

alan newsletter

6/2005

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI
NOVEMBRE DICEMBRE 2005

REDAZIONE
VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA

COMMENTI

CCNL DELLA DIRIGENZA
MEDICO-VETERINARIA
E DELLA DIRIGENZA
SANITARIA, PROFESSIONALE,
TECNICA
ED AMMINISTRATIVA

OSSERVATORIO AUTONOMIE LOCALI

REGIONI-AUTONOMIE LOCALI:
LIMITI AL SINDACATO
DEL GIUDICE ORDINARIO
E CORRETTA METODOLOGIA
DI CONFERIMENTO
DEGLI INCARICHI

OSSERVATORIO UNIONE EUROPEA

POLITICHE
PER L'UGUAGLIANZA
FRA DONNE E UOMINI.
IL RAPPORTO ANNUALE
UE 2005





DIRETTORE

Guido Fantoni

DIRETTORE RESPONSABILE

Anna Maria Gaibisso

**COMITATO
TECNICO-SCIENTIFICO**

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

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Tiziana De Florio

**PROGETTO GRAFICO
E IMPAGINAZIONE**

Angelo Molaioli

REDAZIONE

Telefono 0632483265
Fax 0632483252

e-mail: deflorio@aranagenzia.it

STAMPA

Agenzia **D**

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

ANNO X N. 6
NOVEMBRE DICEMBRE 2005

COMMENTI

CCNL della dirigenza medico-veterinaria e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa

di Domenico Lepore

2

Il CCNL del comparto ricerca

di Francesco Melendez

11

OSSERVATORIO AUTONOMIE LOCALI

a cura di Gianfranco Rucco e Rosario Soloperto

Regioni-Autonomie locali:
limiti al sindacato del giudice ordinario
e corretta metodologia di conferimento
degli incarichi

di Rosario Soloperto

14

OSSERVATORIO UNIONE EUROPEA

Politiche per l'uguaglianza fra donne e uomini.
Il rapporto annuale UE 2005

a cura di Enzo Avanzi e Arturo Parisi

29

FLASH NOTIZIE

a cura di Alessia Moroni e Barbara Paradisi

Attività svolta dall'Aran

34

LEGISLAZIONE

di Tiziana De Florio e Rosario Soloperto

Provvedimenti pubblicati
ed attività parlamentare

39

OSSERVATORIO DI GIURISPRUDENZA

a cura del Servizio Studi Aran

43

INDICE

COMMENTI

CCNL DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA E DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

1. PREMESSA

In data 3 novembre 2005 è stato sottoscritto il CCNL dell'area della Dirigenza medico-veterinaria e della Dirigenza dei Ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale.

Il contratto sottoscritto riguarda il quadriennio di parte normativa 2002-2005 e il biennio di parte economica 2002-2003.

La trattativa ha riguardato circa 130.000 dirigenti, 109 mila medici e veterinari e 21 mila dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo e delle professioni sanitarie che hanno ottenuto incrementi economici mensili a regime rispettivamente di euro 283,45 e di euro 256,09.

Tali aumenti sono stati resi possibili dall'utilizzo delle risorse finanziarie del 5,66% messe a disposizione, a livello nazionale, per i rinnovi contrattuali del biennio 2002-2003 alle quali si aggiungono le risorse regionali pari allo 0,32%, per un complessivo di risorse pari al 5,98%.

Il primo biennio economico 2002-2003 si chiude con una novità sostanziale per la busta paga dei dirigenti del Servizio sanitario nazionale e precisamente la equiparazione del loro stipendio base a quello del resto della dirigenza del pubblico impiego, passando

dagli attuali euro 20.296,76 (per dodici mensilità) del tabellare di partenza a euro 35.259,69 (per dodici mensilità) del tabellare di arrivo al 31 dicembre 2003, attraverso il conglobamento di alcune voci retributive già in godimento. A questo risultato hanno concorso: le risorse finanziarie del 5,66% messe a disposizione a livello nazionale, l'importo lordo mensile della indennità integrativa speciale in godimento, parte della retribuzione di posizione minima contrattuale, parte della retribuzione di risultato, nonché le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati.

Lo 0,32% rimasto delle risorse aggiuntive regionali sono state invece destinate al trattamento economico accessorio dei dirigenti (Fondo per il lavoro straordinario, indennità per turni notturni e festivi, indennità di ufficiale di polizia giudiziaria).

Altri punti importanti del contratto sono quelli di aver meglio definito, nell'ambito dell'assetto organizzativo delle aziende, le modalità della presenza in servizio della dirigenza, sempre più orientata ad una maggiore flessibilità per favorire le attività gestionali e professionali.

Inoltre, è stata resa possibile l'assicurazione dei servizi eccedenti gli obiettivi prestazionali per garantire la continuità assistenziale e l'urgenza ed emergenza, nonché la copertura delle guardie notturne con il ricorso all'attività libero professionale.

Tali azioni si dovranno comunque concretizzare in una migliore finalizzazione dell'attività istituzionale

quale strumento prioritario per la riduzione delle liste di attesa, garantendo un adeguato rapporto con l'attività libero professionale. In tema di orario di servizio, significativa appare la norma che consente alle aziende di poter utilizzare in forma cumulata n. 30 minuti settimanali delle quattro ore dell'orario settimanale attualmente destinate all'aggiornamento professionale - per un totale di 26 ore annue - finalizzate alla riduzione delle liste di attesa o al perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione. Particolare attenzione è stata posta per i sistemi di valutazione dei dirigenti diretta alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle professionalità anche attraverso una semplificazione delle modalità e delle procedure attualmente seguite. Infine, si è anche proceduto al rafforzamento del sistema del coordinamento regionale, già previsto dal precedente CCNL dell'8 giugno 2000, prevedendo in tale ambito un migliore equilibrio tra l'azione regionale e la sfera di autonomia propria delle aziende con il rinvio, per alcune materie di contrattazione, a preventive linee generali di indirizzo. Si ritiene che con il CCNL ora sottoscritto siano stati raggiunti importanti obiettivi che riguardano principalmente la ridefinizione di alcuni istituti e il miglioramento del livello organizzativo delle attività, assicurando alle aziende ed enti del SSN una maggiore agibilità gestionale a garanzia della erogazione dei servizi all'utenza, sia in termini quantitativi che in termini qualitativi.

.....

2. ANALISI DELLE DISPOSIZIONI

2.1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Viene confermato l'ambito di riferimento del contratto che si applica a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendenti dalle aziende ed enti del SSN, individuati dall'art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 – quarto

alinea – del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione stipulato il 23 settembre 2004. Tale applicabilità viene anche confermata nei confronti del personale dirigente dipendente da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino – ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione – sino a quando, previo confronto con le OO.SS. nazionali firmatarie del CCNL, non si addivenga alla individuazione e definizione di una nuova disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero fino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del nuovo comparto pubblico di destinazione. Anche se, attraverso una dichiarazione congiunta, le parti hanno espresso il parere che alle fondazioni formate con capitale pubblico al 51% le leggi regionali riconoscano la prevalente natura pubblica, al fine di consentirne la permanenza nel comparto del SSN. Inoltre, con riguardo alle flessibilità del rapporto di lavoro introdotte dai contratti vigenti ed, in particolare, con riguardo alla possibilità di stipulare contratti a termine, le parti hanno ritenuto che le aziende abbiano ampi margini per evitare il ricorso a forme contrattuali quali le collaborazioni coordinate e continuative, eventualmente attivate per lo svolgimento di attività istituzionali.

2.2 RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI - FORME DI PARTECIPAZIONE

Il sistema delle relazioni sindacali riprende lo schema attualmente vigente fatti salvi taluni articoli che sostituiscono, modificano od integrano la predetta disciplina. Esso definisce con chiarezza i tempi della contrattazione integrativa e l'obbligo, per le aziende ed enti,

di trasmissione all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, del contratto integrativo con la indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, confermando nel Collegio sindacale il soggetto deputato ad operare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, così come previsto dal D.Lgs. n. 165/2001.

Riguardo al sistema di partecipazione è prevista la costituzione presso ogni azienda od ente di un Comitato paritetico del *mobbing* con compiti di monitoraggio, individuazione delle cause e formulazione delle proposte per contrastare il fenomeno.

In particolare, devono essere costituiti sportelli nell'ambito delle strutture esistenti e istituita la figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le OO.SS.. Le aziende ed enti sono anche tenute a fornire ai Comitati gli strumenti per il loro funzionamento, a pubblicizzare le iniziative e ad attuare interventi di prevenzione del *mobbing* attraverso iniziative di formazione.

Si evidenzia la modifica rispetto al precedente CCNL che limitava il godimento delle prerogative sindacali soltanto alle OO.SS. firmatarie.

L'intervento contrattuale nasce dall'esigenza di allineare il sistema delle relazioni sindacali con il D.Lgs. n. 165/2001 nel quale, appunto, è affermato che per la fruizione delle prerogative sindacali è necessario e sufficiente che il sindacato sia ammesso alle trattative nazionali, anche se successivamente non dovesse risultare firmatario del relativo CCNL.

2.3 IL COORDINAMENTO REGIONALE

Si rileva l'istituzione di un livello regionale di confronto con le OO.SS. firmatarie del CCNL su numerose materie per le quali, ferma rimanendo la autonomia contrattuale delle aziende

ed enti, le Regioni possono emanare linee di indirizzo. Quanto definito si correla con la evoluzione dello Stato in senso federalista e con le indicazioni contenute nell'atto di indirizzo del Comitato di Settore che consente alle Regioni un coordinamento della contrattazione integrativa con la possibilità di emanare linee generali di indirizzo, volte ad un utilizzo più flessibile ed uniforme delle risorse assegnate ai fondi.

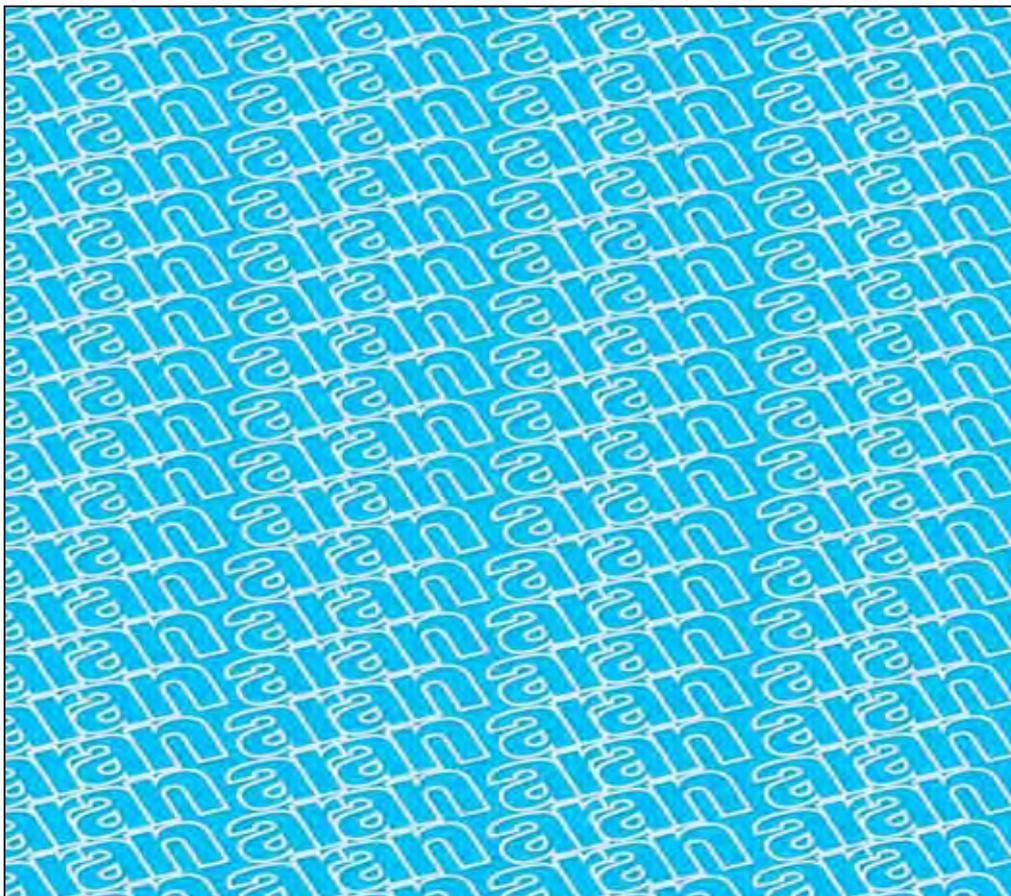
Tra le materie oggetto del confronto con le OO.SS. interessate si rilevano: l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali e di quelle derivanti da modifiche della dotazione organica; la realizzazione della formazione continua; la definizione dei criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti; la definizione dei criteri generali per sviluppare un sistema di standards finalizzati alla individuazione dei volumi prestazionali; la definizione di criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed alla urgenza ed emergenza; lo svolgimento della libera professione intramuraria correlata all'andamento delle liste di attesa.

Le previste linee di indirizzo dovranno essere emanate dalle Regioni entro 120 giorni, se questo termine non verrà rispettato le materie torneranno ad essere trattate nell'ambito della contrattazione aziendale.

Il coordinamento regionale non afferma un terzo livello di relazioni sindacali ma è correlato al sistema di finanziamento delle aziende ed enti, soprattutto per gli istituti negoziali per la cui realizzazione le Regioni si sono impegnate a corrispondere risorse aggiuntive per il miglioramento della qualità e dell'offerta dei servizi anche attraverso un investimento più finalizzato delle risorse agli obiettivi strategici regionali.

2.4 CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Viene disciplinato, in linea con l'entrata in vigore della Legge n. 138/2004, il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria e quella del ruolo



sanitario che può essere a rapporto esclusivo e non esclusivo.

I dirigenti interessati possono esercitare l'opzione tra regime di esclusività e di non esclusività entro il 30 novembre di ciascun anno, fermo che gli effetti del passaggio decorrono dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Il rapporto non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura semplice o di direzione di struttura complessa e della relativa indennità, lasciando alle aziende la piena autonomia, mentre non compete più la retribuzione di risultato e la retribuzione di posizione che viene mantenuta nella misura minima contrattuale e quella variabile aziendale viene ridotta del 50% e la indennità di esclusività non più erogabile diviene risparmio dell'azienda.

I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri simili, in essere all'entrata in vigore del CCNL, sono mantenuti ad esaurimento, salvo il caso di opzione

per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

2.5 ORARIO DI LAVORO

La materia è di assoluta importanza sia per i dirigenti interessati che per le aziende e ancor più con riguardo all'organizzazione dei servizi e alle condizioni di lavoro e alle modalità della retribuzione ad esse correlata. A fronte della domanda di maggiori prestazioni da parte delle aziende, soprattutto per ridurre le liste di attesa e per venire incontro nel miglior modo possibile alle esigenze dell'utenza,

è stata prevista una completa revisione del sistema retributivo delle guardie e della pronta disponibilità, materie da tempo in sofferenza e oggetto di rinvio nei precedenti contratti. La mediazione è consistita nella disponibilità da parte dei dirigenti di aumentare le ore destinate all'assistenza, riducendo di mezz'ora le quattro ore settimanali destinate all'aggiornamento; e ciò nel reciproco impegno di rivedere nel II biennio economico il sistema retributivo delle guardie.

Elemento di novità è quello delle linee guida regionali che dovrebbero stabilire i criteri generali per la definizione di appositi standard prestazionali tali da ridurre anche le liste di attesa. Nel dettaglio si è convenuto su quanto segue:

L'orario di lavoro dei dirigenti è stato confermato in 38 ore settimanali al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, di cui 4 ore da destinare ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, ecc.. Le aziende ed enti possono utilizzare 30 minuti settimanali delle 4 ore, per un totale complessivo annuo di 26 ore, per il raggiungimento di obiettivi assistenziali, di prevenzione o per contribuire alla riduzione delle liste di attesa.

Qualora si rendesse necessario il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati, ove ricorrano i previsti requisiti e condizioni, possono essere concordati, con le équipes interessate, prestazioni aggiuntive in regime di attività libero professionale

per le quali è stata definita la misura della tariffa oraria da erogare pari a euro 60,00 lorde.

Il ricorso all'istituto non è automatico ed è richiesta la sussistenza di determinate condizioni quali: la eccezionalità e temporaneità della situazione, la integrazione delle attività istituzionali, la carenza di organico e la impossibilità momentanea di ricoprire i relativi posti, nonché il rispetto dell'obbligo di effettuazione delle prestazioni negoziate con le procedure di budget. La determinazione di una tariffa oraria a livello nazionale è stata espressamente voluta dal Comitato di Settore e si spiega con la necessità di evitare, nella fissazione dei criteri del regolamento della libera professione aziendale, eccessi destinati a rendere incontrollata la spesa, ed ha ottenuto anche il risultato di non determinare differenze di applicazione fra le diverse regioni. Per i dirigenti di struttura complessa la presenza in servizio, le assenze e lo svolgimento delle attività libero professionali devono essere documentate mediante modalità da concordare con le rispettive aziende.

2.6 SERVIZIO DI GUARDIA

Riguardo a questo istituto le OO.SS. avevano richiesto una sua completa revisione, impossibile allo stato attuale sia per la insufficienza delle risorse che per la necessità di pervenire a stime più vicine alla realtà per una corretta quantificazione della spesa nonché per una valutazione degli effetti di ricaduta sul comparto.

