verbale, predisposta ai sensi dell'art. 64, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Al termine della riunione si è dovuto prendere atto dell'impossibilità di pervenire al richiesto accordo, in considerazione del fatto che il Consiglio di Stato, nel parere n. 955/2001, ha ritenuto che gli accordi interpretativi, ai fini della loro validità, devono essere sottoscritti da tutti i soggetti che hanno a suo tempo stipulato il contratto collettivo da interpretare.*

**3 agosto 2006**  
**Dirigenza Enti art. 70**  
**D.Lgs. n. 165/2001**  
 Ipotesi di CCNL del personale dirigente dell'ENEA quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2002-2003  
 Ipotesi di CCNL del personale dirigente dell'ENEA biennio economico 2004-2005

*Nella parte normativa l'ipotesi di contratto definisce il campo di applicazione, la durata e decorrenza, la struttura della retribuzione, gli incrementi minimi mensili di essa e del fondo per l'elemento differenziato di funzione, superminimi e premi di produttività. Inoltre dedica ampio spazio allo "schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali". La retribuzione minima mensile lorda per 13 mensilità, dei dirigenti dell'ENEA, è incrementata di 165 euro di cui 86 euro dal 1° gennaio 2002 e 79 euro dal 1° gennaio 2003. I fondi per l'elemento differenziato di funzione, per i superminimi, per i premi di produttività sono aumentati dell'1,13% a decorrere dal 1° gennaio 2002 e dell'1,99% dal 1° gennaio 2003.*

**4 settembre 2006**  
**Comparto Sanità**  
 Verbale della riunione per l'interpretazione autentica dell'art. 18, CCNL integrativo del CCNL del 20 settembre del personale dei livelli

*L'interpretazione autentica è stata richiesta dal tribunale di Lamezia Terme-Sezione lavoro. La questione concerne l'interpretazione autentica dell'art. 18, commi 2 e 3 del CCNL integrativo del Comparto Sanità del 20.9.2001 ed in particolare "se la procedura di utilizzazione del personale in mobilità interna di urgenza possa o meno svolgersi oltre la distanza massima di dieci chilometri dalla ordinaria sede di servizio e senza la previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7.4.1999". Considerato che con nota la FP CGIL e la UIL FP hanno dichiarato la propria indisponibilità, in linea di principio e per tutti i comparti, a partecipare alle trattative per le interpretazioni autentiche e che tale presa di posizione costituisce di fatto*



**EVENTO**

**CONTENUTO/NOTE**

*un impedimento al raggiungimento dell'accordo di interpretazione autentica in questione, in considerazione del fatto che il Consiglio di Stato, nel parere n. 955 del 2001, ha ritenuto che i suindicati accordi interpretativi, ai fini della loro validità, devono essere sottoscritti all'unanimità da tutte le parti che hanno a suo tempo stipulato il contratto collettivo da interpretare. Le parti hanno preso atto dell'impossibilità di pervenire al richiesto accordo di interpretazione autentica.*



# PROVVEDIMENTI PUBBLICATI

PERIODO ESAMINATO: 25 GIUGNO - 27 NOVEMBRE

LEGISLAZIONE

numero 4/5 • luglio/ottobre 2006

## **Decreto 8 maggio 2006, n. 222 (Ministero dell'interno)**

“Regolamento recante modifica alle dotazioni organiche dei dirigenti superiori del Corpo nazionale dei vigili del fuoco ai sensi dell'articolo 141 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217”.

(G.U. 28 giugno 2006 n. 148)

## **Ministero della difesa**

“Inquadramento dei dirigenti di prima e di seconda fascia nei ruoli dirigenziali del Ministero della difesa, costituiti ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e del decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2004, n. 108”.

(G.U. 28 giugno 2006 n. 148)

## **Decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223**

“Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale”.

(G.U. 4 luglio 2006 n. 153)

## **Direttiva 28 aprile 2006 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)**

“Disciplina delle forme pensionistiche complementari, attuative della delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera h), n. 1, della legge 23 agosto 2004, n. 243”.

(G.U. 5 luglio 2006 n. 154)

## **Deliberazione 28 giugno 2006 (Commissione di vigilanza sui fondi pensione)**

“Direttive generali alle forme pensionistiche complementari, ai sensi dell'articolo 23, comma 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252”.

(G.U. 11 luglio 2006 n. 159)

## **ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**

“Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale secondo biennio 2004-2005”.

(G.U. 13 luglio 2006 n. 161)

## **ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**

“Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio sanitario nazionale secondo biennio 2004-2005”.

(G.U. 13 luglio 2006 n. 161)

## **ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**

“Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del comparto scuola – tempistica delle procedure elettorali”.

(G.U. 14 luglio 2006 n. 162)

**Legge 17 luglio 2006, n. 233**

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 maggio 2006, n. 181, recante disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei Ministeri. Delega al Governo per il coordinamento delle disposizioni in materia di funzioni e organizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei Ministeri”.

(G.U. 17 luglio 2006 n. 164)

**ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del CNEL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003”.

(G.U. 2 agosto 2006 n. 178, S.O. n. 175)

**ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell’area VI per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002 – 2003”.

(G.U. 8 agosto 2006 n. 183, S.O. n. 179)

**ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell’area VI per il biennio economico 2004 – 2005”.

(G.U. 8 agosto 2006 n. 183, S.O. n. 179)

**Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri 28 luglio 2006**

“Disposizioni urgenti di protezione civile”.

(G.U. 10 agosto 2006 n. 185)

**Legge 4 agosto 2006, n. 248**

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, recante disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all’evasione fiscale”.

(G.U. 11 agosto 2006 n. 186, S.O. n. 183/L)

**Decreto 26 giugno 2006 (Ministero del lavoro e della previdenza sociale)**

“Ripartizione del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili”.

(G.U. 3 ottobre 2006 n. 230)

**Decreto 26 settembre 2006 (Ministero dell’università e della ricerca)**

“Disimpegno della parte di agevolazione concessa nella forma di credito agevolato dalle disponibilità del Fondo per le agevolazioni alla ricerca rinvenienti dagli appositi finanziamenti del FERS e del FSE n. 1875”.

(G.U. 5 ottobre 2006 n. 232)

**Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 settembre 2006 n. 3545**

“Disposizioni urgenti di protezione civile”.

(G.U. 6 ottobre 2006 n. 233)

**Direttiva 26 luglio 2006 n. 4 (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica)**

“Articolo 34, comma 1, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, recante disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all’evasione fiscale”.

(G.U. 9 ottobre 2006 n. 235)

**Decreto 2 settembre 2006, n. 265 (Ministero della giustizia)**

“Regolamento recante le tabelle per la determinazione dell’indennità spettante

al custode dei beni sottoposti a sequestro. Articolo 59 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115 (Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia)".

*(G.U. 10 ottobre 2006 n. 236)*

**Decreto 26 settembre 2006 (Ministero dell'università e della ricerca)**

"Modifica del decreto 1° agosto 2005, relativo ai progetti autonomi già ammessi al finanziamento del Fondo per le agevolazioni alla ricerca".

*(G. U. 18 ottobre 2006 n. 243)*

**Decreto 10 luglio 2006 (Ministero dell'università e della ricerca)**

"Fondo per gli investimenti della ricerca di base - Approvazione delle proposte della Commissione FIRB di progetti di cooperazione scientifica, relativi ad accordi internazionali (seduta del 15 dicembre 2005)".