In definitiva, per il servizio di guardia medica è stata prevista la possibilità di espletamento in orario di lavoro normale, fuori dell'orario di lavoro con possibilità di recupero o con riconoscimento di lavoro straordinario. In relazione alla necessità di valorizzare le aree del disagio è stato inoltre ritenuto necessario riesaminare le modalità di retribuzione delle guardie, in orario o fuori orario di servizio, con il contratto del II biennio economico 2004-2005, previo monitoraggio da parte dell'ARAN del numero delle guardie

effettivamente svolte presso le aziende ed enti, al fine di quantificarle e valutarne i costi.

Comunque, è stato previsto che i servizi di guardia notturna eccedenti gli obiettivi prestazionali negoziati dalle équipes con le aziende ed enti, esaurita l'utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali, possano essere svolti in regime di libera professione intramuraria. In tal caso la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissato in euro 480,00 lordi, per un tetto massimo di guardie retribuibili pari al 12% di tutte le guardie notturne complessivamente svolte in azienda. La prevista rilevazione da parte dell'ARAN consentirà di pervenire ad una stima obiettiva e più precisa possibile dei costi di una revisione dell'istituto.

Trattasi, quindi, di una soluzione sperimentale che deve essere attuata previa emanazione delle linee di indirizzo regionali che consentono di ricorrere all'acquisizione di una piccola parte delle relative prestazioni in regime libero professionale aziendale, ferme rimanendo le fondamentali condizioni generali per il ricorso all'istituto e precisamente:

- che si tratti di prestazioni eccedenti quelle concordate e non altrimenti retribuibili con gli altri strumenti contrattuali (risultato e straordinario);
- che sussistano le condizioni per il ricorso all'art. 55, comma 2;
- che sia l'azienda a chiederle;
- che non siano superiori al 12% del totale delle guardie notturne complessive svolte in azienda;
- che la tariffa non sia superiore a euro 480,00 per guardia notturna.

2.7 PRONTA DISPONIBILITÀ

È stata confermata l'attuale disciplina, rinviando al previsto confronto tra Regioni e OO.SS. interessate l'individuazione delle modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva della guardia.

Infatti, le OO.SS. hanno lamentato che in alcune realtà il ricorso all'istituto, presso alcune aziende, viene effettuato in modo ampio in sostituzione della guardia da cui la necessità dell'istituzione di veri e propri turni di guardia notturni.

Il servizio di pronta disponibilità troverà comunque la sua migliore definizione nel corso delle trattative per il II biennio economico 2004-2005 anche in relazione alla necessità di prevedere i relativi costi.

2.8 NORME DISCIPLINARI

Una tematica particolarmente significativa del CCNL è costituita dalla revisione degli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro.

Gli interventi perseguono essenzialmente la finalità di offrire una maggiore flessibilità al quadro normativo esistente con particolare riferimento alla Legge n. 97/2001.

2.9 COMITATO DEI GARANTI

È stato previsto che il Comitato dei Garanti esprima il proprio parere "improrogabilmente ed obbligatoriamente entro 60 giorni" dalla richiesta di recesso dell'azienda e che il parere espresso sia vincolante per la stessa.

Inoltre, è stato anche previsto che il dirigente interessato possa richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti entro il termine di emanazione del parere e, in ogni caso, l'obbligatorietà dell'informazione dell'esito al dirigente.

2.10 COPERTURA ASSICURATIVA

La copertura assicurativa ha subito sostanziali interventi rispetto a quanto previsto dal precedente CCNL.

Le aziende devono ora garantire, con oneri a proprio carico, un'adeguata

copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti, comprese le spese di giudizio per eventuali azioni giudiziarie di terzi.

La nota esplicativa in calce spiega che i dirigenti possono attivare forme assicurative integrative aziendali a copertura di ulteriori rischi - sia derivanti dalla specifica attività svolta, sia di quelli derivanti dall'azione di rivalsa da parte dell'azienda in caso di accertamento per colpa grave - contribuendo con una quota individuale mensile compresa fra 26 e 50 euro. Inoltre, il CCNL prevede l'attivazione, presso le aziende, di sistemi e strutture dedicate al *risk management* per ridurre le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale, nonché di ridurre la complessiva sinistrosità, consentendo un più agevole confronto con il mercato assicurativo.

2.11 FORMAZIONE ED ECM

Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dai precedenti CCNL che hanno disciplinato la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti hanno confermato il carattere fondamentale della formazione continua.

In tal senso, le aziende sono tenute a fornire, con oneri a carico del bilancio, la copertura dei crediti formativi dei dirigenti.

Nel caso l'azienda non attivi le necessarie iniziative formative a causa di insufficienza di finanziamenti, la stessa non potrà in alcun modo penalizzare il dirigente che non ha potuto così raggiungere i previsti crediti formativi.

Contrariamente, se il dirigente non partecipa agli eventi formativi attivati dall'azienda senza un giustificato motivo, e di conseguenza non rispetta il piano di acquisizione dei crediti previsti per il triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure

di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali.

2.12 VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Il sistema di valutazione è stato semplificato ed è stato necessario provvedere ad una nuova formulazione dei precedenti articoli sulla materia che sono stati, quindi, sostituiti.

Il sistema così riorganizzato risponde all'esigenza di semplificare i momenti di verifica e valutazione dei dirigenti anche unificandoli temporalmente per renderli più efficaci.

Infatti, le modifiche apportate al D.Lgs. n. 502/92 prevedevano tre indipendenti momenti di verifica:

- la prima annuale sui risultati raggiunti in base agli obiettivi correlati con l'incarico ed affidata al nucleo di valutazione;
- la seconda triennale sulle attività professionali svolte ed i risultati raggiunti da tutti i dirigenti affidata ad un collegio tecnico;
- la terza alla scadenza dell'incarico avente lo stesso tenore e lo stesso organismo di valutazione ai fini della conferma o revoca dell'incarico stesso.

Per tale ragione e per la competenza della fonte contrattuale a disciplinare la materia derivante dal rinnovellato art. 15 del D.Lgs. del '92, ferma rimanendo la verifica annuale dei risultati che consente di monitorare al meglio l'attività dei dirigenti, la verifica professionale dell'attività svolta, che avrebbe dovuto effettuarsi indipendentemente dalle altre ogni tre anni, è stata unificata alla verifica e valutazione per la conferma dell'incarico. In definitiva, il sistema di valutazione vede confermati gli organismi ad esso preposti: il Collegio tecnico preposto alla verifica e valutazione delle attività professionali ed il Nucleo di Valutazione preposto alla verifica e valutazione annuale dei risultati.

Sono stati anche schematizzati gli elementi oggetto di valutazione dei dirigenti.



Gli effetti della valutazione positiva o negativa sono stati distinti a seconda che si tratti di valutazione dei risultati raggiunti o di valutazione delle attività professionali svolte.

Inoltre, è stato stabilito il principio che solo il Collegio tecnico può determinare eventuali sanzioni che possono incidere sulla revoca degli incarichi.

3. TRATTAMENTO ECONOMICO

3.1 INCREMENTI CONTRATTUALI E STIPENDIO TABELLARE NEL BIENNIO 2002-2003

Il trattamento economico definisce gli incrementi stipendiali attribuiti dal CCNL secondo un sistema ormai standardizzato.

Si precisa che gli incrementi sono stati calcolati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni del biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente,

nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivante dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della Legge n. 289/2002 (Legge Finanziaria 2003) pari allo 0,5 del monte salari 2001.

Importante elemento di novità riguarda il raggiungimento della equiparazione del tabellare dei medici e veterinari e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa a quello della dirigenza dello Stato alla data del 31 dicembre 2003.

La equiparazione del trattamento tabellare dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo comporta una crescita da euro 20.296,76 (per dodici mensilità) del tabellare di partenza a euro 35.259,69 (per dodici mensilità). A tali importi si deve aggiungere la 13^a mensilità.

Per i medici e veterinari l'adeguamento è stato ottenuto conglobando alcune voci del trattamento economico già in godimento oltre il concorso delle risorse finanziarie del 5,66%, mentre per la dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa si è dovuto ricorrere anche a parte dello 0,32% delle risorse aggiuntive regionali.

L'operazione di conglobamento della retribuzione ha portato anche ad una semplificazione del trattamento economico che viene così costituito dal nuovo stipendio tabellare, dalla retribuzione di posizione unificata, dalla indennità di specificità (per i medici e veterinari) e dalla indennità di esclusività e di struttura complessa se in godimento.

3.2 LE INDENNITÀ

Per i medici e veterinari elemento di novità è rappresentata dall'indennità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria che viene riconosciuta ai dirigenti medici e veterinari in possesso della qualifica ed a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo. Essa è corrisposta per dodici mesi, in misura mensile, del valore annuo di euro 723,04.

Dal 1° gennaio 2003 l'indennità di lavoro notturno è stata rideterminata in euro 2,74 (pari a lire 5.300) lordi e la indennità per lavoro festivo è stata rideterminata in euro 17,82 (pari a lire 34.500) lordi, nella misura intera e in euro 8,91 (pari a lire 17.250) lordi, nella misura ridotta.

3.3 I FONDI

I conglobamenti hanno comportato come conseguenza una revisione degli attuali fondi contrattuali e quindi una modifica della loro consistenza.

Infine, per quanto attiene l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali, pari allo 0,32% del monte salari 2001, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, si evidenzia che parte di tali risorse (euro 7,48 mensili per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre 2001) vanno ad integrare il valore economico dell'ora straordinaria per effetto degli avvenuti aumenti stipendiali.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 la retribuzione oraria per il lavoro straordinario diurno dei dirigenti viene remunerata con euro 19,13 l'ora; il lavoro notturno o festivo viene remunerato con euro 21,60 l'ora; il lavoro notturno festivo viene remunerato con euro 24,96 l'ora. Tali importi rimangono invariati sino all'entrata in vigore del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005 e la cifra di euro 7,48 mensili, temporaneamente destinata alle prestazioni di lavoro straordinario, sarà utilizzata nel II biennio economico per una diversa remunerazione dei servizi di guardia.

3.4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti hanno convenuto sulla necessità che la dirigenza dell'area medica e veterinaria possa usufruire della tutela previdenziale complementare. In tal senso le parti hanno preso atto che in data 7 dicembre 2004 è stata stipulata l'ipotesi di accordo concernente l'istituzione del fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dei Comparti delle Regioni ed Autonomie locali e del Servizio Sanitario Nazionale (tuttora in corso di perfezionamento) e si sono quindi riservate entro il 30 settembre 2005 di dichiarare se intendono aderire a detto fondo ovvero se intendono definirne uno autonomo per i dirigenti dell'area medica e veterinaria.

Domenico Lepore
Esperto ARAN

IL CCNL DEL COMPARTO RICERCA

1. IL CONTESTO NEGOZIALE

Alle 3,30 del mattino di sabato 3-12-2005 l'ipotesi di CCNL del personale degli Istituti di Ricerca e Sperimentazione è stata firmata.

Ora il contratto in questione dovrà essere approvato dal Comitato di settore e dal Governo per andare infine al vaglio della Corte dei conti che, non dimentichiamolo, per il precedente CCNL 21-2-2002 dette certificazione non positiva.

Alla conclusione di questo "iter", che ci auguriamo né lungo né defatigante, il CCNL della ricerca potrà essere firmato definitivamente ed entrerà in vigore.

La trattativa è durata circa sei mesi ed ha avuto alcune peculiarità rispetto agli altri comparti che hanno messo a dura prova la professionalità della delegazione pubblica.

La prima peculiarità è consistita nel fatto che, come oramai avviene da oltre tre lustri, da quando cioè le contrattazioni si svolgevano ancora sotto le regole della Legge n. 93/83, il contratto della ricerca è l'ultimo dei comparti contrattuali ad avviarsi. Questo fatto introduce sempre un elemento di urgenza nella negoziazione che ne rende peggiore la qualità.

A questo si è reagito con significativi lavori preparatori, in maniera tale da esplorare anticipatamente i vari scenari possibili ed averne pronte le varie soluzioni. In questo modo si è riusciti a firmare, assieme all'ipotesi di CCNL quadriennale e di I biennio economico 2002-2003, anche quella

del II biennio 2004-2005, malgrado l'atto di indirizzo relativo fosse pervenuto via fax all'ARAN solo dodici ore prima della conclusione.

Ma la difficoltà più grande di questa negoziazione è stata rappresentata dal fatto che si è svolta completamente su tre diversi tavoli contrattuali, su richiesta di vari sindacati rappresentativi nel comparto.

Da quando esiste l'ARAN questa è la prima volta che avviene e, soprattutto, è la prima volta che una trattativa così complessa si conclude felicemente.

La delegazione pubblica ha dovuto porre particolare attenzione e cura nel garantire a tutte le OO.SS. pari condizione formale e sostanziale di trattativa e di ascolto.

Il risultato dimostra che il difficilissimo obiettivo è stato pienamente raggiunto. Infatti quattro delegazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL ed ANPRI) hanno sottoscritto l'ipotesi di CCNL e la quinta (RDB-CUB) ha condizionato l'apposizione della firma ad un referendum che avrebbe svolto in categoria.

.....

2. LA TRATTATIVA

Nel merito molto tempo si è perso per definire e scegliere i temi giuridici su cui incentrare il CCNL.

Purtroppo non si è riusciti, come in molti altri comparti negoziali, a dare piena attuazione all'art. 69 del D.Lgs. n. 165/2001, laddove al comma uno stabilisce che tutte le norme legislative in materia di lavoro precedenti il 13 gennaio 1994 non sono più applicabili con la firma dei CCNL del secondo quadriennio.

In sostanza la disposizione anzidetta è stata posta per costringere le parti negoziali a riordinare tutta la complessa e frammentata materia contrattuale perché lì dove, come nel Comparto della Ricerca, non si redige un testo contrattuale unificato vi è poca chiarezza di diritti e doveri, sia da parte datoriale che da parte dei lavoratori. Questa operazione che si è riusciti a concludere solo in alcuni comparti (scuola, dirigenza area I, dirigenza area V, AFAM, parastato) è particolarmente lunga e defaticante in quanto richiede un lavoro di studio e di ricognizione delle norme che va condiviso e svolto con le parti sociali.

In ogni caso vi è sempre il timore di aver involontariamente pretermesso qualche norma significativa o di avere omesso la definizione di fattispecie importanti anche se poco frequenti. In particolare le OO.SS. hanno il timore che da questa operazione la condizione dei loro rappresentati ne possa uscire in qualche maniera peggiorata.

Infine, non confessato da nessuno, vi è un forte partito trasversale nascosto che vede con totale ostilità la fissazione di norme contrattuali univoche.

In tal maniera, infatti, si riduce fortemente la possibilità di attivare contenziosi vincenti in quanto fondati su connessioni tra disposizioni di legge e di contratto poste in tempi diversi e con logiche diverse ma strumentalmente accomunate quando ciò è utile per avanzare richieste

giuridico-economiche che diversamente figurerebbero per quello che sono: senza fondamento.

Il tempo, purtroppo, in questo comparto contrattuale non ha consentito di procedere alla redazione di un testo contrattuale unificato, opera per la quale restano tutta una serie di lavori e studi intermedi che potranno essere utili in futuro.



3. GLI ASPETTI PRINCIPALI DELL'IPOTESI DI CCNL SOTTOSCRITTA

Un articolo molto innovativo è stato l'art. 5 relativo al personale a tempo determinato con il quale, nel pieno rispetto dei limiti strutturali di un CCNL, si sono poste migliori tutele e garanzie per questo personale, accogliendo con ciò la forte pressione sindacale in loro favore.

Un punto che ha impegnato molto in contrattazione è stato quello dell'inquadramento definitivo di tutti i lavoratori che negli ultimi anni sono stati spostati da altri comparti (in particolare dall'Università, dai Ministeri e dalla Presidenza del Consiglio) alla Ricerca.

Vi era da un canto l'esigenza di non consentire sovrainquadramenti che avrebbero leso i diritti di chi già era dipendente del Comparto Ricerca, ma, al contempo, si doveva garantire il più completo riconoscimento dei percorsi di carriera del personale sottoposto ad un processo di mobilità coattivo. Vi era, inoltre, da salvaguardare le peculiarità dei vari enti ed, in particolare, garantire le professionalità più alte. Con l'art. 6 si sono posti robusti paletti affinché in contrattazione integrativa di ente si faccia, da un canto, una operazione di inquadramento equivalente in tutto il Comparto ma, d'altro canto, si riesca a traguardare il tutto alle esigenze operative dell'ente stesso.

Il CCNL si è, quindi, volto a garantire ed a migliorare le possibilità di sviluppo professionale sia per il personale dei livelli (art. 8) che per ricercatori e tecnologi (art. 15).



Questa operazione non è stata semplice in quanto le opinioni e le richieste tra le varie OO.SS. erano molto diverse ed anche il Comitato di settore esprimeva esigenze che, pur legittime, divergevano molto da quelle sindacali. I due articoli predetti rappresentano un punto di mediazione molto difficile gestito dall'ARAN.

Per il personale dei livelli si è poi disposta (art. 9) la soppressione del profilo di ausiliario non solo per migliorare la condizione lavorativa degli interessati ma, soprattutto, perché queste mansioni di basso profilo è più utile che vengano date per il futuro in "outsourcing" guadagnando in flessibilità ed alleggerendo gli oneri gestionali. Sono, poi, state regolamentate le prestazioni dei lavoratori in presenza di committenti esterni, pubblici e privati. Infatti la ricerca vive e deve svilupparsi in Italia non solo con finanziamenti pubblici ma anche ed in maniera non secondaria con incarichi di ricerca provenienti dall'esterno dell'ente stesso. L'eterogeneità di questi committenti esterni e dei fondi che ne derivano aveva posto dei problemi gestionali particolarmente avvertiti dal comitato di settore. Con l'art. 19 si è provveduto a dare disposizioni volte a garantire la massima flessibilità di utilizzo

di queste risorse provenienti da fonti diverse da quelle ordinarie.

Con l'art. 20 si sono poi poste alcune regole a tutela dei processi di mobilità volontaria all'interno del comparto. Si sono poi ritoccati alcune indennità accessorie sia per il personale dei livelli (artt. 10 e 14) che per i ricercatori ed i tecnologi (art. 16).

Si è prevista la costituzione di un fondo pensioni complementari (art. 22), è stato disciplinato il comitato paritetico per il fenomeno del mobbing (art. 24) ed è stata posta una disciplina relativa alle molestie sessuali (art. 26). La sistematizzazione delle relazioni sindacali (artt. da 27 a 40) e la possibilità di incremento del buono pasto in sede di contrattazione integrativa (art. 41) completano il quadro negoziale del CCNL della Ricerca.

Il tempo dirà quanto delle previsioni normative di questo CCNL ha funzionato e quanto si è invece rivelato inefficace o inadeguato.

Francesco Melendez
Dirigente ARAN

OSSERVATORIO AUTONOMIE LOCALI

REGIONI-AUTONOMIE LOCALI: LIMITI AL SINDACATO DEL GIUDICE ORDINARIO E CORRETTA METODOLOGIA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

In due recenti sentenze, la magistratura del lavoro affronta alcune problematiche connesse al conferimento degli incarichi di posizioni organizzative. In particolare le due pronunce si soffermano su due profili tra loro in qualche misura collegati: in primo luogo, quali limiti incontra il giudice ordinario che sia investito della controversia relativa alla presunta illegittimità del conferimento degli incarichi in discorso; in secondo luogo, quale sia il modo corretto di esercitare la discrezionalità dell'ente pubblico nella scelta dei dipendenti ai quali assegnare i predetti incarichi. Oggetto di attenzione sono, in ordine temporale, la sentenza del 15.2.2005 del Tribunale di Sant'Angelo dei Lombardi (giudice Colucci) e la sentenza n. 435 del 30.6.2005 della Corte d'appello di L'Aquila (giudice rel. Sordi). Nel prosieguo il Tribunale di Sant'Angelo dei Lombardi sarà indicato con la dizione Tribunale, mentre la Corte di appello di L'Aquila con quella di Corte d'appello. La fattispecie concreta affrontata dalle due pronunce è la stessa: un dipendente regionale si duole della mancata assegnazione della posizione organizzativa, ritenendo viziata, per varie ragioni, la scelta

dei dipendenti incaricati delle posizioni in concreto operata dall'amministrazione. Nella prima pronuncia il ricorso è accolto; nella seconda l'appello è respinto. Ciò che preme evidenziare, però, al di là del diverso risultato cui le due pronunce pervengono, è soprattutto la differenza dell'iter argomentativo seguito dai due giudici. La diversità è relativa soprattutto al primo profilo esaminato dai giudici, quello, come accennato, del tipo di sindacato, e dei relativi limiti, che essi stessi ritengono di poter svolgere nella controversia in discorso. Il giudice del Tribunale di Sant'Angelo dei Lombardi parte dall'assunto secondo cui gli atti di conferimento di posizioni organizzative sarebbero atti amministrativi e, come tali, potrebbero essere disapplicati o dichiarati illegittimi dal giudice ordinario, ma non annullati, poiché la giurisdizione del giudice ordinario è sul rapporto e non sull'atto. L'interesse del ricorrente, quindi, sarebbe quello ad ottenere una mera pronuncia dichiarativa: in particolare si tratterebbe dell'interesse alla dichiarazione di illegittimità di un provvedimento amministrativo che, escludendolo, lo riguarda per ogni ulteriore prosieguo nel rapporto con l'amministrazione. Sulla base dell'accoglimento di questa pronuncia dichiarativa, il dipendente potrebbe ad esempio chiedere un risarcimento per perdita di chance, per ottenere il quale, però, occorrerà che egli dimostri elementi ulteriori, in un

successivo e distinto giudizio.

Il punto di partenza della Corte di appello di L'Aquila è radicalmente opposto a quello del Tribunale di Sant'Angelo dei Lombardi, poiché la vicenda è ricostruita in termini puramente civilistici.

Ad avviso del giudice d'appello, infatti, il contratto collettivo (nella specie, il CCNL del Comparto Regioni-Autonomie locali del 31.3.1999), disciplinando l'istituto del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, ha posto un duplice obbligo in capo all'amministrazione:

- di procedere all'individuazione del dipendente cui conferire la posizione organizzativa sulla base di criteri predeterminati;
- di motivare l'atto di attribuzione dell'incarico al dipendente prescelto, evidentemente indicando anche come quei criteri di scelta siano stati rispettati.

Ebbene, la violazione di queste disposizioni del contratto collettivo costituisce un inadempimento contrattuale da parte della P.A., poiché il procedere al conferimento delle posizioni organizzative nel rispetto dei vincoli contemplati dal CCNL rappresenta nient'altro che uno dei tanti obblighi che l'ente assume nei confronti dei propri dipendenti in forza del contratto di lavoro con essi stipulato. Trattandosi di inadempimento, quindi, secondo le regole del diritto comune, il lavoratore potrà chiedere: la condanna dell'ente pubblico all'adempimento, cioè la condanna all'esecuzione della prestazione rimasta inadempita, che nella fattispecie consiste nella ripetizione della scelta nel rispetto dei vincoli di fonte contrattuale; il risarcimento dei danni causati dalla condotta inadempiente, consistenti nei pregiudizi derivanti dalla perdita della possibilità di essere investito dell'incarico.

Come si vede, quindi, il primo giudice ritiene di doversi limitare ad una mera pronuncia dichiarativa dell'eventuale illegittimità dell'atto di conferimento

dell'incarico; il giudice d'appello, invece, ritiene di poter procedere ad una sentenza di condanna dell'amministrazione, o al corretto adempimento (nella specie, la ripetizione della scelta rispettando le prescrizioni del contratto collettivo), ovvero al risarcimento del danno per perdita di chance.

Entrambe le pronunce escludono comunque che il ricorrente possa chiedere ed ottenere dal giudice il conferimento diretto della posizione organizzativa.

I due giudici ritengono di poter sindacare la scelta in concreto operata dall'amministrazione ma, anche qui, essi pervengono a conclusioni diverse sull'oggetto del loro giudizio.

Detto altrimenti, essi mostrano opinioni diverse circa il corretto modo di procedere alla scelta dei titolari delle posizioni organizzative da parte della p.a., coerentemente, del resto, alle premesse già accennate.

Secondo il Tribunale, il conferimento di una posizione organizzativa non è di per sé un diritto, poiché appartiene alla discrezionalità del datore di lavoro pubblico destinare ciascun dipendente alle diverse posizioni, eventualmente modificando, con l'adozione di atti macroorganizzativi, l'organizzazione dei servizi.

È l'amministrazione e non il giudice a dover correttamente esercitare la discrezionalità, comparando i vari interessi coinvolti nel procedimento, nel caso di specie alla luce dei criteri valutativi del CCNL. Il Tribunale, quindi, mostra di essere coerente al punto di partenza, continuando l'iter argomentativo che ricostruisce la vicenda in termini di atto e procedimento amministrativo.

In questa ottica, si afferma che al giudice è consentito di verificare la scelta effettuata dalla p.a. sotto

il profilo della congruità e della ragionevolezza, dovendo accertare che il procedimento abbia seguito il corso prescritto dalla legge: infatti, il dettato dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001, equiparando il datore di lavoro pubblico a quello privato, implicherebbe, sempre e comunque, una necessaria sintonia con i vincoli costituzionali e legislativi di imparzialità e trasparenza dell'amministrazione nella motivazione delle sue determinazioni. La conseguenza di questa impostazione non è irrilevante per il ricorrente: coerente con la sua impostazione, infatti, il giudice ritiene che gli atti di macroorganizzazione presupposti e gli atti di conferimento degli incarichi rientrano di certo, nell'ambito della legge e delle fonti secondarie e pattizie, nella discrezionalità del pubblico datore di lavoro, ma il percorso che conduce alle determinazioni concrete va correttamente esplicitato, "dovendo l'amministrazione evidenziare le modalità di comparazione dei diversi interessi, e delle diverse posizioni soggettive, coinvolti nel procedimento, per giungere alla determinazione finale". Il giudice, quindi, è abilitato, in questa ottica, a verificare la corretta comparazione degli aspiranti al conferimento della posizione organizzativa.

La Corte d'appello sembra ritenere che un eventuale obbligo di procedere ad una valutazione comparativa possa essere imposto all'amministrazione o dal contratto collettivo ovvero dalla delibera dell'ente che predetermini i criteri di scelta dei titolari delle posizioni organizzative.

Ciò sembra coerente alla impostazione di valorizzazione del significato della c.d. privatizzazione del rapporto di lavoro alle dipendenze delle PP.AA., in senso quindi opposto all'ottica fatta

propria dal Tribunale. Ebbene, ad avviso del giudice il CCNL non impone una valutazione comparativa degli aspiranti agli incarichi in questione, né essa emerge dalla delibera del datore di lavoro.

Tuttavia, prosegue il giudice, "è anche vero che, nel momento in cui la fonte contrattuale impone che il conferimento delle posizioni organizzative debba avvenire nel rispetto di specifici criteri, costituisce sicuramente inadempimento datoriale l'attribuzione dell'incarico ad un certo dipendente quando un altro lavoratore dimostri che, rispetto a quei criteri, egli era maggiormente meritevole rispetto al prescelto".

Pertanto, la Corte ritiene di sintetizzare il suo ragionamento in questi punti:

- 1) nell'atto di conferimento deve darsi conto dei motivi per i quali il dipendente prescelto è stato ritenuto idoneo a ricoprire la posizione organizzativa, non essendo invece necessario esplicitare i motivi per i quali il dipendente stesso sia stato ritenuto maggiormente idoneo rispetto agli altri aspiranti al medesimo incarico;
- 2) il dipendente insoddisfatto deve dimostrare che la scelta operata in concreto dall'amministrazione costituisce un inadempimento contrattuale;
- 3) per converso, la p.a. deve invece dimostrare, rispetto ai profili evidenziati dal dipendente che ricorre in giudizio, di aver correttamente adempiuto l'obbligazione, essendo la scelta giustificata alla luce dei criteri che il CCNL impone di predeterminare;
- 4) il giudice non può ripetere la scelta operata dalla p.a. ma deve limitarsi a valutare se sussista o meno l'inadempimento lamentato dal ricorrente;
- 5) se il giudice ritiene effettivamente sussistente l'inadempimento, può procedere, come detto, a condannare la p.a. a ripetere la scelta, ovvero al risarcimento del danno.

Come accennato, per quanto può rilevare in questa sede, anche gli esiti conclusivi delle due sentenze sono diversi.

Il Tribunale accoglie la richiesta dell'attore. Egli ritiene che la documentazione acquisita in giudizio dimostri l'inadeguatezza delle "ponderazioni" compiute dalla parte datoriale: in particolare, non risulterebbero rispettati, o almeno esternati, i criteri per l'individuazione dei titolari delle posizioni organizzative, come sarebbe richiesto dal CCNL.

Tali criteri imporrebbero una valutazione comparativa tra i vari candidati, che tenga conto anche dei risultati conseguiti dagli aspiranti in precedenti analoghe posizioni, secondo i parametri valutativi offerti dalla stessa contrattazione collettiva.

Su questa base, il giudice dichiara illegittimi gli impugnati atti di conferimento delle posizioni organizzative, ma ribadisce che questa dichiarazione di illegittimità produce effetti solo nella relazione intersoggettiva tra l'amministrazione e il dipendente ricorrente.

La Corte d'appello, invece, respinge la pretesa attorea. L'appellante aveva contestato la scelta operata dalla Regione a favore di suoi colleghi per tre motivi:

- 1) la p.a. avrebbe violato il criterio di scelta dell'esperienza maturata nella direzione di Unità Operative;
- 2) i dipendenti incaricati: sarebbero stati inquadrati in un livello professionale inferiore a quello dell'appellante; avrebbero potuto vantare solo una minore anzianità nella categoria; avrebbero rivestito un profilo professionale inidoneo rispetto al posto assegnato;
- 3) l'appellante sarebbe in possesso di una superiore esperienza e di maggiori conoscenze professionali, derivanti dall'aver redatto testi legislativi coordinati nella materia alla quale si riferiscono gli incarichi di posizione organizzativa assegnati.

Ad avviso del giudice, ammettendo che elementi decisivi nella scelta dei lavoratori cui assegnare la responsabilità di uffici

siano proprio quelli dedotti dall'appellante, sulla base di una valutazione generale dei titoli vantati dagli aspiranti all'assegnazione delle posizioni professionali controverse, deve concludersi che l'attribuzione degli incarichi di direzione, in concreto operata dall'ente, sia legittima. Ma soprattutto, il giudice ritiene che, alla luce del dettato del CCNL e della delibera della p.a. che ha determinato, nel caso concreto, i criteri di scelta degli incaricati di posizioni organizzative, i criteri citati (ed in particolare, il pregresso livello di inquadramento e l'anzianità nella categoria e nel profilo rivestito) "non rilevano di per sé ma solamente se ed in quanto indici di capacità, formazione professionale ed attitudini con specifico riferimento all'incarico del cui conferimento volta per volta si tratta".

Si tratterebbe quindi di linee guida che l'amministrazione è chiamata ad applicare e valutare pur sempre nella prospettiva delle caratteristiche specifiche dell'incarico che deve essere assegnato.

**TRIBUNALE DI SANT'ANGELO
DEI LOMBARDI, 15 FEBBRAIO 2005
(GIUDICE COLUCCI)**

Rapporto di lavoro – regioni - conferimento di posizioni organizzative – integrazione del contraddittorio – giurisdizione sull'atto e non sul rapporto – necessità – esclusione - criteri di individuazione dei titolari di posizioni organizzative – valutazione comparativa – mancata esplicitazione – illegittimità dei provvedimenti

- art. 2 D. Lgs. n. 165/01;

- art. 39 CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali

La giurisdizione del giudice ordinario è sull'atto e non sul rapporto, per cui

il giudizio instaurato ai fini della declaratoria di illegittimità di un atto amministrativo non esige soggetti controinteressati portatori di un loro autonomo interesse appunto perché il giudice non annulla gli atti amministrativi, ma semmai, li disapplica o li ritiene illegittimi nell'ambito di una giurisdizione che rimane sul rapporto, quindi non implicante la figura processualamministrativistica del controinteressato.

La mancata esplicitazione dei criteri seguiti dalla pubblica amministrazioni per il conferimento di posizioni organizzative determina l'illegittimità dei relativi atti di conferimento in quanto in tal modo si violano i vincoli valutativi e procedurali che devono presiedere l'azione dell'amministrazione in modo da assicurare la trasparenza della scelta (fattispecie in cui il giudice ha dichiarato l'illegittimità dei decreti dirigenziali con i quali sono state assegnate posizioni organizzative senza la necessaria valutazione comparativa prevista dalla contrattazione collettiva).

Il Giudice del lavoro Daniele Colucci all'udienza del 7 gennaio 2005 ha emesso la seguente **sentenza** tra V. P. RICORRENTE e Regione Campania, in persona del Presidente p.t. della Giunta Regionale RESISTENTE CONTUMACE

OGGETTO:

dichiarativa di illegittimità dei decreti 00.217 e 220 del 31.12.2002, emanati dal direttore dello STAF di Sant'Angelo dei Lombardi

CONCLUSIONI:

come da ricorso depositato

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso, depositato in questa cancelleria in data 18.5.2004, V. P. esponeva:

- di essere dipendente della Regione Campania, assegnato allo STAF (Settore Tecnico Amministrativo Forestale) di Sant' Angelo dei Lombardi, medaglia C0248, VII liv. Funz., ascritto nella cat. D);
- che, in virtù di detta posizione, negli anni precedenti al 2002, gli veniva attribuita, ex art. 8 del CCNL del 31.3.1999, una posizione organizzativa B e relativa indennità;
- che in data 5.12.2001 il Direttore dello STAF di Sant' Angelo dei Lombardi aveva emesso i decreti (dal n. 64 al n. 71) relativi agli incarichi di posizione A. B. C. escludendo del tutto l'esponente;
- che avverso dette determinazioni proponeva ricorso a questo Tribunale che, con sent. n. 946 del 31.10.2003, dichiarava l'illegittimità, rispetto alla sua posizione soggettiva, dei decreti impugnati;
- che, in data 31.12.2002, il medesimo direttore dello STAF di Sant'Angelo dei Lombardi emetteva ulteriori 8 decreti dal n. 216 al n. 223 per l'affidamento di incarichi di posizioni organizzative, confermando, più in particolare con i decreti nn. 217 e 220, gli stessi soggetti che per l'anno 2002 erano stati incaricati con i decreti nn. 65 e 68, dichiarati illegittimi, escludendo nuovamente egli esponente, in palese violazione dei criteri stabiliti dagli artt. 9 e 10 del CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 32 del CCDI del 15.11.2001;
- che i suddetti decreti nn. 217 e 220 del 31.12.2002, alla scadenza annuale, del 31.12.2003, venivano prorogati al giugno 2004.