*(G.U. 19 ottobre 2006 n. 244)*

**Deliberazione 18 ottobre 2006 (Senato della Repubblica)**

"Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette morti bianche".

*(G.U. 24 ottobre 2006 n. 248)*

**ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**

"Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente della Cassa depositi e prestiti biennio contrattuale 2002-2003".

*(G.U. 3 novembre 2006 n. 256)*

**Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri**

"Autorizzazione al Ministero della pubblica istruzione ad avviare una procedura concorsuale mediante corso-concorso riservato per n. 1.458 posti di dirigente scolastico".

*(G.U. 10 novembre 2006 n. 262)*

**Decreto-legge 13 novembre 2006, n. 279**

"Misure urgenti in materia di previdenza complementare".

*(G.U. 14 novembre 2006 n. 265)*

**Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 ottobre 2006**

"Adeguamento annuale della retribuzione dei docenti e dei ricercatori universitari, del personale dirigente della Polizia di Stato e gradi di qualifiche corrispondenti, dei Corpi di polizia civili e militari, dei colonnelli e generali delle Forze armate".

*(G.U. 20 novembre 2006 n. 270)*

**Decreto del Presidente della Repubblica 18 settembre 2006, n. 282**

"Regolamento recante modifica all'articolo 10, commi 2 e 8, del decreto del Presidente della Repubblica 29 ottobre 2001, n. 461, concernente il Comitato di verifica per le cause di servizio".

*(G.U. 23 novembre 2006 n. 273)*

**ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**

"Interpretazione autentica dell'articolo 63 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 9 agosto 2000 del comparto università, richiesta dal giudice del lavoro di Roma".

*(G.U. 24 novembre 2006 n. 274)*

# LEGISLAZIONE

## ATTIVITA' PARLAMENTARE

SITUAZIONE AL 28 NOVEMBRE

### **Modifiche al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in materia di contratti di lavoro a tempo determinato**

(A.C. 1807)

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

### **Norme in materia di ricercatori operanti in territorio italiano**

(A.C. 1800)

*Da assegnare*

### **Modifica all'articolo 18 del decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1969, n. 128, in materia di competenze professionali nei servizi ospedalieri di anestesia e rianimazione**

(A.C. 1789)

*Assegnato alla Commissione Affari sociali (XII)  
in sede referente non ancora in esame*

### **Norme a tutela dei diritti costituzionali dei professori incaricati esterni**

(A.C. 1743)

*Assegnato alla Commissione Cultura, Scienza e Istruzione (VII)  
in sede referente non ancora in esame*

### **Disposizioni in favore dei lavoratori sordi**

(A.C. 1715)

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

### **Disposizioni per il riconoscimento ai medici fiscali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale del trattamento giuridico ed economico previsto per i medici del Servizio sanitario nazionale convenzionati con le aziende sanitarie locali**

(A.C. 1635)

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

### **Disposizioni concernenti il personale risultato idoneo nel corso concorso riservato per dirigente scolastico**

(A.C. 1634)

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



**Disposizioni per l'assunzione di personale da parte dell'Automobile Club Italia**

(A.C. 1630)

*Da assegnare*

**Disposizioni in materia di versamento dei contributi associativi ai sindacati, di liberalizzazione dell'attività di patronato e di assistenza sociale e di libertà di scelta tra le forme pensionistiche complementari**

(A.C. 1541)

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

**Norme per la stabilizzazione del personale precario nelle pubbliche amministrazioni**

(A.C. 1531)

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

**Modifiche all'articolo 29 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, in materia di rilevazione e registrazione degli infortuni sul lavoro**

(A.C. 1450)

*Assegnato alle Commissioni riunite Lavoro pubblico e privato (XI)  
e Affari sociali (XII) in sede referente non ancora in esame*

**Disposizioni in materia di utilizzazione del personale docente fuori ruolo per il funzionamento delle biblioteche scolastiche**

(A.C. 1417)

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

**Delega al Governo per la disciplina del rapporto di impiego del personale dirigente delle amministrazioni statali**

(A.C. 1310)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sul lavoro sommerso e sul lavoro precario in Italia**

(A.C. 1298)

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

**Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di segretari comunali e provinciali**

(A.C. 1250)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Norme per la tutela dei diritti della partoriente, la promozione del parto fisiologico e la salvaguardia della salute del neonato**

(A.C. 1237)

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

**Disposizioni per la stabilizzazione, attraverso la stipula di contratti a tempo indeterminato, dei lavoratori operanti nelle pubbliche amministrazioni con contratti di lavoro atipici, assegni di ricerca o similari, impegnati in lavori**

**socialmente utili o dipendenti delle ditte e cooperative appaltatrici dei servizi pubblici**

(A.C. 1218)

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

**Modifica all'articolo 13 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, in materia di partecipazione agli organi universitari dei professori collocati in aspettativa**

(A.C. 1207)

*Assegnato alla Commissione Cultura, Scienza e Istruzione (VII)  
in sede referente non ancora in esame*

**Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro la violenza morale e psicologica nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente**

(A.C. 1101)

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

**Disposizioni in favore del personale impegnato nei progetti di lavori socialmente utili**

(A.C. 1065)

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

**Disposizioni in materia di astensione retribuita dal lavoro per un familiare del paziente comatoso**

(A.C. 953)

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

**Modifiche al decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**

(A.C. 689)

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

**Applicazione dell'articolo 155 della legge 11 luglio 1980, n. 312, in favore dei direttori aggiunti di divisione e qualifiche equiparate, collocati a riposo entro il 30 giugno 1973**

(A.C. 547)

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

**Modifiche all'articolo 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, e altre disposizioni in materia di riconoscimento giuridico e di rappresentanza sindacale dei quadri intermedi**

(A.C. 507)

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

**Disposizioni per il raggiungimento entro il 2010 degli obiettivi della Conferenza di Lisbona in materia di partecipazione al lavoro delle donne,**

**nonché per l'attuazione dell'articolo 51 della Costituzione**

(A.C. 502)

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

**Modifiche alla legge 13 maggio 1978, n. 180, concernente accertamenti e trattamenti sanitari volontari e obbligatori, e alla legge 23 dicembre 1978, n. 833, concernente istituzione del Servizio sanitario nazionale, in materia di tutela della salute mentale**

(A.C. 334)

*Assegnato alla Commissione Affari sociali (XII)  
in sede referente non ancora in esame*

**Modifiche all'articolo 17-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di accesso alla vicedirigenza**

(A.C. 243)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Norme per la concessione di permessi retribuiti ai lavoratori sottoposti a trattamento terapeutico**

(A.C. 113)

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

**Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2007 e bilancio pluriennale per il triennio 2007-2009**

(A.S. 1184)

*All'esame della Commissione Bilancio (V) in sede referente*

**Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)**

(A.S. 1183)

*All'esame della Commissione Bilancio (V) in sede referente*

**Disposizioni sul funzionamento delle università**

(A.S. 1058)

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

**Norme in materia di riorganizzazione e riduzione dell'orario di lavoro**

(A.S. 988)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Norme sulle rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi di lavoro, sulla rappresentatività sindacale e sull'efficacia dei contratti collettivi di lavoro**