Dopo ampia esposizione sull'omessa e/o errata valutazione dei criteri di individuazione dei titolari di posizioni organizzative di cui all'art. 32 C.C.D.I., sulla violazione ed errata applicazione degli artt. 8 e 9 e segg. CCNL in relazione agli artt. 32 e 33 C.C.D.I., degli artt. 97 e 98 della Cost.,

nonché dell'art. 2, comma 1, lett.d) del D.Lgs.n.165/01, il tutto con particolare riferimento ai decreti nn. 217 e 220, si rivolgeva a questo giudice chiedendo di dichiarare illegittimi, in particolare, i decreti nn 217 e 220 del 31.12.2002, adottati dal dott. M. F.; con vittoria di spese. Nessuno si costituiva per la Regione Campania, nonostante la regolare notifica del ricorso e del decreto di fissazione dell'udienza di discussione. All'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa, come da dispositivo e per i motivi che seguono.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Va preliminarmente rilevata la contumacia della Regione resistente, non costituitasi, nonostante la regolare notifica del ricorso e del decreto di fissazione dell'udienza, perfezionatasi in data 9.6.2004, per l'udienza del 15.10.2004.

Nel merito la domanda di V.P. risulta fondata, nei termini e per le ragioni che si vanno ad esporre.

Da premettere che una posizione analoga del ricorrente, riferita all'anno precedente a quello azionato in questa sede, è stata definita da questo giudice con sent. n. 946 del 31.10.2003.

Talune considerazioni, pertanto, saranno necessariamente e pedissequamente riprese da detta pronuncia.

Va, a tal punto, opportunamente puntualizzato che non si pone, nella concreta fattispecie dedotta in giudizio, un profilo di integrazione del contraddittorio. In primo luogo occorre sottolineare che la giurisdizione del giudice ordinario è sull'atto, non sul rapporto, per cui il presente giudizio non esige soggetti contro interessati, portatori di un loro autonomo interesse sostanziale, posizione tipica dei ricorsi di tipo impugnatorio. Il giudice ordinario, infatti, non annulla gli atti amministrativi, ma semmai li disapplica o li ritiene illegittimi nell'ambito di una giurisdizione che rimane sul rapporto, quindi non implicante la figura

processualamministrativistica del controinteressato.

Inoltre, è da escludersi, nel caso concreto, anche la mera opportunità dell'estensione del contraddittorio. Infatti, la sentenza che va ad accogliere le ragioni del ricorrente non intacca le ragioni di terzi, in quanto il bene della vita preteso con il presente atto introduttivo è solo quello della valutazione di legittimità di provvedimenti amministrativi, che si esprime ed esplica i suoi effetti nell'ambito della relazione ricorrente-parte datoriale pubblica, non essendo stato richiesto il conferimento al V. di posizioni organizzative assegnate ad altri soggetti, nei confronti dei quali la presente sentenza non farà stato.

Va, altresì, affermata, in relazione al petitum, la sussistenza di un interesse ad agire, atteso che vi è un sicuro interesse del V. a vedersi valutare illegittimo un provvedimento amministrativo che, per escluderlo, lo riguarda, per ogni ulteriore prosieguo nel rapporto tra il medesimo e la sua amministrazione (si pensi ad un'azione di risarcimento per perdita di chance, per l'affermazione del cui diritto va però dimostrata la sussistenza di ulteriori elementi, che non discendono automaticamente dalla presente pronuncia di accoglimento). L'interesse del V. pertanto, è quello proprio della comune pronuncia dichiarativa.

Ciò posto, osserva questo giudice che il conferimento di una posizione organizzativa non è di per sé un diritto, appartenendo comunque alla discrezionalità del datore di lavoro pubblico destinare ciascun dipendente, con atti legittimi, alle diverse posizioni, anche eventualmente modificando, con l'adozione di atti macroorganizzativi, l'organizzazione dei servizi.

In altri termini, è l'amministrazione,

e non il giudice, che deve correttamente esercitare la discrezionalità, comparando i vari interessi coinvolti nel procedimento, nel caso di specie alla luce dei criteri valutativi offerti dagli artt. 32 del C.C.D.I. e 8 del CCNL. L'applicazione di tale tipologia, tuttavia, è verificata dal giudice sotto il profilo della congruità e della ragionevolezza, così come il giudice, senza invadere il campo decisionale dell'amministrazione, può e deve verificare se il procedimento ha seguito il corso prescritto dalla legge, in quanto il dettato dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, sull'equiparazione del datore di lavoro pubblico a quello privato, implica comunque una necessaria sintonia con i vincoli costituzionali e legislativi di imparzialità e trasparenza dell'amministrazione e motivazione delle sue determinazioni, quantomeno quando sono coinvolti profili relazionali. Di tali limiti si fa correttamente carico l'atto introduttivo del presente giudizio, con il quale non si chiede a questo giudice di sostituirsi all'amministrazione, assegnando, in sua vece, il V. ad una posizione organizzativa, ma semplicemente si deduce l'illegittimità, a svantaggio del ricorrente, dell'operato dell'amministrazione, con la conseguente richiesta di una sola declaratoria. Sul punto va precisato che il V. chiede la disapplicazione di alcuni decreti dirigenziali. Tuttavia la disapplicazione del giudice del lavoro, che è un giudice ordinario, ha una valenza unicamente strumentale alla decisione da adottare, ex art. 63, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001. In altri termini, la disapplicazione non può costituire il momento finale della tutela, ma solo un passaggio intermedio per la definizione di una posizione soggettiva, per cui il petitum del V. va correttamente inteso come richiesta di dichiarativa

di illegittimità dei dedotti atti amministrativi. Il ricorrente deduce, fondamentalmente, due profili di illegittimità: la violazione dell'art. 2, comma 1, lett.d), del D.L.gs. n.165/01 e l'errata valutazione dei criteri pattizi di conferimento degli incarichi. Tali doglianze attoree (ma la norma di legge citata ha una specifica valenza nei rapporti dell'amministrazione con l'esterno) si riconducono al vizio di mancata esplicitazione, da parte dell'amministrazione, dei criteri seguiti per il conferimento degli incarichi, quindi alla violazione dei vincoli valutativi e procedurali, che devono presiedere l'azione dell'amministrazione e idonei ad assicurare la trasparenza della scelta.

In altri termini, non vi è il diritto soggettivo di alcuno a ricevere la titolarità di una posizione organizzativa, in quanto gli atti di macroorganizzazione presupposti e gli atti di conferimento degli incarichi sono sicuramente rientranti, nell'ambito della legge e delle fonti secondarie e pattizie, nella discrezionalità del pubblico datore di lavoro, ma il percorso che conduce a determinazioni va correttamente esplicitato, dovendo l'amministrazione evidenziare le modalità di comparazione dei diversi interessi, e delle diverse posizioni soggettive, coinvolti nel procedimento, per giungere alla determinazione finale.

Nei decreti di cui al ricorso introduttivo, e in particolare nei decreti nn. 217 e 220/02, non emerge nulla di tutto questo, risultando così le nomine svincolate dalla concreta valutazione di idoneità delle persone designate rispetto agli scopi da perseguire.

Il criterio di scelta non è comparativamente giustificato, come anche le richiamate norme pattizie imporrebbero, dal possesso delle capacità di leadership, di capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi, dalle attitudini e dalle capacità professionali, dal potenziale professionale e dalla propensione al lavoro per obiettivi,

dai titoli di studio o dalla qualifica di appartenenza dei designati, né da alcun'altra concreta ragione.

Un tale profilo è tanto più pregnante nei confronti del ricorrente, che in precedenza ha ricoperto una delle posizioni organizzative ricollegabili a quelle di cui ai prodotti decreti, senza che risulti alcuna valutazione delle sue capacità professionali comparate a quelle dei soggetti poi selezionati.

L'amministrazione resistente, in verità, solo con il decreto n. 281/00 del 2.2.2004, dopo aver ammesso la mancanza di alcuna esplicitazione dei criteri che avevano determinato l'individuazione dei responsabili delle posizioni organizzative di cui ai decreti del precedente 31 dicembre, dava conto delle ragioni che avevano determinato l'esclusione del V., espresse da una relazione dell'ing. G., che aveva ritenuto negativamente il precedente operato professionale del ricorrente, per l'incarico professionale conferitogli dal 10.6.2000 al 31.12.2001, e dalla "pendenza di indagini", a carico del V., riguardanti, "tra l'altro", l'impiego improprio di beni e personale dei vivai forestali.

Orbene, in primo luogo non può non rilevarsi che le valutazioni e le ponderazioni di interessi coinvolti nel procedimento devono essere effettuati prima dell'adozione del provvedimento finale ed esternati contestualmente.

In altri termini, non può essere, e comunque non può apparire, che le ragioni della scelta effettuata siano portate a conoscenza degli interessati in un momento successivo, a copertura di una determinazione che al momento della sua adozione e della sua esecutività non rendeva intelligibili le valutazioni compiute.

Ma anche a voler prescindere da tale profilo, va rilevato che dalla documentazione acquisita, per estremo scrupolo, da questo giudice, emerge l'inadeguatezza delle ponderazioni compiute dalla parte datoriale.

La relazione dell'ing. G. (peraltro

di relazioni ne esistono due uguali, con diversa data e con diverso protocollo), infatti, è una censura dell'operato del ricorrente, compiuta da altro titolare di posizione organizzativa (per quanto è dato capire), esternata al comune superiore gerarchico (trattasi di una missiva indirizzata al Dirigente del Settore). In sostanza la relazione esprime lamentele su un collega, al quale non risulta sia seguita un'istruttoria o l'assunzione di altri provvedimenti. Quanto alla "pendenza di indagini" a carico del V., sempre dalla documentazione acquisita, risulta che sul predetto, al momento della lamentata esclusione, non erano più in corso indagini, essendo stato già richiesto per il medesimo il rinvio a giudizio, tra l'altro, per peculato, con decreto che ha disposto il giudizio del 13.5.2003 e con attuale pendenza del procedimento dinanzi a questo Tribunale, in composizione collegiale. Trattasi di situazione che imponeva più ancora pregnante obbligo all'Amministrazione datoriale di specificare la situazione in atto e la sua rilevanza nell'esclusione degli incarichi da attribuire, con la base normativa o contrattuale di riferimento, in luogo della generica e imprecisa formulazione adottata.

In ogni caso, e ciò costituisce il dato decisivo, non risultano rispettati, o almeno esternati, i criteri per l'individuazione dei titolari di posizioni organizzative, come richiesto dalle norme pattizie invocate dal ricorrente e, in particolare, dall'art. 9 del CCNL. Tali criteri presuppongono una comparazione tra i vari candidati, che tenga anche conto dei risultati conseguiti dagli aspiranti, in precedenti analoghe posizioni, secondo valutazioni ancorate ai parametri che la stessa contrattazione collettiva offre

(v. artt. 42 e segg.). Di tutto ciò non vi è traccia nella comunque successiva motivazione adottata dal datore pubblico resistente.

Ne deriva che i decreti impugnati, in particolare quelli DD. 217 e 220 del 31.12.2002, adottati dal Dirigente del Settore, Dott. M.F., sono illegittimi.

Si ribadisce che una tale valutazione, nell'ambito di questo giudizio, non produce l'annullamento degli atti, ma solo la dichiarazione della loro illegittimità, limitatamente alla relazione intersoggettiva considerata (cioè tra ricorrente e amministrazione datoriale resistente).

Una tale dichiarazione, inoltre, non implica che l'amministrazione avrebbe necessariamente dovuto assegnare una delle posizioni organizzative contestate al V., essendo rimessi i conferimenti, e la valutazione dei criteri pattizi che li presidiano, al corretto esercizio della discrezionalità della resistente, all'esito di una valutazione comparativa effettiva, secondo i canoni contrattualmente previsti, della quale obbligatoriamente dar conto, per la tutela giurisdizionale degli esclusi o degli insoddisfatti. Le spese di lite seguono la soccombenza, liquidandosi come analiticamente indicato in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sul ricorso, iscritto al n. 498/04, proposto da V.P. nei confronti della Regione Campania, in persona del Presidente p.t. della Giunta Regionale, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così provvede: dichiara, rispetto alla posizione soggettiva di V.P., l'illegittimità dei decreti dirigenziali nn. 217 e 220 del 31.12.2002, adottati dal Dirigente del Settore dott. M. F. condanna la

Regione Campania a corrispondere al ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi euro 1400,00, di cui euro 750,00 per diritti ed euro 650,00 per onorario, oltre accessori di legge.

Sant' Angelo dei Lombardi, 7 gennaio 2005

Corte d'Appello di L'Aquila n. 435 del 30 giugno 2005 (Pres. Jacovacci; rel. Sordi)

Rapporto di lavoro - conferimento di posizioni organizzative - scelta della P.A. - rispetto dei criteri predeterminati e motivazione - sussistenza - legittimità.

- art. 9 CCNL Comparto Regioni - Enti locali

In sede di attribuzione di posizioni organizzative l'Ente pubblico ha sia l'obbligo di procedere all'individuazione del dipendente cui conferire la posizione organizzativa sulla base di criteri predeterminati, sia di motivare l'atto con il quale assegna al lavoratore prescelto la posizione stessa; il mancato rispetto di questi due vincoli rende illegittimo il comportamento della pubblica amministrazione che può essere condannata per inadempimento all'esecuzione della prestazione o al risarcimento del danno (fattispecie in cui la Corte ha rigettato l'appello ritenendo legittima l'esclusione della ricorrente dalla nomina di Responsabile di Ufficio richiesta). (...omissis...)

SVOLGIMENTO DEL PROCEDIMENTO

Con ricorso depositato l'8/11/03, T. A. - dipendente della Regione Abruzzo - proponeva appello contro la sentenza in epigrafe indicata con la quale era stato respinto il suo ricorso diretto ad ottenere l'accertamento dell'illegittimità del mancato conferimento della responsabilità di uno di tre uffici in cui si articola il Servizio "Politiche di sostegno dell'occupazione" e la condanna della Regione al risarcimento dei danni

consistenti nella mancata percezione dell'indennità di posizione per sei mesi, nella mancata concessione della mobilità verso altra area, nella perdita di "chance" per la penalizzazione nel punteggio della graduatoria di un futuro concorso per la dirigenza.

Deduceva che erroneamente il Tribunale aveva ritenuto esente da vizi la scelta operata dall'ente pubblico tra i vari aspiranti ai predetti posti di responsabile di ufficio e riproponeva l'eccezione di incostituzionalità della L.R. n. 77/99 nella parte in cui aveva riservato la direzione dei Servizi ai dirigenti, limitando il numero di posti di direzione assegnabili agli impiegati appartenenti alla categoria apicale. Formulava pertanto le conclusioni sopra trascritte.

La Regione Abruzzo si costituiva e contestava la fondatezza dell'appello del quale chiedeva il rigetto

MOTIVI DELLA DECISIONE

Per una corretta risoluzione delle specifiche questioni agitate nella presente controversia occorre svolgere alcune premesse di carattere generale.

La vicenda si colloca nell'ambito dell'istituto del conferimento di posizioni organizzative disciplinato dall'art. 9 del CCNL del comparto Regioni-Enti locali del 31.3.99.

In sede di attribuzione di simili posizioni (attribuzione che avviene per il tramite di atti di gestione del rapporto di lavoro aventi natura privatistica ai sensi dell'art. 5, c. 2, D.Lgs.n.165/01), l'ente pubblico ha l'obbligo (di fonte contrattuale: art. 9, c. 1, CCNL cit.), da un lato, di procedere all'individuazione del dipendente cui conferire la posizione organizzativa sulla base di criteri predeterminati e, dall'altro, di motivare l'atto con il quale attribuisce al lavoratore prescelto la posizione organizzativa.

La combinazione di questi due vincoli (rispetto di criteri predeterminati e motivazione) impone di ritenere che

la motivazione debba contenere l'esposizione degli elementi che consentano di accertare che la scelta del dipendente è avvenuta nel rispetto di quei criteri.

La violazione della disposizione contrattuale ora ricordata costituisce un inadempimento contrattuale da parte della P.A., poiché il procedere al conferimento delle posizioni organizzative nel rispetto dei vincoli contemplati dall'art. 9 del CCNL rappresenta uno dei tanti obblighi che l'ente pubblico assume nei confronti dei propri dipendenti in forza del contratto di lavoro subordinato con essi stipulato.

Secondo i principi generali in tema di inadempimento delle obbligazioni, a fronte dell'inadempimento della controparte datoriale, il lavoratore interessato può chiedere la condanna dell'ente pubblico all'adempimento (vale a dire all'esecuzione della prestazione rimasta inadempita che nella fattispecie consiste nella ripetizione della scelta nel rispetto dei vincoli di fonte contrattuale) ovvero al risarcimento dei danni causati dalla condotta inadempiente (danni consistenti nei pregiudizi derivanti dalla perdita della possibilità di essere investito dell'incarico).

Non è invece possibile per il dipendente dell'ente locale chiedere ed ottenere dal giudice il conferimento della posizione organizzativa oggetto del contendere.

In base al più volte citato art. 9, c. 1, CCNL 31.3.99, la P.A. è abilitata a specificare preventivamente i criteri che presiedono al conferimento delle posizioni organizzative (e l'attuale appellata ha fatto ciò con la delibera n. 550 del 30.3.00). L'art. 9 CCNL e la delibera da ultimo citata non prevedono espressamente

l'obbligo per l'Amministrazione di procedere ad una valutazione comparativa degli aspiranti agli incarichi in questione.

Tuttavia è anche vero che, nel momento in cui la fonte contrattuale impone che il conferimento delle posizioni organizzative debba avvenire nel rispetto di specifici criteri, costituisce sicuramente inadempimento datoriale l'attribuzione dell'incarico ad un certo dipendente quando un altro lavoratore dimostri che, rispetto a quei criteri, egli era maggiormente meritevole rispetto al prescelto.