(A.S. 983)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Norme a tutela dei lavoratori atipici e delega al Governo in materia di previdenza, di formazione, di coordinamento con la disciplina comunitaria e di riduzione del contenzioso in relazione alla qualificazione dei rapporti di lavoro atipici**

(A.S. 974)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Norme per la tutela e la promozione del telelavoro**

(A.S. 966)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro**

(A.S. 939)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Modifiche del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, recante norme sul contratto a termine**

(A.S. 927)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Norme in materia di indennità di alloggio in favore dei dipendenti pubblici civili e militari**

(A.S. 918)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Modifiche al titolo V della Parte II della Costituzione**

(A.S. 901)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Modifiche alle norme in materia pensionistica della pubblica amministrazione**

(A.S. 875)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Istituzione e ordinamento della carriera economico-finanziaria dell'Amministrazione civile dell'interno**

(A.S. 867)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Deleghe al Governo e altre disposizioni in materia di disciplina delle professioni intellettuali**

(A.S. 807)

*assegnato alla Commissione Giustizia (II)  
in sede referente non ancora in esame*

**Nuova disciplina dei consultori familiari**

(A.S. 753)

*Assegnato alle Commissioni riunite Giustizia (II) e Igiene e Sanità (XII)  
in sede referente non ancora in esame*

**Nuove norme in materia di conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali a persone estranee alla pubblica amministrazione**

(A.S. 685)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Tutela di lavoratori da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa**

(A.S. 657)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Modifiche al decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, in materia di tutela dei lavoratori ed aumento delle tutele in relazione alle discriminazioni sui luoghi di lavoro**

(A.S. 645)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Norme in materia di personale delle amministrazioni dello Stato in posizione di comando o fuori ruolo**

(A.S. 617)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Modifiche alla legge 21 dicembre 1999, n. 508, in materia di istituzioni di alta cultura**

(A.S. 608)

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

**Norme sulla salvaguardia dell'occupazione, sulla qualità del lavoro e sulla garanzia dei redditi**

(A.S. 598)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Norme per favorire il reinserimento dei lavoratori espulsi precocemente dal mondo del lavoro**

(A.S. 567)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Estensione delle tutele contro i licenziamenti ingiustificati**

(A.S. 512)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*

**Norme in materia di rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi di lavoro e sull'efficacia dei contratti collettivi di lavoro**

(A.S. 511)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)  
in sede referente non ancora in esame*



**Norme per l'immissione in ruolo di personale volontario  
del Corpo nazionale dei vigili del fuoco**

(A.S. 462)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Disposizioni per l'inquadramento degli assistenti sociali operanti  
nel Servizio sanitario nazionale e nella pubblica amministrazione**

(A.S. 452)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Disposizioni per l'inserimento nella carriera prefettizia di talune categorie  
di personale dell'Amministrazione civile dell'interno**

(A.S. 436)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)  
in sede referente non ancora in esame*

**Modifiche allo stato del personale del Ministero della giustizia**

(A.S. 363)

*Assegnato alla Commissione Giustizia (II)  
in sede referente non ancora in esame*

**Disciplina delle professioni intellettuali**

(A.S. 9)

*Assegnato alla Commissione Giustizia (II)  
in sede referente non ancora in esame*

## CONTRATTI COLLETTIVI – QUESTIONI PREGIUDIZIALI

**Tribunale di Roma, 2° sezione Lavoro, sentenza n. 6977 del 4 aprile 2006**

*Art. 420 bis c.p.c., presupposti.*

*Il giudice non è tenuto a decidere pregiudizialmente su una clausola del contratto collettivo, quando la sua applicazione non desta alcun dubbio interpretativo oppure qualora esista già un orientamento giurisprudenziale in materia che fornisca sufficienti chiarimenti.*

L'art. 420 bis c.p.c., introdotto con il D.Lgs. n. 40/2006, stabilisce che, nel caso in cui per dirimere una controversia di lavoro, sia necessario risolvere, in via pregiudiziale, una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, il giudice decide sulla questione con sentenza, impartendo ulteriori provvedimenti per l'ulteriore istruzione o per la prosecuzione della causa, fissando una successiva udienza in data non inferiore a 90 giorni; la sentenza è impugnabile con ricorso per Cassazione entro 60 giorni; in caso di impugnazione il processo di primo grado è sospeso. Detta norma non va, tuttavia, applicata automaticamente, ma soltanto nel momento in cui se ne ravvisi reale necessità, operando la valutazione del giudice di merito come "filtro".

A tal fine si possono analizzare analogie con meccanismi processuali preesistenti e similari, come l'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi del pubblico impiego (art. 64 D.Lgs. n. 165/2001) e quello della rimessione alla Corte di Giustizia Europea inerente l'interpretazione del diritto comunitario, ivi compresi gli atti di diritto derivato (art. 234 Trattato CE).

Nella sentenza si sottolinea che la questione deve essere seria e tale

da fare della controversia individuale l'occasione per pervenire ad una definitiva e generale soluzione della questione, mediante l'intervento della Corte di Cassazione, che indirizzi i giudici investiti dello stesso tipo di controversie. Stando così le cose, il giudice può avvalersi di tale meccanismo al presentarsi di una questione interpretativa nuova, che sia di interesse generale per l'applicazione uniforme della contrattazione collettiva o quando la giurisprudenza esistente non possa di fatto applicarsi ad un contesto inedito. Nella fattispecie in esame, il giudice ha ritenuto di dover decidere autonomamente circa l'esatta interpretazione della clausola del contratto collettivo nazionale, esistendo, di fatto, una nutrita giurisprudenza in materia. Tale interpretazione risulta essere in linea con i principi del buon andamento della pubblica amministrazione (art. 97 Cost.) e della ragionevole durata del processo (art. 111 Cost.).

### A proposito di questioni pregiudiziali

Il Legislatore del 2005 ha delegato al Governo la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché alla riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali. In sostanza, la legge delega si limita ad ampliare la portata dell'art. 360, n.3, c.p.c., consentendo il ricorso per cassazione non più solo per violazione o falsa applicazione di norme di diritto, ma anche per violazione o falsa applicazione delle norme contenute nei contratti collettivi nazionali. Il Governo, in applicazione della legge delega, emana, nel febbraio 2006,

# OSSERVATORIO DI GIURISPRUDENZA

il D.Lgs. n. 40/2006 con il quale, in realtà, non si limita a prevedere, secondo la delega, l'estensione dei casi di ricorso per cassazione, ma introduce una norma che ricalca sostanzialmente quella contenuta nell'art. 64 del D.Lgs. n. 165/2001. Viene infatti stabilita, all'art.18, l'introduzione, nel codice di procedura civile, dell'art. 420 bis, secondo il quale, quando per la definizione di una controversia di lavoro (quelle previste dall'art. 409 c.p.c.) sia necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, il Giudice decida con sentenza tale questione, prima di affrontare il resto del giudizio. La sentenza sulla questione pregiudiziale è ricorribile solo per Cassazione e il processo viene sospeso.

Per di più, in pendenza del giudizio avanti la Cassazione, possono essere sospesi tutti i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione.