Ne consegue pertanto che, da un lato, non costituisce ex se vizio dell'atto di attribuzione della posizione organizzativa la mancata o incompleta esibizione - nella motivazione dell'atto datoriale - della comparazione tra i vari aspiranti, ma, dall'altro lato, il lavoratore interessato ben può contestare in sede giudiziale il rispetto, da parte dell'ente datore di lavoro, dei criteri prestabiliti ed è possibile per il giudice verificare se, sulla base dei titoli vantati dal dipendente scelto e dal ricorrente, la scelta operata dall'Amministrazione possa essere considerata rispettosa delle previsioni contrattuali.

Riassumendo può quindi dirsi che:

1) l'obbligo di motivazione dell'atto di attribuzione della posizione organizzativa è assolto dall'ente pubblico nel momento in cui esso dà conto del fatto che, alla luce dei criteri prestabiliti, il dipendente prescelto è idoneo a ricoprire la posizione organizzativa di cui si tratta, non essendo invece necessario che nell'atto siano esplicitati anche i motivi per i quali quel dipendente sia stato ritenuto maggiormente idoneo rispetto agli altri aspiranti al medesimo incarico;

2) il dipendente insoddisfatto della scelta operata dall'Amministrazione,

deducendo in giudizio un inadempimento contrattuale della controparte, deve dimostrare l'esistenza dell'obbligazione e dedurre i profili della condotta inadempiente realizzata dalla datrice di lavoro;

3) quest'ultima deve dimostrare, rispetto ai profili evidenziati dal dipendente-ricorrente, di aver correttamente adempiuto all'obbligazione (e cioè che l'applicazione dei "criteri predeterminati" di scelta giustificava la scelta dell'altro dipendente e non invece quella del ricorrente);

4) il giudice non ripete la scelta operata dalla P.A., ma si limita a verificare se sussista o meno l'inadempimento denunciato dal ricorrente e, cioè, se, rispetto ai profili da questo evidenziati, la scelta eseguita a favore del dipendente cui è stata assegnata la posizione organizzativa fosse giustificata sulla base dei citati criteri predeterminati;

5) nel caso in cui il giudice verifichi che così non è, le conseguenze sono quelle prima specificate (condanna dell'Amministrazione alla ripetizione della procedura di scelta e/o al risarcimento del danno).

Venendo alla fattispecie oggetto della presente controversia e ricordato che l'appellante lamenta la mancata attribuzione di uno degli incarichi di direzione dei tre uffici in cui si articola il Servizio "Politiche regionali di sostegno all'occupazione" (assegnati invece ai colleghi A., F. e V.) si osserva che l'appellante ha contestato la scelta operata dalla Regione a favore dei suoi tre colleghi per i seguenti motivi:

- 1) violazione del criterio dell'esperienza maturata nella direzione di Unità Operative;
- 2) con specifico riferimento ad uno dei tre (il F.): inferiorità del livello di inquadramento e della sua anzianità nella categoria nonché l'inidoneità del profilo professionale rivestito rispetto al posto assegnato;
- 3) la superiorità della sua esperienza e delle sue conoscenze professionali

derivante dal fatto che ella è stata la redattrice di testi legislativi coordinati nella materia.

Ora, ammesso e non concesso (v. oltre quanto si dirà in proposito) che elementi decisivi nella scelta dei lavoratori cui assegnare la responsabilità di uffici siano quelli dedotti dall'appellante e sopra ricordati, ritiene il Collegio che, sulla base di una valutazione generale dei titoli vantati dagli aspiranti all'assegnazione delle posizioni professionali per cui è causa, deve concludersi che l'attribuzione alla A. ed al V. degli incarichi di direzione, rispettivamente, degli uffici "Politiche di sostegno alla occupabilità femminile ed alle pari opportunità" e "Vigilanza e controllo" sia sicuramente valida. In effetti entrambi quei lavoratori erano inquadrati in un livello superiore rispetto a quello della T. (precisamente all'ex 8° livello) e, all'epoca della scelta compiuta dall'ente, erano, da un periodo di tempo apprezzabile (5-6 anni), titolari di Unità Operative aventi competenze similari a quelle degli uffici attribuiti alla responsabilità di quei due dipendenti (in particolare, la A. era responsabile da quattro anni dell'Unità Operativa "Programmazione delle azioni di sostegno all'occupazione e all'associazionismo", dopo essere già stata responsabile dell'U.O. "Strutture pubbliche" del Servizio "Problemi organizzativi" del Settore Sanità; invece il V. era responsabile da circa sei anni dell'U.O. "Segreteria tecnica dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro"). In sostanza se, come è doveroso, la comparazione tra i vari aspiranti agli incarichi venga eseguita tenendo conto complessivamente dei vari criteri prestabiliti e se anche la verifica richiesta dalla ricorrente venga effettuata tenendo conto di tutti i profili di asserita illegittimità della condotta datoriale da lei denunciata, si può tranquillamente concludere che la Regione Abruzzo ha legittimamente preferito l'A. ed il V. alla T. nella direzione degli uffici di cui

si discute in quanto trattavasi di lavoratori inquadrati in un livello superiore rispetto all'appellante e che potevano vantare una significativa esperienza di direzione di Unità Organizzative in materie affini a quelle degli Uffici che poi sono stati loro assegnati; ne consegue che, pur volendo seguire la T. nella sua (non condivisibile, come si vedrà) enfaticizzazione di parametri quali l'esperienza maturata nella direzione di U.O. e le competenze e conoscenze professionali, non si può ritenere che l'appellante fosse da preferire a quei due colleghi.

Una valutazione maggiormente articolata merita il confronto con il F. anche perché, come si è già avvertito, nei confronti della scelta di questo collega la T. ha svolto censure ulteriori rispetto a quelle comuni anche ai due altri lavoratori.

Iniziando dalla pretesa violazione del criterio dell'esperienza maturata nella direzione di U.O. deve avvertirsi anzitutto che un simile titolo non è contemplato dalla delibera n. 550/00 come assolutamente determinante nella scelta; infatti la delibera citata stabilisce semplicemente che "nel valutare l'esperienza acquisita nella categoria si terrà anche conto dell'esperienza acquisita quale responsabile di Unità Operativa". Come si vede, si tratta semplicemente di uno dei vari elementi di cui occorre tener conto nella valutazione dell'esperienza acquisita nella categoria. Ora, la T. ha prodotto l'attestazione, rilasciata dal Sindaco del Comune di Biancavilla, relativa alla responsabilità dell'U.O. - Affari generali e legali - 1° settore funzionale per il periodo 13.11.86-31.3.87 (all. n. 13 fasc. 1° grado). Nel medesimo documento si dà atto dell'incarico di Direttore della Biblioteca comunale svolto dalla T

dal 13.2.80 al 13.11.86.

In proposito ritiene il Collegio che non possa essere condivisa l'eccezione sollevata dall'appellata e secondo la quale non si potrebbe tener conto di simili titoli in quanto essi non sono stati riconosciuti come validi per l'accesso al concorso per dirigente da una sentenza del giudice amministrativo. Invero nel caso deciso dal TAR la legge del concorso attribuiva rilievo solamente alla responsabilità di Unità Operative aventi rilevanza esterna e sulla base di tale constatazione il giudice amministrativo esclude il diritto dell'attuale appellante a partecipare al concorso per dirigente; nella presente fattispecie, invece, la citata delibera n. 550 del 2000 non contempla alcuna distinzione di quel tipo, essendo sufficiente la responsabilità di una qualsiasi Unità Operativa.

È pertanto indubbio che la T., al contrario del F, potesse vantare una pregressa responsabilità di U.O.

Tuttavia una simile constatazione non è decisiva a favore dell'appellante in considerazione del fatto che il periodo trascorso come direttore della Biblioteca comunale non è certo rilevante nella scelta dei dipendenti cui assegnare la direzione degli uffici di cui qui si discute, trattandosi di campo professionale del tutto diverso; si vuole dire, cioè, che l'esperienza accumulata come direttore della Biblioteca del Comune di Biancavilla, non era indice di alcuna maggiore professionalità della T. rispetto al F. con riferimento al tipo di attività di competenza degli Uffici la cui responsabilità doveva essere assegnata dalla Regione.

Quanto, poi, alla responsabilità della prima Unità Operativa Affari generali e legali, si deve riconoscere che si è trattato di incarico protrattosi

per meno di 5 mesi, vale a dire per un periodo molto contenuto.

Ecco allora che - ricordato che secondo la delibera n. 550/00 la pregressa responsabilità di Unità Operative rilevava non di per se stessa, ma solamente ai fini della valutazione dell'esperienza maturata nella categoria - è agevole concludere che la circostanza per la quale la T. avesse ricoperto quel tipo di incarichi non era certamente decisiva nel senso di riconoscere una sua significativa maggiore esperienza nella categoria rispetto al F.

Passando all'esame del livello di inquadramento, si osserva che neppure questo è un elemento di giudizio contemplato come decisivo dalla disciplina della fattispecie.

In particolare, l'art. 8, c. 2, CCNL 31.3.99 prevede che la scelta dei lavoratori cui attribuire la responsabilità delle posizioni organizzative debba avvenire tra tutti gli appartenenti alla categoria D, quale che sia la loro qualifica di provenienza.

Tra i criteri indicati dal CCNL e dalla delibera n. 550/00 non è compresa, poi, l'anzianità nella categoria, né il profilo rivestito.

In sostanza quelli or ora citati (pregresso livello di inquadramento, anzianità nella categoria profilo rivestito) non rilevano di per sé ma solamente se ed in quanto indici di capacità, formazione professionale ed attitudini con specifico riferimento all'incarico del cui conferimento volta per volta si tratta.

Sono caratteristiche quest'ultime che costituiscono gli elementi guida della scelta alla quale è chiamata l'Amministrazione e gli elementi richiamati debbono essere valutati nella prospettiva di quelle caratteristiche dell'incarico che deve essere assegnato.

Quindi, seppure una maggiore anzianità nella categoria potrebbe, in astratto, essere indice di una maggiore esperienza professionale e, quindi, di una maggiore idoneità a ricoprire l'incarico di cui si tratta, è anche vero

che, nel caso concreto della T., la maggiore anzianità che costei poteva vantare rispetto al F. non era poi così significativa se si considera che, come già evidenziato, per quasi sette anni l'appellante aveva svolto un'attività lavorativa (quella di direttore di una biblioteca comunale) che davvero appare "neutra" rispetto alle competenze richieste per lo svolgimento dell'incarico di responsabile degli Uffici in cui si articolava il Servizio "Politiche regionali di sostegno all'occupazione" della Regione Abruzzo.

Si aggiunga che la formazione universitaria che poteva vantare il F. (laureato in Economia e commercio con indirizzo economico aziendale) era tale da compensare abbondantemente quel residuo deficit di anzianità nella categoria rispetto all'appellante (a sua volta laureata in Pedagogia) e, anzi, era indice di una preparazione, nella materia oggetto dell'attività degli Uffici di cui si trattava, superiore rispetto a quella della collega.

Neppure è apprezzabile un vantaggio a favore della T. con riferimento all'aspetto dell'esperienza attestata dalla redazione di testi normativi. Infatti è vero che l'appellante ha dimostrato di essere l'autrice di delibere regionali e relativi testi normativi coordinati allegati (v. all. nn. 17-18 fasc. I° grado); è anche vero, però, che dal curriculum del F. risulta che lo stesso aveva predisposto i testi di vari disegni di legge regionale. A quest'ultimo proposito è opportuno precisare che oggetto delle contestazioni della T è stata solamente la parte del curriculum del F. relativa alla predisposizione di testi normativi coordinati, non anche quella concernente la stesura dei disegni di legge (circostanza che quindi deve essere considerata come pacifica).

In conclusione, neppure rispetto al F., la valutazione complessiva degli elementi di giudizio evidenziati dall'appellante consente di affermare che la Regione si sia resa inadempiente

rispetto agli obblighi su di essa gravanti in sede di scelta dei dipendenti cui affidare la direzione degli Uffici per cui è causa. Infatti anche il F. poteva vantare un'importante anzianità nella categoria (soprattutto se si considera che una parte di quella vantata dalla T. non era significativa con riferimento alle competenze degli Uffici in questione), era titolare di un titolo di studio sicuramente maggiormente attinente alle competenze richieste dai nuovi incarichi ed era stato estensore di disegni di legge.

Nessuno nega le capacità professionali della T. e tuttavia si deve riconoscere che l'esercizio, da parte dell'ente regionale, della facoltà di scelta dei dipendenti cui attribuire la responsabilità degli Uffici del Servizio "Politiche regionali di sostegno all'occupazione" è avvenuto nel rispetto dei vincoli posti dalla contrattazione collettiva e dagli atti dello stesso ente. Né possono indurre a diversa conclusione accadimenti successivi quali l'assegnazione di analoga responsabilità alla T. sei mesi dopo le vicende per cui è causa o la mancata conferma del V. nell'incarico conferitogli. Esse, infatti, sono palesemente irrilevanti sia perché in questa sede occorre verificare se l'Amministrazione, sulla base degli elementi a disposizione all'epoca, abbia correttamente esercitato il suo potere di scelta, sia perché l'attribuzione degli incarichi per cui è causa ai colleghi della T. non implica il riconoscimento dell'inidoneità di costei a svolgere quel tipo di incarichi (e dunque il successivo conferimento di un incarico di responsabile di Ufficio non contraddice la mancata scelta della T. nella precedente occasione oggetto

della presente controversia), sia infine perché la mancata conferma del V. può essere stata determinata dai motivi più disparati ed irrilevanti rispetto al giudizio di correttezza dell'operato della Regione in sede di assegnazione originaria di quell'incarico.

Venendo all'eccezione di illegittimità costituzionale sollevata dall'appellante, ritiene il Collegio che essa sia manifestamente infondata.

In particolare, la T. sostiene che la l.r. n. 77/99, nel riservare ai dirigenti la responsabilità dei Servizi (escludendo così la possibilità per gli impiegati di categoria apicale di accesso a quei posti), violerebbe gli artt. 97 e 117 Cost. La tesi non può essere seguita perché le disposizioni censurate attengono all'organizzazione interna dell'ente regionale interna di esclusiva competenza dell'ente medesimo.

Quella organizzazione interna è presupposta dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

È vero che i principi della c.d. "privatizzazione" di quel rapporto sono vincolanti per il legislatore regionale, ma tra quei principi non rientrano certo quelli attinenti alle modalità di organizzazione interna della Regione.

Quest'ultima è vincolata al rispetto di principi come quelli della contrattualizzazione del rapporto di lavoro o quelli relativi ai rapporti tra vertice politico-istituzionale della P.A. e dirigenza, ma è davvero impossibile immaginare che le linee essenziali dell'organizzazione interna dell'ente (tra le quali rientra anche l'individuazione dei posti di dirigenza) siano condizionate dai principi della riforma del rapporto di impiego pubblico. Né si vede come le scelte

operate al riguardo dalla Regione Abruzzo possano essere considerate in contrasto con i principi costituzionali di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione.

Si osserva, infine, che la T. ha proposto, in via alternativa, una domanda di risarcimento dei danni per mancata concessione dell'autorizzazione alla mobilità verso altre aree (presso le quali, a suo dire, ella avrebbe potuto reperire altri incarichi del tipo di quelli oggetto della sua istanza presso il Servizio "Politiche regionali di sostegno all'occupazione"). Una simile domanda non può essere accolta, non essendo rinvenibile alcuna disposizione di legge o di contratto che attribuisse all'appellante un simile diritto (né la T. ha fornito qualche indicazione al riguardo).

Si aggiunga che l'appellata ha motivato il proprio diniego con riferimento ad attendibili circostanze di fatto (vale a dire l'esistenza di esigenze di servizio consistenti nella cura, da parte della T, di procedure di gestione di alcuni importanti strumenti di interventi regionali: v. all. n. 20 fasc. 1° grado T.) che l'appellante non ha neppure contestato.

L'appello deve dunque essere integralmente respinto.

La complessità delle questioni decise giustifica la compensazione delle spese del grado.

P.Q.M.

La Corte di Appello di L'Aquila, Sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto avverso la sentenza del Tribunale di Pescara in funzione di giudice del lavoro, pronunciata in data 19.11.02-9.12.02, così decide nel contraddittorio delle parti:

- 1) rigetta l'appello;
- 2) compensa tra le parti le spese processuali.

L'Aquila, 14.4.2005.

Rosario Soloperto
Dirigente ARAN

POLITICHE PER L'UGUAGLIANZA FRA DONNE E UOMINI. IL RAPPORTO ANNUALE UE 2005

Nel 2005 è uscito il secondo rapporto annuale UE sull'uguaglianza fra donne e uomini, quest'anno particolarmente interessante proprio perché è la prima volta che vengono presi in considerazione gli attuali 25 Stati membri ed è stato predisposto tenendo pienamente conto degli indirizzi giuridico-culturali indicati dal testo costituzionale elaborato dalla Convenzione.

Ricordiamo che in esso il Titolo I (Definizioni ed obiettivi dell'Unione) all'art. 1-2 indica, quali valori fondanti dell'unione, "il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto ed il rispetto dei diritti umani, compresi quelli delle persone appartenenti ad una minoranza": valori "comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità fra donne e uomini".

Un articolo, sia detto per inciso, che si inserisce nei 60 che compongono la prima parte del testo costituzionale, quelli delle disposizioni fondamentali, distribuiti nei 9 Titoli in cui si sviluppa quell'originale costruzione di Comunità di Stati e di popoli che sarà rappresentata dall'Unione.