In questa sede non ci interrogheremo sulla necessità di una norma del genere nel settore del lavoro privato, né sulle sue possibili conseguenze, ma ci limiteremo a ripercorrere le motivazioni della sentenza in epigrafe, che conducono alla sua non applicazione per la fattispecie in esame.

Si è a lungo dibattuto in dottrina sulla possibilità che il giudice di primo grado non applichi la procedura prevista dall'art. 64 D.Lgs. n. 165/2001 a fronte di una effettiva "questione pregiudiziale", e, specificatamente, se tale omissione possa comportare o meno censura in appello. Analogo problema si pone, ora, a proposito dell'art. 420 bis c.p.c.. L'art. 64 del D.Lgs. n. 165/2001 e l'art. 420

bis c.p.c. possono essere applicati solo di fronte ad una vera questione pregiudiziale e, pertanto, di fronte ad un effettivo e ragionevole dubbio di "ermeneutica".<sup>1</sup>

Le prospettazioni delle parti non devono di necessità essere differenti e l'esistenza della questione non presuppone il ricorrere di diverse tesi dei contendenti, poiché non opera il principio dispositivo con riguardo al risultato dell'attività interpretativa, ma solo rispetto alle allegazioni di fatto, che siano presupposto per la qualificazione del negozio, alla stregua dell'art. 1362 e ss. c.c.. Il giudice può, infatti, dissentire dalle valutazioni delle parti sia sull'interpretazione, sia sull'efficacia, sia sulla validità degli accordi e, quindi, dare attuazione comunque all'art. 420 bis c.p.c..

Non può, invece, invocarlo quando si danno per scontate la validità e l'efficacia dei contratti e si procede ad una piana esegesi, senza che affiorino dubbi specifici<sup>2</sup>.

Questa tesi, elaborata con riguardo all'art. 64 del D.Lgs. n. 165/2001, deve essere estesa all'art. 420 bis c.p.c., se non altro per ovvie ragioni di economia processuale.

Questo taglio restrittivo nella lettura della norma è indispensabile giacché, viceversa, le conseguenze sarebbero disastrose, con impatti gravi sull'andamento dei processi.

Tuttavia, quanto più si dà spazio al potere discrezionale del giudice, tanto più diventa rilevante determinare che cosa accada nell'ipotesi di ingiustificata violazione dell'art. 420 bis c.p.c. e, quindi, di sua omessa applicazione. A fronte di una sentenza definitiva pronunciata dal giudice di primo grado senza che si sia dato corso al regime derogatorio dell'art. 420 bis c.p.c. (a prescindere dall'esistenza di una istanza di parte), non si vede come si possa rimettere la controversia avanti allo stesso giudice di primo grado, in carenza di una espressa previsione. Peraltro, a quel punto,

se il giudice di appello deve decidere nel merito, perde di significato il motivo di impugnazione basato sull'errata attuazione dell'art. 420 *bis* c.p.c..

È inevitabile concludere per l'impossibilità di una ammissibile censura sul punto in sede di appello e, se mai, la violazione può avere risalto solo ai fini della responsabilità disciplinare del giudicante.

Pur tuttavia, qualche dubbio di legittimità costituzionale l'art. 420 *bis* c.p.c. lo pone, poiché il giudice di primo grado condiziona con estrema discrezionalità l'andamento del processo, la selezione dei mezzi di impugnazione e la durata della controversia, in quanto la proposizione del ricorso per cassazione ha effetti sospensivi.

L'art. 64 del D.Lgs. n. 165/2001 si concentra sui mezzi di impugnazione, ma tale attenzione per le forme di gravame sembra da collegarsi all'originaria identificazione delle "questioni".

Per un verso, l'art. 64 seleziona una materia (inerente al merito) e, poi, la sottopone ad una rapida cognizione del giudice di primo grado e ad una sola possibile impugnazione, così che la pronuncia diventa definitiva e condiziona ulteriori giudizi fra le medesime parti.

All'identificazione delle "questioni" fanno seguito due strumenti di contenimento del contenzioso, l'uno imperniato sull'attività dell'Aran e delle associazioni sindacali, l'altro sull'accreditamento della Suprema Corte quale garante della coerenza nell'ermeneutica e quale custode di una sufficiente omogeneità nelle decisioni. Peraltro, come già sottolineato in ordine all'art. 64 del D.Lgs. n. 165/2001, l'istituto del diretto ricorso per cassazione comporta "una eccezione alla regola generale in ordine alle sentenze impugnabili", così è inammissibile il ricorso avverso la sentenza di primo grado che abbia deciso anche sul merito della domanda.

Se l'art. 420 *bis* c.p.c. non riprende il profilo del dialogo fra processo

ed ordinamento intersindacale, esso dà ampio risalto alle forme di impugnazione della sentenza non definitiva sull'interpretazione, sull'efficacia e sulla validità del contratto collettivo nazionale. Si può discutere sull'opportunità di accelerare i tempi del formarsi della cosa giudicata sulla questione di interpretazione; peraltro, a seguito del deposito del ricorso per cassazione, il giudizio di primo grado si sospende.

La sospensione comporta un protrarsi del giudizio di primo grado e l'intervallo fra la sentenza non definitiva e l'eventuale successiva sentenza definitiva è destinato ad allungarsi.

L'art. 420 *bis* c.p.c. mira alla pronuncia definitiva ed immodificabile sul problema di interpretazione, efficacia e validità del contratto collettivo nazionale, anche a costo di ritardare di molto lo svolgersi del giudizio di primo grado e, quindi, l'esame dei punti diversi da quelli selezionati dall'art. 420 *bis* c.p.c..

La norma vuole rendere più rapide le sentenze di legittimità, per rafforzare il ruolo di guida della Suprema Corte, ma vi è da chiedersi quanti lavoratori saranno entusiasti dell'applicazione, al loro processo, dell'art. 420 *bis* c.p.c., dal momento che non possono neppure sperare in un intervento negoziale risolutivo delle organizzazioni sindacali. In realtà, anche nei commenti sull'art. 64 D.Lgs. n. 165/2001, si era notato come l'effetto deflattivo sul contenzioso fosse affidato o all'effettivo conseguimento dell'accordo di interpretazione autentica oppure all'intervento risolutivo della Corte di Cassazione. In definitiva il lavoratore che sollevasse per primo la questione interpretativa subirebbe le conseguenze di un ritardo decisionale mentre gli altri con questioni

analoghe se ne avvantaggerebbero. Per la giurisprudenza, fino a questo momento, l'identificare il significato del contratto collettivo privato è sempre stata una questione di merito, con i connessi limiti nel sindacato di legittimità, inerente alla verifica della completezza della motivazione e dell'esatta attuazione degli artt. 1362 ss. c.c.. Infatti, lo sforzo di comprendere il regolamento negoziale attiene alla valutazione della manifestazione di volontà, quale evento storico, suscettibile di indagine non come fonte dell'ordinamento.

Il sondare il materiale rilevante per l'interpretazione rappresenta una *quaestio facti*, poiché implica una verifica sul contenuto delle dichiarazioni. La stessa nozione dell'ordinamento intersindacale conferma l'idea della natura consensuale dell'intesa; se mai, le indicazioni delle relazioni industriali rafforzano la visione negoziale del contratto collettivo, percepita in pieno dalle associazioni, consapevoli del loro ruolo e della necessaria ricerca di una convergenza, nel libero intrecciarsi delle loro posizioni. Se l'interpretazione è una questione di merito, sono possibili più ricostruzioni plausibili del significato della stessa clausola, compatibili con una corretta attuazione degli artt. 1362 e ss. c.c. e con una esaustiva motivazione. Poco importa che la clausola controversa sia la stessa per tutte le relazioni individuali, se in ciascun processo la pronuncia del giudice deve riguardare specifiche tesi dei contendenti.

Se occorre la qualificazione di un fatto sulla scorta degli artt. 1362 e ss. c.c., non vi può essere cognizione nella sola lite collettiva, perché la *quaestio facti*

può essere ed è segnalata in modo differente dai diversi protagonisti delle controversie individuali. La ricostruzione del significato del negozio si connette alle particolari indicazioni, che possono sottoporre all'attenzione del giudice vari aspetti delle trattative o, ai fini dell'attuazione dei parametri oggettivi di interpretazione, sottolineare diversi profili della situazione organizzativa. In sostanza, qualora, con ricorso proposto ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., dolendosi dell'errata applicazione di una disposizione pattizia, si chieda alla Suprema Corte di qualificare la fattispecie sulla base del principio del contratto collettivo, si provoca, di fatto, la cognizione di merito sull'interpretazione di tale clausola, cognizione da impostare, necessariamente, sulla scorta degli artt. 1362 e ss. c.c..

La diretta cognizione della Suprema Corte sulle varie clausole, al fine di chiarirne, in via immediata, il significato, non elimina la necessità di una previa ricostruzione del senso dell'accordo, entrando nella questione di fatto. Sul piano teorico, probabilmente, la novità alimenterà in modo inevitabile il dibattito sull'equiparazione dell'accordo sindacale alle fonti dell'ordinamento. L'impatto sul contenimento delle controversie seriali, in virtù della funzione nomofilattica delle decisioni della Suprema Corte, che pur non essendo vincolanti finiranno con l'orientare la giurisprudenza di merito, sarà forse possibile, ma, ad avviso di chi scrive, non è sicuramente garantito.

## GIURISDIZIONE

**Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili,  
Sentenza n. 4591 del 2 marzo 2006  
(Presidente V. Carbone, Relatore G. Vidiri)**

*Lavoro pubblico- retrodatazione  
della nomina ai soli fini giuridici -  
risarcimento del danno - giurisdizione.*



*Nel caso in cui il rapporto di pubblico impiego venga a costituirsi, con retrodatazione della nomina ai soli fini giuridici, e non a quelli economici, la controversia instaurata nei confronti dell'amministrazione, avente ad oggetto la richiesta di risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni non percepite per il periodo anteriore all'effettiva immissione in servizio, appartiene alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, dal momento che la "causa petendi" si collega, non occasionalmente, al rapporto di pubblico impiego, che risulta già esistente, perché costituito con efficacia retroattiva nel periodo in relazione al quale si lamenta la perdita economica, restando così esclusa la possibilità di configurare un diritto patrimoniale consequenziale.*

Le Sezioni Unite consolidano l'orientamento giurisprudenziale secondo cui nel caso di costituzione del rapporto di pubblico impiego con retrodatazione della nomina ai soli fini giuridici, e non a quelli economici, la controversia instaurata nei confronti dell'amministrazione avente ad oggetto la richiesta di risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni non percepite per il periodo anteriore all'effettiva immissione in servizio, appartiene – nella salvaguardia del discrimine temporale fissato dall'art. 45, comma 17 del D.Lgs. n. 80/98 e dall'art. 69, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 - alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, dato che la "causa petendi" si collega, non occasionalmente, al rapporto di pubblico impiego, che risulta già esistente, perché costituito con efficacia retroattiva nel periodo in relazione al quale si lamenta la perdita economica, restando così esclusa la possibilità di configurare un diritto patrimoniale consequenziale. Nella medesima decisione, la Corte ha altresì ribadito che, per l'applicazione del criterio di riparto, va dato particolare rilievo al dato storico costituito dall'avverarsi dei fatti materiali

e delle circostanze - così come posti a base della pretesa avanzata -, in relazione alla cui giuridica rilevanza sia insorta la controversia, sicché nel caso in cui il dipendente, sul presupposto dell'affermazione del proprio diritto ad un determinato inquadramento, riferisca le proprie pretese ad un periodo in parte anteriore ed in parte successivo alla data del 30 giugno 1998 - indicata dalla disposizione citata -, la competenza giurisdizionale va ripartita tra il giudice amministrativo in sede esclusiva e il giudice ordinario, in relazione rispettivamente alle due fasi temporali. Infine, affrontando il tema del riparto di giurisdizione con riferimento alla domanda con cui il lavoratore dipendente di un ente pubblico economico chieda la condanna di alcuni funzionari dell'ente stesso al risarcimento dei danni economici e morali, che deriverebbero da loro comportamenti arbitrari o comunque illegittimi, la Corte ha statuito che tale domanda va devoluta alla giurisdizione del giudice ordinario in quanto fondata sulla deduzione di un fatto illecito extracontrattuale proposta tra privati, non ostando a ciò la proposizione della domanda anche nei confronti dell'ente pubblico sotto il profilo della responsabilità solidale dello stesso, non essendo comunque ricollegabile il risarcimento richiesto al rapporto di pubblico impiego ed attenendo al merito l'effettiva riferibilità all'ente dei comportamenti dei funzionari.

.....

## SANZIONI DISCIPLINARI

**Corte di Cassazione, sezione lavoro,  
Sentenza n. 4605 del 2 marzo 2006  
(Presidente S. Senese, Relatore A. Spanò)**

*Lavoro Pubblico – Procedimento*

*disciplinare – Termine – Inerzia della PA – Conseguenze.*

*La Corte ha statuito che, in tema di sanzioni disciplinari per dipendenti della Regione Sicilia ante privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico, il procedimento disciplinare si estingue, ai sensi dell'art. 120, primo comma, del D.P.R. 10 gennaio 1957, n.3, ove l'inerzia dell'amministrazione si protragga oltre i novanta giorni (non rilevando in alcun modo le giustificazioni dell'impiegato, fra l'altro soltanto facoltative, né costituendo, detta iniziativa del dipendente, un atto del procedimento).*

L'estinzione del procedimento disciplinare si verifica ove non sia stato compiuto alcun atto nel periodo di 90 giorni. Le giustificazioni dell'impiegato, tra l'altro meramente facoltative, non costituiscono un atto del procedimento, ne deriva, quindi, che all'inerzia dell'amministrazione, protrattasi per 91 giorni, segue l'estinzione ai sensi dell'art. 120, primo comma, del DPR n. 3/57. Di questo avviso anche il Consiglio di Stato, sez. IV, con la sentenza del 17 dicembre 2003 n. 8296, ove si osserva che "la presentazione di giustificazioni da parte del dipendente non vale ad interrompere il decorso dei termini perentori, poiché in materia disciplinare i termini procedurali di decadenza possono essere interrotti solo dai provvedimenti posti in essere dal competente apparato disciplinare, secondo le espresse previsioni normative, e quindi idonei a permettere al dipendente incolpato di prenderne visione ed eventualmente estrarne copia". Dalle date che si rilevano nella denunciata sentenza, in oggetto, risulta che dalla lettera di contestazione e la trasmissione degli atti alla Commissione

di disciplina sono trascorsi 91 giorni, pertanto la Suprema Corte dichiara estinto il procedimento disciplinare e conseguentemente illegittima la sanzione disciplinare applicata.