Vale la pena di ricordare la cornice costituzionale di riferimento perché ad essa si sono comunque ispirati gli estensori di questo testo, che hanno lavorato nel periodo immediatamente precedente la fase di stallo istituzionale

che ha poi fatto seguito ai referendum olandese e francese, dando corso, sul piano degli adempimenti giuridici comunque doverosi, alle decisioni prese dal Consiglio europeo del marzo 2003, nell'esplicita convinzione che anche per questa via si potesse contribuire alla realizzazione degli obiettivi di Lisbona.

I riferimenti a questi testi – facilmente identificabili anche quando non proprio espliciti – interagiscono con i suggerimenti derivanti dal fatto che la Commissione è ben consapevole di dover comunque far fronte ai problemi posti dall'invecchiamento della popolazione e dal decremento della popolazione attiva, dalla difficoltà di armonizzare vita professionale e familiare, indotta, fra l'altro, dalla mancanza di strutture di accoglienza dei bambini e da condizioni di lavoro non sempre adeguatamente flessibili, con la conseguente denatalità, particolarmente evidente là dove le politiche di armonizzazione non siano effettivamente efficienti nel mercato del lavoro.

La politica di sostegno all'occupazione femminile si fonda sulla necessità di estendere l'accesso ai trattamenti pensionistici dovunque in calo e, quindi, sempre più inadeguati rispetto

OSSERVATORIO UE

alle esigenze familiari; nel quadro di una più estesa mobilitazione del potenziale di forza-lavoro femminile che non può che spingere ad un incremento dell'occupazione delle donne anziane e delle immigrate, quelle, appunto, che attualmente risultano meno coinvolte nel mondo del lavoro.

Educazione, occupazione, politiche sociali così costituiscono sempre più un tutt'uno, in un quadro generale che favorisce il potenziamento delle occasioni di promozione dell'uguaglianza fra donne e uomini.

.....

LA LEGISLAZIONE COMUNITARIA

L'estensione del "consolidato comunitario" (c.d. *acquis communautaire*) anche di là dal campo specifico della legislazione sul lavoro in materia di parità uomo-donna, è uno dei progressi più evidenti indotti dalla legislazione europea.

È del dicembre 2004 la direttiva sul principio di uguaglianza di trattamento nell'accesso a beni e servizi e nella fornitura di beni e servizi (direttiva 2004/113/CE del 13 dicembre 2004 in GUL. 373 del 21/12/2004, pag. 37) che si applica a beni e servizi a disposizione del pubblico ed offerti al di fuori della vita privata e familiare e persegue l'eliminazione dei fattori attuariali che inducono differenze tra donne e uomini.

Ha, altresì, varato una proposta di direttiva che coordina e razionalizza in un testo unico quanto già previsto dalle cinque direttive sull'uguaglianza di trattamento donna-uomo in materia di occupazione e lavoro, proponendo al Parlamento europeo di approvare tempestivamente un parere in materia. Ha adottato (6 agosto 2004 in GUL 261 del 6 agosto 2004, pag. 19) una direttiva

relativa al permesso di soggiorno rilasciato a soggetti provenienti da paesi terzi che siano vittime della tratta di esseri umani e cooperino a contrastarla, combattendo così l'immigrazione illegale; obiettivo già indicato nel Primo rapporto sulle politiche di uguaglianza fra i generi pubblicato nel 2004.

.....

DISPARITÀ FRA DONNE E UOMINI

Si constata la permanenza dello scarto retributivo fra i generi malgrado il consolidamento di tendenze positive verso la riduzione delle disparità nei campi dell'educazione e dell'occupazione. Le donne hanno tendenza a conseguire una maggiore scolarità complessiva rispetto agli uomini: nel 2003 la presenza femminile nell'insegnamento superiore è giunta al 58%, anche in ragione dell'elevato livello di scolarità riscontrabile nei nuovi Stati membri, mentre le donne rappresentano ormai il 41% dei diplomati titolari di un dottorato.

Nell'arco temporale 2002-2003 la differenza fra l'occupazione femminile e quella maschile è diminuita dello 0,5%, attestandosi al 15,8%, con un tasso di impiego che tende ad aumentare per le donne di tutte le classi di età ed in particolare per quelle anziane (incremento dell'1,5% così da raggiungere il 30,7% nel 2003, permanendo tuttavia una scarto di ben 19,6 punti nei confronti degli uomini della stessa classe di età). Va, comunque, ricordato che l'occupazione a tempo parziale è in media del 30,4% per le donne (solo del 6,6% per gli uomini), con una distanza fra i generi che tende ad aumentare, rendendo più sensibili gli scostamenti per quanto attiene alla massa delle remunerazioni globali. Tendenza meno avvertibile nei nuovi Stati membri, anche in conseguenza della maggiore rigidità del mercato del lavoro e dei maggiori scarti retributivi fra gli impieghi maschili

e quelli femminili a tempo pieno. Tutto ciò in un quadro che segna un lieve incremento della disoccupazione che per le donne si assesta al 10% mentre è dell'8,3% per gli uomini. La conciliazione della vita familiare e di quella professionale continua ad essere a scapito del lavoro femminile, stante che le donne con figli in tenera età hanno un tasso di occupazione inferiore di 13,6 punti rispetto a quelle senza figli, scarto che è solo del 10% per i lavoratori di sesso maschile nelle stesse condizioni.

Le cause di tale divario sono ben note: accesso limitato alle strutture di accoglimento dei bambini e diffusa persistenza di stereotipi sociali sessualmente differenziati.

Le attività domestiche sono così ancora in larga misura prevalentemente femminili (gli uomini vi partecipano per meno del 40%, mentre il loro coinvolgimento nell'educazione dei figli di età inferiore ai 7 anni è ancora compreso fra il 25 e il 35% del tempo dedicato).

Quanto alle differenze retributive esse restano stabilmente comprese fra il 15 ed il 16% nell'Europa dei Quindici e solo leggermente inferiori (15% pieno) nell'Europa dei Venticinque.

Nel 2003 solo il 31% delle donne accedeva ai livelli dirigenziali contro il 30% nel 2002.

Differenze minime si riscontrano con riguardo ai rischi globali di povertà particolarmente incombenti, a prescindere dal genere, per i soggetti anziani; più ricorrente la presenza di donne nel caso di genitori *singles* che sono generalmente più esposti ai rischi dell'esclusione sociale.

Ugualmente svantaggiate, a livello dei grandi numeri, le donne per quanto attiene al volume complessivo dei trattamenti pensionistici goduti, in ragione del loro prevalente ancoraggio a sistemi di accantonamento retributivi, anche se in taluni paesi questo inconveniente è più contenuto perché si considerano utili anche i periodi dedicati all'educazione dei figli

e/o alla cura di persone non indipendenti o handicappate. Nei quindici Paesi di più consolidata appartenenza all'Unione, da una valutazione degli interventi del Fondo Sociale Europeo (FSE), nella prima metà dell'operatività nell'attuale periodo (2000/2006) si evince che le donne hanno beneficiato di tutte le politiche destinate al miglioramento del mercato del lavoro, con speciale riguardo agli interventi di sostegno alla custodia dei bambini, alla riorganizzazione e flessibilizzazione dei tempi di lavoro ed alla formazione a ciò dedicata, alla promozione di nuove occasioni di lavoro specificamente mirate all'incremento dell'occupazione femminile.

.....

LAVORATRICI E LAVORATORI IMMIGRATI

L'immigrazione è, ormai, un fenomeno di grande rilievo anche per la sua incidenza sulle statistiche del lavoro, dal momento che già nel 2003 essa ha contribuito più dell'80% alla crescita totale della popolazione nell'Europa dei 15, con un *trend* che si sta sempre più consolidando per l'arrivo dei nuclei familiari di chi già lavora e per l'incremento delle domande di asilo che si è verificato nella maggior parte degli Stati membri.

Già nel 2003 la percentuale di lavoratori provenienti da Paesi terzi era di circa il 4% del totale degli occupati nei quindici Stati membri, con una presenza di lavoro femminile più ridotta rispetto a quella normalmente in atto (16,9% in meno per le donne con riguardo ai tassi consolidati, 11% in meno per gli uomini).

Scarto particolarmente alto per quanto riguarda l'utilizzo di lavoratori immigrati in lavori altamente qualificati:

il 23,2% in meno rispetto alle lavoratrici "autoctone", con ciò evidenziandosi una negativa attitudine dell'Unione, rivelatasi nel suo complesso incapace di cogliere appieno le potenzialità positive dell'immigrazione.

Le immigrate sono, il più delle volte, le lavoratrici scarsamente qualificate che a parità di lavoro guadagnano in genere il 10% in meno delle autoctone, che già di per sé ricevono salari del 16% inferiori rispetto a quelli maschili (mentre la distanza fra le retribuzioni maschili di extra comunitari ed autoctoni è del 4%). Si tratta, comunque, di statistiche al quanto generiche perché le quantità, ovviamente, variano anche a seconda che si tratti di immigrati originari di altri contesti industrializzati o no e con riguardo al tipo di cultura - non solo industriale - acquisito nel Paese d'origine.

.....

CONCLUSIONI OPERATIVE

L'analisi degli indicatori statistici riferiti ai dati generali ed a quelli economici conferma che la politica di uguaglianza fra donne e uomini non incide solo sulla coesione sociale ma anche sulla crescita economica dell'Unione. Occorre, quindi, sviluppare tutte le potenzialità desumibili dall'uguaglianza, non solo con riguardo al miglioramento complessivo delle relazioni interpersonali ma anche per fronteggiare gli inconvenienti indotti dall'invecchiamento della popolazione e dalla conseguente crisi del *welfare*: le donne - autoctone e/o immigrate - sono comunque una risorsa che va valorizzata in tutti i segmenti del mercato di lavoro, consolidando così le basi di quella politica di "inclusione" che - da Lisbona in poi - è al centro degli obiettivi dell'Unione.

In particolare, secondo la Commissione, occorrerà così:

- incrementare per donne e uomini la permanenza al lavoro in età avanzata, così da raggiungere il tasso del 50% di lavoratori di queste classi di età entro il 2010;
- ridurre al minimo gli scarti retributivi fra donne e uomini;
- sostenere i genitori *singles* e chi ha la custodia di persone non autosufficienti offrendo loro possibilità di reimpiego a tempo pieno e parziale o inserzioni lavorative che tengano, comunque, conto delle loro necessità;
- rimodellare i sistemi pensionistici e di protezione sociale rendendoli atti a favorire una più equilibrata partecipazione delle donne e uomini alle incombenze familiari e domestiche;
- eliminare i fattori, finanziari e non, che rendono più difficile l'inserimento ed il reinserimento lavorativo delle donne con riguardo alla maturazione dei diritti pensionistici, alla custodia dei fanciulli e degli anziani, alla valorizzazione delle attività di cura delle persone non autosufficienti, anche per quanto riguarda l'accesso alle provvidenze del *welfare*;
- promuovere un utilizzo del FSE e degli altri fondi strutturali che possa contrastare il consolidamento di stereotipi sessisti con riguardo all'istruzione e, in generale, all'accesso al mercato del lavoro (per quanto attiene ai bambini fino ai tre anni occorre che l'accesso agli asili nido sia economicamente per tutti sostenibile, come già raccomandato negli obiettivi di Barcellona e che a tal fine vengano pienamente utilizzate le risorse del FSE e di quello di Sviluppo regionale).

Perché gli uomini siano pienamente

coinvolti nel raggiungimento di tali obiettivi occorre che i *partners* sociali costruiscano strumenti adeguati di flessibilità del lavoro a ciò finalizzati; che si potenzino i congedi parentali rendendoli sempre più fruibili da genitori di entrambi i sessi; che si promuovano campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica in vista di una presa a carico più partecipata delle responsabilità parentali e familiari.

Per quanto riguarda l'inserimento dell'uguaglianza dei generi nelle politiche per l'immigrazione si esortano gli Stati membri ad incoraggiare il pieno utilizzo delle varie politiche comunitarie a ciò destinate, con riguardo all'educazione, all'occupazione, alle lotte contro l'esclusione sociale ed alle iniziative EQUAL, Fondo europeo per i rifugiati ed alle nuove azioni preparatorie INTI. Per la valutazione dei risultati ottenuti la Commissione intende presentare la proposta della creazione di un Istituto Europeo per l'uguaglianza donne-uomini, così chiudendo la prima fase decennale di attuazione degli obiettivi indicati dalla quarta Conferenza mondiale delle donne (Pechino 1995).

Anche in ottemperanza alla direttiva 2002/73/CEE del 23 settembre 2002, che ha modificato la precedente direttiva 76/207/CEE (GUL del 5 ottobre 2002 pag. 15), gli Stati membri, la Commissione, il Consiglio devono in definitiva incrementare i propri sforzi per:

- continuare a potenziare gli indicatori e le statistiche in materia di parità nei campi in cui già sono sviluppati estendendoli, ove occorresse, a nuovi settori di indagine;
- curare, in particolare, la rilevazione di dati, articolati per sesso, in materia di immigrazione ed integrazione;
- garantire la rilevazione delle differenze per generi quanto

agli accessi alle cariche politiche, potenziando anche in questo settore le misure di sostegno differenziato alla partecipazione femminile.

Piace concludere questa rassegna richiamando all'attenzione dei lettori un articolo apparso sul numero 37 di dicembre 2005 di Dossier EUROPA, articolo curato da Silvia Costa e del quale è interessante sottolineare alcune parole che colgono il senso della cultura dell'uguaglianza. Sostiene l'autrice che *"la programmazione e l'attuazione delle politiche dirette ad incrementare la presenza delle donne nel mondo del lavoro ed il loro inserimento nei posti chiave e nei processi decisionali richiede una particolare attenzione da parte del legislatore e dei soggetti attuatori, a cominciare dagli enti territoriali. Innalzare il livello di istruzione e di formazione delle donne è un obiettivo prioritario, che si pone al di sopra di qualunque altra considerazione. Solo una cultura dell'uguaglianza (non solo di genere) e l'esatta conoscenza delle proprie potenzialità, infatti, oltre all'acquisizione delle indispensabili nozioni teoriche e tecniche, possono far sì che la condizione femminile operi un vero salto di qualità, posizionandosi così in uno spirito di collaborazione con l'universo maschile"*.

Enzo Avanzi

Delegato generale CEEP-IT
con la collaborazione di

Arturo Parisi

Esperto ARAN

FLASH NOTIZIE

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

21 ottobre 2005
Accademie
e Conservatori
Personale dei livelli
 Ipotesi di CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione artistica e musicale biennio economico 2004-2005

L'atto di indirizzo inviato l'8 settembre scorso dal Comitato di Settore all'Aran ha consentito di arrivare alla firma dell'ipotesi di contratto relativo al II biennio economico 2004-2005 del personale docente e non docente AFAM.
Il comparto, che ricordiamo, proviene dalla scissione dal comparto scuola, riguarda circa settemila e ottocento lavoratori tra docenti - circa seimila seicento - e personale tecnico e amministrativo - circa mille e duecento.
Il trattamento economico di comparto prevede un aumento medio pro capite a regime di circa 127,90 euro mensili: 102,30 euro sulla retribuzione tabellare e 25,60 euro sul salario accessorio.
Gli incrementi suddetti decorreranno per una prima tranche dal 1° gennaio 2004 e per una seconda tranche dal 1° febbraio 2005.
Parte degli incrementi accessori, per un importo pari allo 0,7% del monte salari complessivo, saranno disponibili a decorrere dal 1° gennaio 2006, a condizione che la prossima finanziaria preveda, sulla base delle intese raggiunte con il protocollo Governo - Sindacati del 27 maggio 2005, lo stanziamento di uguale importo.

3 novembre 2005
- Dirigenza Sanità Area III
(amministrativa,
sanitaria, tecnica e
professionale)
- Dirigenza Sanità Area IV
(medica e veterinaria)
 CCNL delle aree III e IV della dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

I presenti CCNL costituiscono il punto di arrivo delle trattative inerenti il quadriennio di parte normativa 2002-2005 ed il biennio di parte economica 2002-2003.
Le trattative hanno riguardato circa 114 mila medici e veterinari e 21 mila dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico, amministrativo e delle professioni sanitarie che hanno ottenuto incrementi economici mensili a regime rispettivamente di ? 283,45 e di ? 254,29.
Tali aumenti sono stati resi possibili con l'utilizzo delle risorse finanziarie del 5,66% messe a disposizione a livello nazionale per i rinnovi contrattuali del biennio 2002-2003, alle quali si aggiungeranno le risorse regionali pari allo 0,32%, per un complessivo di risorse pari a 5,98%.
Punti importanti sono quelli di aver meglio definito, nell'ambito dell'assetto organizzativo delle aziende, le modalità della presenza in servizio della dirigenza sempre più orientata ad una maggiore flessibilità.
In tema di orario di servizio, significativa appare la norma che consente alle aziende di poter utilizzare in forma cumulata n. 30 minuti settimanali delle quattro ore dell'orario settimanale attualmente destinate all'aggiornamento professionale, finalizzate alla riduzione delle liste di attesa o al perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione.

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

È stata inoltre resa possibile l'assicurazione dei servizi eccedenti gli obiettivi prestazionali con il ricorso all'attività libero professionale. Particolare attenzione è stata posta per i sistemi di valutazione dei dirigenti diretta alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle professionalità. Infine, si è anche proceduto al rafforzamento del sistema del coordinamento regionale, già previsto dal precedente CCNL dell'8 giugno 2000.