Sul principio enunciato dalla Suprema Corte *nulla quaestio*. Deve però essere chiarito che, per i dipendenti della Regione Sicilia, il DPR. n.3/57 risulta abrogato, ai sensi dell'art. 20, comma 2 della Legge regionale n.10 del 15 maggio 2000, solo a partire dal primo contratto collettivo applicabile dopo tale legge. È una conseguenza del particolare Statuto della Regione siciliana che prevede, in alcune materie, (come lo stato giuridico ed economico del personale della Regione - art. 14 dello Statuto-) legislazione esclusiva o, anche legislazione "entro i limiti dei principi ed interessi generali cui si informa la legislazione dello Stato" (art. 17). Nei fatti, solo nel 2000 è stata effettuata una sorta di recepimento del D.Lgs. n. 29/93 (il quale prevedeva, già a far data dalla stipula dei contratti 1994-1997, la non applicazione delle norme sul procedimento disciplinare del DPR n. 3/57). La Corte di Cassazione avrebbe fatto meglio a chiarire tale questione applicativa (è presumibile che le massime ufficiali e molte massime delle riviste giuridiche non chiariscano la specificità della Regione siciliana ingenerando confusione sulla sopravvivenza del DPR. N. 3/57).

#### **INADEMPIMENTO DATORIALE – RISARCIMENTO DEL DANNO**

**Corte di Cassazione, Sez. Unite Civile,  
del 24/03/2006, Sentenza n. 6572**

*Lavoro - Inadempimento datoriale -  
Risarcimento del danno - Presupposti -  
Distinzione tra "inadempimento"  
e "danno risarcibile".*

*Dall'inadempimento datoriale non  
deriva automaticamente l'esistenza  
del danno, ossia questo non è*

*immancabilmente ravvisabile a causa della potenzialità lesiva dell'atto illegittimo. L'inadempimento infatti è già sanzionato con l'obbligo di corresponsione della retribuzione ed è perciò necessario che si produca una lesione aggiuntiva, e per certi versi autonoma, non può infatti non valere, anche in questo caso, la distinzione tra "inadempimento" e "danno risarcibile" secondo gli ordinari principi civilistici di cui agli articoli 1218 e 1223, per i quali i danni attengono alla perdita o al mancato guadagno che siano "conseguenza immediata e diretta" dell'inadempimento, lasciando così chiaramente distinti il momento della violazione degli obblighi, di cui agli articoli 2087 e 2103 Cc, da quello, solo eventuale, della produzione del pregiudizio. D'altra parte - mirando il risarcimento del danno alla reintegrazione del pregiudizio che determini una effettiva diminuzione del patrimonio del danneggiato, attraverso il raffronto tra il suo valore attuale e quello che sarebbe stato ove la obbligazione fosse stata esattamente adempiuta - ove diminuzione non vi sia stata (perdita subita e/o mancato guadagno) il diritto al risarcimento non è configurabile. In altri termini la forma rimediabile del risarcimento del danno opera solo in funzione di neutralizzare la perdita sofferta, concretamente, dalla vittima, mentre l'attribuzione ad essa di una somma di denaro in considerazione del mero accertamento della lesione, finirebbe con il configurarsi come somma-castigo, come una sanzione civile punitiva, inflitta sulla base del solo inadempimento, ma questo istituto non ha vigenza nel nostro ordinamento.*

La tesi maggioritaria, in dottrina e in giurisprudenza, prospetta la responsabilità datoriale come di natura contrattuale. Stante la peculiarità del rapporto di lavoro, infatti,

qualunque tipo di danno lamentato, e cioè sia quello che attiene alla lesione della professionalità, sia quello che attiene al pregiudizio alla salute o alla personalità del lavoratore, si configura come conseguenza di un comportamento illecito sul piano contrattuale: nel primo caso il danno deriva dalla violazione dell'obbligo di cui all'articolo 2103 (divieto di dequalificazione), mentre nel secondo deriva dalla violazione dell'obbligo di cui all'articolo 2087 (tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore) norma che inserisce, nell'ambito del rapporto di lavoro, i principi costituzionali. In entrambi i casi, dal momento che l'illecito consiste nella violazione dell'obbligo derivante dal contratto, il datore versa in una situazione di inadempimento contrattuale regolato dall'articolo 1218 c.c., con conseguente esonero dall'onere della prova sulla sua imputabilità, che va regolata in stretta connessione con l'articolo 1223 dello stesso codice. Inoltre, l'ampia locuzione usata dall'articolo 2087 c.c. (tutela della integrità fisica e della personalità morale del lavoratore) assicura il diretto accesso alla tutela di tutti i danni non patrimoniali, e quindi non è necessario, per superare le limitazioni imposte dall'articolo 2059 c.c. (sulla evoluzione di detta tematica vedi Corte costituzionale 233/03 e l'indirizzo inaugurato da Cassazione 7283/03), verificare se l'interesse leso dalla condotta datoriale sia meritevole di tutela in quanto protetto a livello costituzionale, perché la protezione è già chiaramente accordata da una disposizione del c.c.. Occorre sottolineare che proprio

a causa delle molteplici forme che può assumere il danno da dequalificazione, si rende indispensabile una specifica allegazione da parte del lavoratore, che dovrà fornire tutti gli elementi, le modalità e le peculiarità della situazione in fatto, attraverso i quali possa emergere la prova del danno. Infatti questo pregiudizio non può essere riconosciuto, in concreto, se non in presenza di adeguata allegazione, ad esempio deducendo l'esercizio di una attività soggetta ad una continua evoluzione, e comunque caratterizzata da vantaggi connessi all'esperienza professionale destinati a venire meno in conseguenza del loro mancato esercizio per un apprezzabile periodo di tempo. Passando ora all'esame delle singole ipotesi, il danno professionale, che ha contenuto patrimoniale, può verificarsi in diversa guisa, potendo consistere sia nel pregiudizio derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, ovvero nel pregiudizio subito per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno.

## DECADENZA DALL'IMPIEGO

**Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza del 19 gennaio 2006, n. 967**

*D.P.R. 10-1-1957 n. 3, Art. 60: Pubblici dipendenti: incompatibilità cumulo impieghi - DPR 3/57 art. 60; decadenza.*

*Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli artt. 60*

*e seguenti del testo unico approvato con DPR 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale. La decadenza non ha natura sanzionatoria né disciplinare, né è la conseguenza di un inadempimento, bensì scaturisce dalla perdita di quei requisiti di indipendenza e di totale disponibilità che, se fossero mancati ab origine, avrebbero precluso la stessa costituzione del rapporto di lavoro.*

La Corte di appello di Torino ha confermato, rigettando l'impugnazione della Provincia di Novara, la sentenza del Tribunale di Novara con la quale era stata dichiarata la nullità del recesso intimato, secondo la qualificazione del giudice, per giusta causa dall'amministrazione al dipendente B.D. in data 20 febbraio 2001, ordinata la reintegrazione del posto di lavoro e disposto il risarcimento del danno a suo favore.

I giudici dell'appello hanno ritenuto che il comportamento del dipendente, che non aveva ottemperato alla diffida di far cessare la causa di incompatibilità determinata dall'accettazione della carica di membro del consiglio di amministrazione di società per azioni, costituisse illecito disciplinare e, di conseguenza, l'amministrazione era obbligata, per pervenire al recesso, all'osservanza del procedimento previsto per l'adozione di sanzioni disciplinari, procedimento che non era stato espletato sotto diversi profili. La Corte di Cassazione, su domanda della Provincia di Novara, giudica il ricorso fondato perché erroneamente la sentenza impugnata ha ritenuto non applicabile ai lavoratori pubblici "contrattualizzati" l'istituto della decadenza per incompatibilità, come disciplinato dal DPR 10 gennaio 1957, n. 3, artt. 60 e seguenti. Dispone, infatti, l'art. 60: "L'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze



di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente". Gli artt. 61 e 62 descrivono le attività extraistituzionali che possono, a certe condizioni, ritenersi compatibili; l'art. 63 (Provvedimenti per casi di incompatibilità) dispone che: "l'impiegato che contravvenga ai divieti posti dagli artt. 60 e 62 viene diffidato dal Ministro o dal direttore generale competente, a cessare dalla situazione di incompatibilità (comma 1); la circostanza che l'impiegato abbia obbedito alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare (comma 2); decorsi quindici giorni dalla diffida, senza che l'incompatibilità sia cessata, l'impiegato decade dall'impiego (comma 3). La decadenza è dichiarata con decreto del Ministro competente, sentito il Consiglio di amministrazione (comma 4)". L'art. 64, infine, pone l'obbligo di denuncia dei casi di incompatibilità a carico del responsabile del servizio.

Nella controversia viene in considerazione l'ipotesi del DPR n. 3 del 1957, art. 60 nella parte in cui vieta all'impiegato l'assunzione di cariche gestionali in società con fine di lucro, considerato quale elemento oggettivo e automatico, atto a perpetrare l'incompatibilità, senza che necessiti ulteriore valutazione sulla intensità dell'impegno o sui riflessi negativi riscontrabili sul rendimento nel servizio e sull'osservanza dei doveri di ufficio. Si tratta, quindi, di attività non istituzionale che non può essere considerata in modo assoluto compatibile con quella istituzionale (cioè, non autorizzabile). Sotto il profilo sistematico, la specialità del rapporto di lavoro contrattuale alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (sotto diversi profili affermato più volte dalla Corte Costituzionale, C. cost 313/1996;

309/1997, 89/2003, 199/2003) ne giustifica l'estensione.

Certo, il regime giuridico del lavoro contrattuale resta profondamente differenziato da quello del lavoro in regime di diritto pubblico (D.Lgs. n. 165/2001, art. 3): per il secondo la decadenza è provvedimento amministrativo che, accertando il fatto che la concretizza, produce l'estinzione del rapporto; per il primo si resta nell'area dei comportamenti di gestione del rapporto di lavoro, e l'atto di diffida, trascorsi quindici giorni, determina la risoluzione automatica del rapporto (ipotesi di estinzione automatica del rapporto di lavoro pubblico: Cass. 4355/2005). Solo nel caso in cui il dipendente ottemperi alla diffida, facendo cessare la causa di incompatibilità, il comportamento assume rilievo disciplinare e rientra nelle previsioni del D.Lgs. n. 165/2001, art. 55. Risulta a questo punto chiaro che la sentenza impugnata ha applicato alla fattispecie la L. 23 dicembre 1996, n. 662, art. 1, commi 60 e 61, che devono ritenersi abrogati dagli interventi legislativi successivi che hanno regolato interamente la materia (art. 12 disp. prel. al codice civile). Dispone, infatti, la prima disposizione: "al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa". La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego. La violazione del divieto di cui



al comma 60, la mancata comunicazione di cui al comma 58, nonché le comunicazioni risultate non veritiere, anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione, costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempre che le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo, svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza, non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro.

Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono, sempre e comunque, svolgersi in contraddittorio fra le parti.

A cura di **Paola Tiberi**  
Collaboratore ARAN

**Consiglio di Stato, Adunanza plenaria,  
Decisione del 14 novembre 2005 - 23  
marzo 2006 n. 3**

**Consiglio di Stato, Sezione V, Decisione  
15 novembre 2005 - 14 novembre 2006**

**n. 2099**

*Impiego pubblico - Svolgimento  
mansioni superiori - Differenza  
retributiva - Riconoscimento - Periodo  
di applicabilità - Modifiche legislative -  
Condizioni*

La disciplina generale, relativa alla rilevanza, ai fini giuridici ed economici, del conferimento di mansioni superiori rispetto a quelle proprie della qualifica di appartenenza ad un pubblico dipendente, è attualmente regolata dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, il cui testo riproduce l'art. 25 del D.Lgs. n. 80/98 come modificato dall'art. 15 del D.Lgs. n. 387/98.

L'articolo 25 del D.Lgs. n. 80/98 ha introdotto la regolamentazione dello svolgimento di mansioni superiori assegnate al lavoratore "per obiettive esigenze di servizio" con riguardo all'inquadramento, al riconoscimento e alla retribuitività e ne ha definito i termini e le modalità attuative; ha previsto "per il periodo di effettiva prestazione", il diritto alla corresponsione della differenza di trattamento economico con riferimento, sia ai casi espressamente previsti dalla norma in cui è possibile farvi ricorso (comma 2: "il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica superiore" nel caso di vacanza di posto in organico..., o quando vi è la necessità di sostituire un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto...), sia al di fuori delle ipotesi stabilite dalla norma, nelle quali, anche se l'assegnazione è nulla e il dirigente "risponde del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave" (comma 5), è comunque fatto salvo il diritto del lavoratore al percepimento del corrispettivo retributivo. L'efficacia di tali disposizioni è stata rinviata, dal comma 6 del predetto art. 25, "...in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con

la decorrenza da questi stabilita". "Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore". Successivamente, l'art. 15 del D.Lgs. n. 387/98, ha introdotto una significativa modifica proprio del comma 6, sopprimendo le parole "e a differenze retributive", ritenendo quindi, in linea con ripetute pronunce della Corte costituzionale, di non poter affermare l'inesistenza del diritto a tali differenze, anche se la modifica legislativa presuppone comunque il riconoscimento giudiziale della sussistenza delle stesse.

Il Consiglio di Stato, con la decisione dell'Adunanza Plenaria del 23 marzo 2006 n. 3, ha affermato la non retribuibilità delle mansioni superiori nel pubblico impiego, svolte prima del 22 novembre 1998, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 387/98.