22 novembre 2005
Accordi quadro
 Protocollo d'intesa per la costituzione di un osservatorio nazionale bilaterale sui fondi pensione

È stato sottoscritto tra ARAN e Confederazioni dei lavoratori il Protocollo d'intesa per la costituzione di un osservatorio nazionale bilaterale sui Fondi pensione complementare nel Pubblico Impiego, già previsto dall'articolo 15, comma 2, dell'Accordo quadro nazionale del 29 luglio 1999. L'Osservatorio avrà sede presso l'ARAN, che svolgerà anche opera di segreteria per lo stesso. Le attività principali dell'osservatorio sono costituite dallo studio e dal monitoraggio sulla previdenza complementare, in particolare per i dipendenti della Pubblica Amministrazione.

29 novembre 2005
Dirigenza area V (Scuola)
 Ipotesi di accordo del CCNL per il personale dirigente dell'area V quadriennio normativo 2002-2005, primo biennio economico 2002-2003 e secondo biennio economico 2004-2005

L'ipotesi di contratto dei dirigenti scolastici e dei dirigenti AFAM (istituti di alta formazione artistica e musicale), relativa al quadriennio economico 2002 – 2005 e dei due bienni economici 2002 – 2003 e 2004 – 2005 interessa circa 9000 dirigenti. Gli aumenti a regime sono di 306 euro di retribuzione media mensile fissa e 134 euro medi mensili a regime da destinare alla retribuzione variabile (posizione e risultato). Questi aumenti corrispondono agli incrementi percentuali delle retribuzioni previsti dai protocolli governativi. Il contratto è innovativo per la completezza delle materie trattate (si tratta in sostanza di un testo che riunifica tutte le disposizioni previgenti) e per la novità e l'efficacia di alcune soluzioni proposte, tra le quali un sistema condiviso di valutazione. Si caratterizza, inoltre, per l'equilibrio di soluzioni che garantiscono l'autonomia e la professionalità dirigenziale coniugandola con le esigenze dell'Amministrazione in termini di collaborazione e reciproco affidamento.

EVENTO	CONTENUTO/NOTE
<p>3 dicembre 2005 Comparto Ricerca Personale dei livelli Ipotesi di accordo del CCNL relativo al personale dei livelli del comparto delle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005, per il biennio economico 2002-2003 e il biennio economico 2004-2005</p>	<p><i>L'ipotesi di rinnovo del CCNL riguarda circa 20 mila dipendenti, di cui circa 9 mila tra ricercatori e tecnologi.</i> <i>La vera novità, dal punto di vista normativo, è l'aver impostato un sistema di progressioni professionali, in particolare per i ricercatori e tecnologi, imperniate su selezioni concorsuali di merito.</i> <i>In linea con gli accordi e gli indirizzi governativi, il contratto prende atto, altresì, del ruolo svolto dal lavoro a tempo determinato all'interno delle realtà organizzative dell'Ente, nonché delle attività svolte in conto terzi.</i> <i>Per effetto del nuovo contratto la retribuzione complessiva per i ricercatori e tecnologi è incrementata, al termine dei quattro anni, di circa 390 euro medi mensili, di cui 315 euro destinati alla retribuzione fissa, la parte restante andrà ad incrementare il sistema premiale.</i> <i>Per il personale tecnico e amministrativo gli aumenti medi mensili, al termine del quadriennio, saranno pari a circa 230 euro, di cui 181 euro per la retribuzione tabellare e 49 euro destinati al sistema delle incentivazioni.</i></p>
<p>7 dicembre 2005 Comparto Ministeri CCNL relativo al personale dei livelli del Comparto Ministeri per il biennio economico 2004-2005</p>	<p><i>Il 4 agosto u.s. l'Agenzia ha ricevuto, dal Comitato di settore, l'atto di indirizzo che le ha permesso di avviare la trattativa ed il 7 settembre scorso ha convocato le Confederazioni e le Organizzazioni Sindacali rappresentative di comparto impegnandosi per una rapida conclusione avvenuta in soli 27 giorni.</i> <i>Le disponibilità esistenti hanno permesso di attribuire, ai 204 mila lavoratori del comparto, 86,14 euro medi mensili a regime.</i> <i>Gli aumenti saranno: 37,58 euro mensili dal 1° gennaio 2004 e 48,56 euro mensili al 1° febbraio 2005.</i> <i>Le ulteriori risorse aggiuntive, pari allo 0,7 per cento, stabilite dal protocollo del 27 maggio scorso tra Governo e Parti sociali, saranno disponibili con la nuova Legge Finanziaria.</i> <i>Le parti hanno pertanto convenuto di incontrarsi dopo l'approvazione della Finanziaria, concordando di destinare queste nuove risorse per lo 0,2 per cento (4 euro per 13 mensilità) all'incremento degli stipendi tabellari e per lo 0,5 per cento (10 euro per 13 mensilità) all'incremento del fondo unico di amministrazione per accrescere la produttività dei dipendenti.</i> <i>È stato previsto, a decorrere dal 31 dicembre 2005, l'incremento del valore del buono pasto che passa da 4,65 euro a 7 euro.</i></p>

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

7 dicembre 2005
Comparto Scuola
 CCNL per il secondo biennio economico 2004-2005 del personale dei livelli del Comparto Scuola

A seguito della certificazione positiva resa dalla Corte dei conti il 6 dicembre 2005 sul testo dell'ipotesi di accordo del CCNL del personale del comparto scuola per il secondo biennio economico 2004-2005 è stato siglato il presente CCNL. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2005.

Gli stipendi tabellari sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata Tabella A del CCNL, alle scadenze ivi previste.

La retribuzione professionale docenti prevista dall'art. 81 del CCNL 24-7-2003 è incrementata nelle misure mensili lorde ed alle scadenze indicate nella allegata Tabella C del CCNL.

Vengono poi indicati gli incrementi del fondo di istituto, mentre le risorse occorrenti per la copertura di detti incrementi potranno alimentare il fondo per le istituzioni scolastiche solo successivamente all'approvazione della Legge Finanziaria per l'anno 2006, che preveda gli appositi stanziamenti aggiuntivi stabiliti dal punto 1 dell'accordo Governo - Parti sociali del 27 maggio 2005.

Ai capi di istituto, in servizio nel quadriennio contrattuale 1998-2001 e che non hanno acquisito la qualifica di dirigenti scolastici, sono attribuiti i medesimi incrementi stipendiali, per tredici mensilità, spettanti al docente laureato degli Istituti secondari di II grado.

Ed infine vengono definite le posizioni economiche per il personale ATA.

7 dicembre 2005
Comparto Aziende
 CCNL del personale dei livelli del Comparto delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo biennio economico 2004-2005

L'Agenzia aveva ricevuto, il 5 agosto, dal Comitato di settore, per i 33 mila vigili del fuoco e i milleduecento dipendenti dei monopoli, l'atto di indirizzo che le ha permesso di avviare la trattativa ed aveva convocato, per il 9 settembre scorso, le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali rappresentative di Comparto.

Con le disponibilità esistenti sono stati attribuiti ai lavoratori del comparto circa 110 euro medi mensili a regime, di cui 43 euro mensili a decorrere dal 2004 e 52 euro mensili dal 1° febbraio 2005.

Le risorse aggiuntive, pari allo 0,7 per cento stabilite dal protocollo del 27 maggio scorso tra Governo e Sindacati saranno disponibili con la nuova Legge finanziaria.

Le parti hanno pertanto convenuto di incontrarsi dopo l'approvazione della Finanziaria, concordando di destinare queste nuove risorse per lo 0,2 per

EVENTO	CONTENUTO/NOTE
<p>30 dicembre 2005 Comparto Enti pubblici non economici Ipotesi di CCNL relativo al personale dei livelli del Comparto Enti pubblici non economici biennio economico 2004-2005</p>	<p><i>cento (circa 4 euro per 13 mensilità) all'incremento delle indennità fisse e per lo 0,5 per cento (circa 11 euro per 13 mensilità) all'incremento del fondo della produttività dei dipendenti. La materia dei buoni pasto è stata presa in considerazione in apposite dichiarazioni congiunte.</i></p> <p><i>L'ipotesi di accordo per il biennio economico 2004-2005 prevede un aumento medio complessivo a regime di 127 euro mensili per tredici mensilità, riguarda circa 60.000 lavoratori dei livelli del comparto.</i></p> <p><i>Questo aumento consente la crescita della retribuzione media complessiva del 5,01%, così come definito nell'accordo del 27 maggio 2005 tra Governo e OO.SS. e confermato dalla Legge Finanziaria per il 2006.</i></p> <p><i>Gli incrementi saranno erogati secondo le seguenti modalità: per la parte fissa dello stipendio dal 1° gennaio 2004 e dal 1° febbraio 2005 per complessivi 104 euro, in analogia con gli accordi per il personale di altri comparti, per la parte variabile 5,50 euro destinati all'indennità di Ente e dal 1° gennaio 2006 12,50 euro al Fondo per l'incentivazione della produttività definito in contrattazione integrativa</i></p> <p><i>Un'ulteriore quota del 15% della Indennità Integrativa Speciale (contingenza) è stata conglobata nella voce stipendio, sulla scia del percorso già iniziato di adeguamento perequativo dell'Indennità di fine servizio. Il costo di questa operazione (5 euro) rientra nel 5,01%.</i></p>

PROVVEDIMENTI PUBBLICATI

PERIODO ESAMINATO: 23 OTTOBRE - 7 GENNAIO

Decreto 14 settembre 2005, n. 220 (Ministero dell'interno)

"Regolamento di organizzazione e di funzionamento dell'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, di cui all'articolo 154, comma 5, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali. Emanato con il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

(G.U. 27 ottobre 2005 n. 251)

Decreto 3 agosto 2005 (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

"Fondo per gli investimenti della ricerca di base. Ammissione ai contributi di un laboratorio di ricerca".

(G.U. 27 ottobre 2005 n. 251)

Decreto 3 agosto 2005 (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

"Fondo per gli investimenti della ricerca di base. Ammissione ai contributi di quattro programmi strategici".

(G.U. 27 ottobre 2005 n. 251)

Decreto 24 ottobre 2005

(Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione)

Progetto finalizzato FINVALI 2005. Bando 2005".

(G.U. 27 ottobre 2005 n. 251)

Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n. 227

"Definizione delle norme generali in materia di formazione degli insegnanti ai fini dell'accesso all'insegnamento, a norma dell'articolo 5 della legge 28 marzo 2003, n. 53".

(G.U. 4 novembre 2005 n. 257)

Decreto 7 ottobre 2005, n. 228 (Ministero delle politiche agricole e forestali)

"Regolamento recante norme per il passaggio del personale dei ruoli degli agenti e assistenti, dei sovrintendenti e degli ispettori del Corpo forestale dello Stato in altri ruoli dell'amministrazione o di altre amministrazioni dello Stato".

(G.U. 4 novembre 2005 n. 257)

Legge 4 novembre 2005, n. 230

"Nuove disposizioni concernenti i professori e i ricercatori universitari e delega al Governo per il riordino del reclutamento dei professori universitari".

(G.U. 5 novembre 2005 n. 258)

LEGISLAZIONE

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro dell’area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico d amministrativo del Servizio sanitario nazionale – parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002/2003”.

(G.U. 12 novembre 2005 n. 264)

Legge 11 novembre 2005, n. 233

“Disposizioni per l’assestamento del bilancio dello Stato e dei bilanci delle Amministrazioni autonome per l’anno finanziario 2005”

(G.U. 15 novembre 2005 n. 266, S.O. n. 185/L)

Legge 28 novembre 2005, n. 246

“Semplificazione e riassetto normativo per l’anno 2005”.

(G.U. 1° dicembre 2005 n. 280)

Legge 2 dicembre 2005, n. 248

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, recante misure di contrasto all’evasione fiscale e disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria”.

(G.U. 2 dicembre 2005 n. 281, S.O. n. 195)

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 settembre 2005

“Inserimento dell’Ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo nella tabella B allegata alla legge 29 ottobre 1984, n. 720, riguardante l’istituzione del sistema di tesoreria unica per gli enti ed organismi pubblici”.

(G.U. 1° dicembre 2005 n. 280)

Decreto-legge 5 dicembre 2005, n. 250

“Misure urgenti in materia di università, beni culturali ed in favore di soggetti affetti da gravi patologie, nonché in tema di rinegoziazione di mutui”.

(G.U. 6 dicembre 2005 n. 284)

Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252

“Disciplina delle forme pensionistiche complementari”.

(G.U. 13 dicembre 2005 n. 289, S.O. n. 200/L)

Direttiva 3 novembre 2005, n. 3/05 (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica)

“Adempimenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all’articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di avvio delle procedure concorsuali”.

(G.U. 19 dicembre 2005 n. 294)

Circolare 8 novembre 2005, n. 4/05

(Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica)

“Articolo 28, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come successivamente integrato e modificato, concernente il riconoscimento del titolo di studio, ai fini dell’accesso alla qualifica di dirigente nelle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici mediante la procedura del corso-concorso selettivo presso la Scuola superiore della pubblica amministrazione e indicazioni in materia di riconoscimento dei titoli di recente previsione

in relazione all'accesso nelle pubbliche amministrazioni".

(G.U. 19 dicembre 2005 n. 294)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

"Contratto collettivo nazionale di lavoro, relativo al personale del Comparto Ministeri, biennio economico 2004-2005".

(G.U. 20 dicembre 2005 n. 295)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

"Contratto collettivo nazionale di lavoro, relativo al personale del Comparto delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, biennio economico 2004-2005".

(G.U. 20 dicembre 2005 n. 295)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

"Contratto collettivo nazionale di lavoro, per il secondo biennio economico 2004-2005, del personale del Comparto Scuola".

(G.U. 20 dicembre 2005 n. 295)

Legge 23 dicembre 2005, n. 266 (Legge finanziaria 2006)

"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato".

(G.U. 29 dicembre 2005 n. 302, S.O. n. 211/L)

Legge 23 dicembre 2005, n. 267

"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2006 e bilancio pluriennale per il triennio 2006-2008".

(G.U. 29 dicembre 2005 n. 302, S.O. n. 212/L)

ATTIVITÀ PARLAMENTARE

SITUAZIONE AL 13 GENNAIO

Norme per l'attuazione dell'articolo 51 della Costituzione, in materia di pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive
(A.S. 3652)

All'esame della Commissione Affari costituzionali (I) in sede referente

Istituzione dell'Ordine dei tecnici laureati per l'ingegneria e delega al Governo per l'unificazione del Collegio dei geometri, del Collegio dei periti industriali e del Collegio dei periti agrari, nonché delega per l'unificazione delle rispettive Casse di previdenza e assistenza

(A.S. 3618)

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

Istituzione del profilo professionale di infermiere coadiutore

(A.S. 3558)

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



Nell'ambito della verifica del contenzioso Aran 2004-2005 che ha visto l'Agenzia coinvolta (nella sua molteplice veste di convenuta, chiamata in causa o terza intervenuta) in 46 contenziosi, 92 questioni pregiudiziali e 56 richieste di intervento ex art. 63-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si ritiene opportuno fornire le massime delle sentenze ritenute più importanti e pervenute nell'ultimo biennio; ma anche di quelle sentenze che hanno interessato l'Agenzia in quanto inerenti la contrattazione pubblica e le fattispecie in essa contenute.

Si rammenta che, per le sentenze parziali o definitive emesse a seguito di richiesta di interpretazione autentica, rimane tuttora difficile la loro diretta acquisizione in quanto l'Aran, non essendo considerata parte processuale, non è soggetta alle regole obbligatorie della notifica.

Ciò riguarda sia le sentenze che hanno deciso in presenza di un accordo, sia quelle - la maggior parte - per le quali l'accordo non è stato raggiunto ma che hanno visto l'Agenzia partecipare tramite l'invio di verbali di incontro con le organizzazioni sindacali, ovvero di memorie unilaterali aventi funzione di mero ausilio all'attività del giudice.

Trattasi pur sempre di una raccolta sistematica e, quindi, alcune di esse potrebbero riferirsi a contenziosi riguardanti istituti e fattispecie che nel frattempo, sia la normativa successiva che la contrattazione collettiva, potrebbero aver recepito o modificato.

Nonostante ciò, si ritiene che lo studio di tali decisioni sia ormai divenuto fondamentale per consentire un'analisi più approfondita dei rapporti fra la giurisprudenza del pubblico impiego e l'attività contrattuale nel suo insieme, specie se visto nell'ottica dell'ulteriore possibilità di intervento che è stata attribuita all'Aran ai sensi dell'art. 63 bis così come introdotto dalla Legge Finanziaria 2004. Questo nuovo tipo di intervento in causa, sicuramente più autonomo e

agevole nella sua attivazione rispetto a quello previsto in sede di interpretazione autentica, vuole supplire (ma non sostituire) alla costante diminuzione dell'uso dello strumento del ricorso all'interpretazione autentica, provocata dal timore delle parti di attivare una procedura che, prevedendo la necessaria sottoscrizione dell'accordo di tutti gli originali firmatari del contratto collettivo, rende vana una qualsiasi conclusione positiva, stante l'indisponibilità - nella maggior parte delle richieste - della più importante organizzazione sindacale. Per inciso, si evidenzia che il parere del Consiglio di Stato n. 955/2001 che ha prescritto la necessità dell'unanime sottoscrizione, è stato di recente confermato, nelle sue deduzioni, dalla Corte di Cassazione con la sent. n. 7932 del 18/04/2005 (di seguito massimata) rispondendo così a chi vedeva quel parere come mero atto non vincolante.