La decisione dell'adunanza plenaria conferma la costante giurisprudenza amministrativa (pronunce n. 10, 11 e 12 del 2000) argomentando che "l'art. 15 ha reso operativa la disciplina contenuta nell'art. 56 del D.Lgs. n. 29/93, con riguardo al dipendente pubblico, che abbia svolto le funzioni relative alla qualifica immediatamente superiore, a decorrere dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 387/98, con la conseguente inapplicabilità alle situazioni pregresse" e pertanto ha riconosciuto il diritto del dipendente pubblico al trattamento economico relativo allo svolgimento di mansioni superiori, con carattere di generalità, solo a decorrere dalla data di entrata in vigore dello stesso D.Lgs. n. 387/98 e dunque dal 22 novembre 1998. Il termine di applicabilità della norma, successivo alla modifica intervenuta con l'art 15, è motivata "in quanto l'art. 15 è norma di carattere innovativo e non interpretativo sicché non può che disporre per il futuro" visto che "il carattere di norma di interpretazione

*autentica va riconosciuto solo alle norme dirette a chiarire il senso di quelle preesistenti, ovvero ad escludere o a enucleare uno dei sensi tra quelli ragionevolmente ascrivibili alle norme interpretate; mentre, nel caso della disposizione di cui trattasi, la scelta assunta dalla norma, che si assume interpretativa, non rientra in nessuna delle varianti con il tenore letterale del combinato disposto dei pregressi artt. 56 e 57 del D.Lgs. n. 29/93".*

Questa posizione del Consiglio di Stato si pone in difformità rispetto ad un indirizzo sulla stessa materia, più volte ribadito, della Corte di Cassazione (sez. lav. 8 gennaio 2004, n.91 e seguenti), che ha ritenuto di dovere interpretare la modifica introdotta dall'art. 15, nel senso che "la novella di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 387/98 ha effettuato una sorta di intervento per adeguare il sistema ai principi costituzionali e attenuare le più stridenti differenze con il regime del lavoro privato". Con la conseguenza che, sostiene la Corte, proprio la ratio adeguatrice ai principi costituzionali del predetto art. 15, giustificherebbe il carattere retroattivo del medesimo, atteso che la modifica del comma sesto ultimo periodo disposta dalla nuova norma è una disposizione di carattere transitorio, non essendo formulata in termini atemporali, come avviene per le norme ordinarie, ma con riferimento alla data ultima di applicazione della norma stessa e quindi in modo idoneo a incidere sulla regolamentazione applicabile all'intero periodo transitorio". Motiva inoltre la Cassazione che l'orientamento assunto è conforme alla giurisprudenza della Corte costituzionale, che ha ritenuto l'applicabilità, anche nel pubblico

impiego, dell'art. 36 della Costituzione, "la cui applicabilità non può essere messa in discussione" (Corte cost. 18/92, 101/95) nella parte in cui attribuisce al lavoratore il diritto a una retribuzione proporzionale alla quantità e qualità del lavoro prestato, nonché alla conseguente intenzione del legislatore di rimuovere, con la disposizione correttiva, una norma in contrasto con i principi costituzionali.

Su questo orientamento, che prevede la diretta applicazione dell'art. 36 Cost., la giustizia amministrativa ha assunto una diversa posizione (tra le più recenti: Consiglio di Stato sez. V n. 332/2005, sez. V n. 1543/2005) secondo cui è preclusa la diretta applicazione della norma per i pubblici dipendenti in quanto "l'art. 36 che sancisce il principio di corrispondenza della retribuzione dei lavoratori alla qualità e alla quantità di lavoro prestato, non può trovare incondizionata applicazione nel rapporto di pubblico impiego, concorrendo in detto ambito altri principi di pari rilevanza costituzionale, quali quelli previsti dall'art. 98 Cost. (che nel disporre che "i pubblici impiegati sono al servizio della Nazione" vieta che la valutazione del rapporto di impiego pubblico sia ridotta alla pura logica del rapporto di scambio) e dall'art. 97 Cost. (contrastando l'esercizio di mansioni superiori rispetto alla qualifica rivestita con il buon andamento e l'imparzialità dell'Amministrazione, nonché con la rigida determinazione delle sfere di competenza, attribuzioni e responsabilità proprie dei funzionari)". La Sezione quinta del Consiglio di Stato si inserisce in questo dibattito con la pronuncia del 24 marzo 2006 n. 3. L'occasione della pronuncia è il rigetto di un ricorso presentato dal Comune

di Reggio Calabria avverso una sentenza del Tar Calabria (n. 10/2004) che riconosce a un dipendente del Comune il diritto a differenze retributive per mansioni superiori svolte in un periodo precedente l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 387/98.

Il Collegio rispetto al caso di specie, verificata la sussistenza delle ipotesi previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, comma 2, e quindi "l'incarico formale sul posto vacante", accoglie l'istanza del dipendente e conferma la sentenza impugnata dall'Ente.

La sezione V assume sulla materia un diverso orientamento rispetto all'Adunanza plenaria (n. 3/2006), infatti, nel ritenere che *"anche con riferimento alla normativa vigente prima del D.Lgs. n. 387/98 deve ritenersi, dunque, che il pubblico dipendente il quale, per disposizione dell'Amministrazione svolga mansioni superiori a quelle proprie della qualifica rivestita in un posto vacante della pianta organica, ha diritto alle maggiori retribuzioni previste per tali mansioni, determinandosi in tali casi una situazione illegittima, le cui conseguenze non possono cadere sul dipendente"*, di fatto estende il diritto alla retribuibilità delle mansioni superiori solo ai casi in cui sussistono gli elementi formali di assegnazione, conformandosi, in tal modo, a precedenti pronunce (Consiglio di Stato - Sez. V 1583/2000; 668/2000; 3437/2004) *"che hanno ritenuto di individuare gli elementi costitutivi del diritto alla retribuzione nella sussistenza di un incarico formale, ad opera dell'organo dell'ente pubblico nell'esercizio del suo potere direttivo..."*.

Sulla materia è intervenuta di recente la Consulta (ordinanza 142/2004) che ha dichiarato manifestamente inammissibile la questione di legittimità costituzionale delle disposizioni contenute negli artt. 56 e 57 del D.Lgs. n. 29/93, qualora vengano interpretate nel senso della sussistenza del diritto del dipendente a percepire la differenza

di trattamento economico in relazione alla qualifica superiore soltanto “a seguito della modifica operata sul comma 6, di detto art. 56, dall’art. 15 del D.Lgs. n. 387/98 successivo”, in quanto “laddove le disposizioni censurate si dovessero interpretare nel senso suddetto, risulterebbero costituzionalmente illegittime benché, avuto riguardo all’evoluzione della normativa, esse non sarebbero comunque ostative al riconoscimento del diritto alle differenze retributive, anche argomentando sulla scorta della diretta applicabilità dell’art. 36 cost., affermata da molteplici decisioni dei giudici costituzionali”.

a cura di **Elisabetta Bilotta**  
Funzionario ARAN

<sup>1</sup> Cfr. Cass. 29 aprile 1993, n. 5086, per cui, “affinché una questione pregiudiziale si converta in una causa pregiudiziale idonea ad incidere sulla competenza del giudice e ad essere decisa con efficacia di cosa giudicata, non è sufficiente che vi sia una esplicita richiesta di una delle parti, ma occorre che la questione sia suscettibile di produrre conseguenze giuridiche oltre il rapporto controverso e che si possa riconoscere nel richiedente l’interesse al relativo accertamento”.

<sup>2</sup> V. Cass. 7 aprile 2005, n. 7208 e Cass. 17 marzo 2005, n. 5892 sull’impossibilità di applicare il regime dell’art. 64 del decreto n. 165/2001 sulle impugnazioni alla “sentenza non definitiva” che risolva “questioni di diritto che non attengono all’interpretazione della clausola contrattuale controversa”.