Non si può fare altro che registrare, pertanto, il parziale fallimento, nel processo del lavoro pubblico, di una procedura creata col giusto intento di affiancare, ai già esistenti istituti processuali ed extraprocessuali di natura conciliativa e deflattiva (es. conciliazione ed arbitrato ex art. 412 ter c.p.c.), un altro strumento avente sì la medesima natura, ma destinato ad incidere più degli altri sugli effetti, valevoli erga omnes, scaturiti dall'interpretazione autentica. Possiamo dire di essere di fronte ad una vera e propria strategia processuale, diretta a lasciare ancora una volta il giudice del lavoro quale unico arbitro della controversia, stante l'improducibilità degli effetti della sua decisione se non per le parti costituite.

OSSERVATORIO DI GIURISPRUDENZA

.....

SULLE QUESTIONI DI AMMISSIBILITA' DEL RICORSO

TAR Lazio - Sezione II ter - sent. 5509/05 - Francesco. F. c/ Ministero delle Politiche Agricole - inquadramento.

É inammissibile il ricorso diretto all'annullamento di un D.M. con il quale è stata indetta una sessione unica per l'inquadramento nel profilo professionale di primo ricercatore-secondo livello. Trattasi, infatti, di atto meramente esecutivo di un atto generale presupposto ma non impugnato dai ricorrenti. Tale atto è stato adottato dall'amministrazione resistente in attuazione delle disposizioni del CCNL del comparto di riferimento che esplicitamente prevedeva l'obbligo di indire entro termini perentori le sessioni selettive del personale. É atto dovuto a cui erroneamente viene attribuito autonomo contenuto provvedimentale.

.....

SULLE CLASSIFICAZIONI, INQUADRAMENTI E SVILUPPO DEL PERSONALE

Tribunale di Mantova - sent. 248/2004 - R.G. n. 10/2004 - Cinzia A. c/Azienda ospedaliera Carlo Poma di Mantova -

Classificazione del Personale - questione di legittimità costituzionale ex artt. 3 e 36 Cost. dell'art. 9 CCNL Comparto Sanità 2000/2001 - inammissibile - inquadramento dei massofisioterapisti nella categoria Bs - equipollenza dei titoli tra fisioterapista e massofisioterapista - diritto al passaggio automatico nella categoria D.

É inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 9 del CCNL, comparto Sanità 2000/2001, per violazione degli artt. 3 e 36 Cost.,

giudicando la Corte Costituzionale solo su controversie relative alla legittimità delle leggi o degli atti aventi forza di legge, potendosi ravvisare, invece, la nullità della disposizione citata, in quanto contraria ad una norma imperativa.

É riconosciuto il diritto dei ricorrenti al passaggio automatico alla categoria successiva di appartenenza ex art. 9 CCNL Comparto Sanità 2000/2001 per individuata equipollenza dei diplomi di fisioterapista e massofisioterapista avvenuta con Decreto del Ministero della Sanità del 27/7/2000.

TAR Lazio - sent. 11033/05 - Lilia B. + altri c/Dip. Funzione pubblica, Min. Economia e finanze, ARAN

Pubblico impiego - silenzio rifiuto - direttiva contrattuale ex art 1 DL 356/03 convertito in legge 48/04 - revisione della posizione del personale comparto ministeri ex VIII^ q.f. in servizio al 31 dicembre 1990 - fondamento della pretesa -

Atto di indirizzo nei confronti dell'Aran ex art. 41 del D.Lgs. 165/01 - provvedimento amministrativo - ambito soggettivo ed oggettivo -

É fondata la pretesa dei ricorrenti che, a fronte di un atto di diffida regolarmente notificato al Comitato di Settore di riferimento, sollecitano l'emanazione della direttiva contrattuale prevista dall'art. 1 del D.L. 356/2003 convertito in Legge n. 48/2004, il quale stabilisce che le OO.SS. e l'Aran definiscano la posizione del personale del comparto ministeri appartenente alla ex carriera direttiva, VIII^ q.f., in servizio al 31 dicembre 1990. L'emanazione dell'atto di indirizzo ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. n. 165/01, si configura infatti come provvedimento amministrativo, sia da un punto di vista soggettivo, in quanto "promana da organi della pubblica amministrazione (il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze)", sia oggettivo, perchè collocato in una fase

prenegoziale nella quale si indica al "soggetto, destinato ad avviare le trattative....obiettivi, risorse e compatibilità da tener conto in sede di negoziazione."

A fronte di tale esercizio di potere, che corrisponde all'esigenza di curare l'interesse pubblico, si pone l'interesse qualificato dei ricorrenti a vedere definita la loro posizione all'interno della Amministrazione ove prestano servizio, e quindi viene visto su un piano di maggiore specificità rispetto alla pretesa ad un semplice rinnovo contrattuale.

Tribunale di Vibo Valentia – sent. 341/04 – Marcello L. c/ Ministero interno- Dipartimento VVFF –

Pubblico impiego – artt. 13 e 16 CCNL comparto Ministeri - delega alla contrattazione decentrata per la ricollocazione dei profili all'interno delle aree – obbligo all'inquadramento nella posizione C2 – sussiste –

L'attuazione del principio generale fissato dall' art. 16 del CCNL, comparto Ministeri, il quale richiama la necessità per le Amministrazioni di comparto a valorizzare la professionalità e l'esperienza acquisita dai dipendenti collocati nella posizione iniziale dell'area C (posizione C1, corrispondente alla ex settima qualifica), anche in mancanza del titolo di studio richiesto per consentire la progressione verso la posizione economica C2, rappresenta un obbligo e non una mera facoltà per la contrattazione integrativa, sia perché lo richiede espressamente il contratto collettivo (art. 13 comma 5), ma anche per la peculiare posizione istituzionale rivestita dai ricorrenti. Pertanto l'omissione di una previsione relativa alla concretizzazione del principio su indicato da parte della contrattazione integrativa, configura un chiaro profilo di invalidità della stessa contrattazione decentrata in ordine al diritto dei ricorrenti al giusto inquadramento.

NB avverso tale provvedimento è stato presentato dai soccombenti ricorso

in Cassazione ex art. 64 comma 3 D.Lgs. n. 165/01.

.....

SULL'ACCERTAMENTO PREGIUDIZIALE DELLA VALIDITA' ED EFFICACIA DEI CONTRATTI COLLETTIVI EX ART. 64 DEL D.LGS. N. 165/01

Corte di Cassazione - sent. n. 7932 del 18/04/2005 - Franco G. c/ Provveditorato degli studi di Imperia –

Questione pregiudiziale – ricorso in Cassazione ex comma 3 art. 64 D.Lgs. n. 165/01 – necessaria sottoscrizione di tutte le OO.SS. firmatarie dell'accordo interpretativo –

La Corte di Cassazione conferma la decisione del Tribunale di Sanremo che il ricorrente aveva impugnato ai sensi del comma 3 dell' art. 64 D.Lgs. n. 165/01.

Viene rafforzato e fatto proprio dalla Suprema Corte il parere del Consiglio di Stato n.955 del 31 ottobre 2001, laddove, evidenziando la natura novativa dell'interpretazione autentica quale episodio della vita e dell'applicazione di un contratto collettivo già in vigore e trattandosi di "procedura conciliativa" il cui accordo acquisisce efficacia ex tunc, abbisogna in ogni caso del consenso di tutte le parti firmatarie del contratto collettivo.

Tribunale di Trieste – sent. 124/05 – Giampaolo M. c/ Comune di Trieste e c/ Aran e Areran –

Pubblico impiego – intervento volontario dell'Aran ex art 64 D.Lgs. n. 165/01- norma contrattuale in discussione appartenente al CCRL del personale del comparto unico area enti locali del Friuli Venezia Giulia sottoscritto dalle OOSS e l'Areran – inammissibile per difetto di interesse ad agire -

intervento volontario dell'Areran ex art 64 D.Lgs. n. 165/01 – inammissibile perché tardivo –

Ferma restando l'inesistenza di un obbligo del giudice di rimettere sempre la questione pregiudiziale alle parti firmatarie del contratto a fronte della chiarezza del dato contrattuale, è inammissibile l'intervento dell'Areran in giudizio a norma del comma 5 dell'art. 64 D.Lgs. n. 165/01, nei casi in cui la norma contrattuale invocata sia contenuta in contratti collettivi sottoscritti dall'Areran che è l'Agenzia che rappresenta a livello regionale in sede di contrattazione collettiva gli enti del comparto unico. Lo stesso dicasi per l'intervento dell'Areran in quanto l'art. 64 è disposizione processuale di carattere eccezionale che introduce una deroga (solo per l'Areran) ai termini prescritti dall'art. 419 cpc disciplinante l'intervento in giudizio ordinario; pertanto non è suscettibile, come tale, di interpretazione analogica. Ben poteva l'Areran effettuare un intervento ad adiuvandum ma sempre nel rispetto dei termini ordinari di cui all'art. 419 cpc.

Tribunale Civile di Roma sez. Lavoro – sent. 722/05 – Mario R. +altri c/Min. Lavoro e politiche sociali-

Pubblico impiego – trattamento economico – art. 45 D.Lgs. n. 165/01 - indennità di amministrazione – art. 33 del CCNL, Comparto ministeri, biennio 2000/01 e art. 22 del CCNL, Comparto ministeri, biennio 2002/03 – nullità parziale.

Ai sensi dell'art. 45 D.Lgs. n. 165/01 che introduce il principio di carattere generale di parità in tema di trattamento economico corrisposto dalle pubbliche amministrazioni ai propri dipendenti che, a parità di qualifica, svolgono

medesime mansioni, sono parzialmente nulli gli articoli 33 del CCNL, Comparto ministeri, biennio 2000/01 e 22 del CCNL, Comparto ministeri, biennio 2002/03 nella parte in cui dispongono incrementi economici differenziati per il personale senza così attuare la prevista perequazione.

N.B. Su tale sentenza è stata presentata dall'amministrazione convenuta istanza di sospensione dell'efficacia esecutiva che, in data 6/5/2005 è stata dichiarata inammissibile dalla Corte di Appello di Roma.

Tribunale di Potenza – sent. n. 616/04 – Riccardo Di M.C. c/Università degli studi della Basilicata

Pubblico impiego – diritto all'inquadramento posizione economica D1 – sussiste – accertamento pregiudiziale della validità dell'art. 74 del CCNL del 9/8/2000 Comparto Università – nullità per contrarietà a norme imperative di legge – sussiste – possesso del diploma di laurea – solo per il primo inquadramento -

Il sindacato del giudice riguardo le scelte compite dalla contrattazione collettiva deve essere contenuto entro limiti rigorosi per evitare il rischio di stravolgere gli equilibri collettivi che le parti sociali hanno raggiunto con la contrattazione ovvero, come nel caso in esame, a seguito di accordo sopraggiunto previa attivazione della procedura di interpretazione autentica ex art. 64 D.Lgs. n. 165/01.

Non può tuttavia ritenersi che le parti sociali siano svincolate dal rispetto delle norme imperative di legge. I principi costituzionali sanciti dagli artt. 36 e 97 della Costituzione rendono illegittimo un sistema di inquadramento (e quindi di retribuzione) che prescindendo del tutto dalla qualità della prestazione lavorativa e quindi dalle mansioni svolte e dispongono che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione, vietando implicitamente che siano

compiuti, anche dalle parti sociali, atti di irragionevole discriminazione che possano compromettere il buon funzionamento dell'amministrazione. La mancanza di un elemento differenziatore che risulti in concreto idoneo a giustificare una disciplina diversa pur a parità di mansioni svolte e quindi la mancanza di una causa giustificatrice del trattamento economico differenziato, lede i principi sopra richiamati.

Pertanto l'art. 74 del CCNL, nel prevedere che nell'ambito del personale inquadrato nella ex VII^a q.f., solo coloro che vi siano pervenuti a seguito di concorso pubblico per l'accesso al quale era richiesto il possesso del diploma di laurea, siano inquadrati nella categoria D, ha introdotto una discriminazione che non appare fondata su alcun elemento razionale.

Infatti il diploma di laurea è da considerarsi determinante solo per l'inquadramento di coloro che accedono per la prima volta ad una determinata qualifica ma non anche per il più favorevole inquadramento nella qualifica superiore per coloro che, pur provenienti dalla stessa qualifica per l'accesso alla quale era stato richiesto il possesso del diploma di laurea, fossero sprovvisti del suddetto titolo.

N.B. L'amministrazione soccombente ha presentato ricorso presso la Suprema Corte di Cassazione in data 25/8/2004. Ad oggi non è stato emesso alcun dispositivo.

.....

SUL RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO DI PRECEDENZA EX LEGGE N. 104/92 – (LEGGE-QUADRO PER L'ASSISTENZA, L'INTEGRAZIONE SOCIALE E I DIRITTI DELLE PERSONE HANDICAPPATE)

Tribunale di Pesaro – sent. n. 320/05 – Giorgio S. c/Ministero Istruzione Università e Ricerca –

Art. 33 comma 5 L. n. 104/92 – diritto di scelta della sede di lavoro - Art. 7

punto V CCNI – mobilità del personale docente – nullità parziale per contrarietà a norme imperative di legge – estensione al germano del diritto di scelta – sussiste –

È nullo parzialmente il CCNI sulla mobilità del personale ATA per contrarietà a norma imperativa di legge, laddove all'art. 7 punto V limita il diritto di precedenza al personale che presta assistenza al coniuge ed al figlio in situazione di handicap, ovvero in caso di assistenza del figlio unico al genitore in situazione di handicap, senza prevedere analogo diritto in favore di chi presta assistenza al germano in analoga situazione di handicap.

Peraltro il diritto al trasferimento non si configura come diritto soggettivo assoluto, ma va temperato con le esigenze di organizzazione del lavoro e di buon andamento dell'amministrazione pubblica tenendo presente che oggetto della tutela è pur sempre il soggetto portatore di handicap e non il dipendente che chiede il trasferimento.

N.B. Sullo stesso argomento la Corte Costituzionale, con sentenza del giugno 2005 n. 233, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2 comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia di sostegno alla maternità e paternità) nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità, a fruire del congedo straordinario ivi indicato, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabile.

.....
SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

Trib.di Udine. Sent. n. 70 del 10/03/2005 – Anna S. c/ Ministero Istruzione Università e Ricerca –

Pubblico impiego – contratto di lavoro a tempo determinato – indennità di maternità – artt. 57 e 22 D.Lgs. n. 151/2001 e art 12 CCNL del 24 luglio 2003 – diritto all'intera retribuzione-sussiste –

Ai sensi del combinato disposto tra gli artt. 57 e 22 del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) che prevedono per i dipendenti con rapporto di lavoro a termine un trattamento economico pari all' 80% della retribuzione in caso di congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore, e l'art. 12 CCNL del 24 luglio 2003 che dispone per il solo personale a tempo indeterminato che sia corrisposta l'intera retribuzione, si intende quest'ultimo riferito anche al personale a tempo determinato, in mancanza di un'espressa limitazione nella disposizione contrattuale.

(N.B. in contemporanea interveniva, in data 2 febbraio 2005, la sequenza contrattuale relativa all'art. 142, comma 4, del ccnl 24/7/2003 per il personale del comparto scuola che, nel sostituire il medesimo articolo, disapplicava l'art.25, commi 16 e 17, del CCNL 4.08.95 riferentesi genericamente alla normativa a favore delle lavoratrici madri e padri lavoratori, senza specificare la misura del trattamento economico.)

Consiglio di Stato – sentt. 5944 e 5945/2004 – Ferruccio F. c/ Ministero beni culturali e Aran – rif. sentenza impugnata: Tar Lazio n. 1319/1998 -

Dipendenti Ministero ambiente – artt. 30 e 31 CCNL/1998 comparto Ministeri –trattamento economico differenziato tra il personale inquadrato nella IX^ q.f. e quello del soppresso ruolo ad esaurimento – legittimo – asserita violazione dell'art. 36 Cost. -

Non è di per se sufficiente la pretesa dimostrazione dell'identità assoluta delle funzioni svolte tra il personale del Ministero dell'ambiente inquadrato nella IX^ q.f. e quello, appartenente alla medesima qualifica, del soppresso ruolo ad esaurimento, per determinare l'illegittimità della norma contrattuale impugnata che riconosce un trattamento stipendiale differente. Il sindacato del giudice si sostanzia solamente nella verifica dell'illegittimità di un atto, avente natura negoziale, contrario a norme di pari rango. Nel caso in esame la parità di trattamento invocata dagli appellanti era specificatamente esclusa da norme di legge già precedenti alla stipulazione del CCNL in riferimento. Non viene altresì messo in discussione l'invocato principio sancito dall'art. 36 della Costituzione il quale non intende garantire "...l'intero trattamento economico del dipendente, ma solo la retribuzione che nell'ordinario sinallagma contrattuale è destinata a compensare la prestazione lavorativa eseguita nella sua normalità effettuale, per cui i criteri di proporzionalità e comparazione non trovano applicazione in ipotesi in cui, come quella di specie, il trattamento economico complessivo sia collegato a particolari caratteristiche del singolo rapporto di lavoro."

Tribunale di Roma – sent. n. 10395/04 - Leonella M. c/ Asl Rm A –

Pubblico impiego – sanità – attività professionale extramuraria – riduzione del trattamento economico – legittimo

– Corte Costituzionale sent. 330/99 –

In conformità ai principi enunciati dalla Corte Costituzionale con sent. 330/99 nella quale si è ritenuto che il principio del divieto di *reformatio in peius* del trattamento economico dei pubblici dipendenti deve essere inteso come criterio non idoneo a vincolare il legislatore, ritenendosi quest'ultimo abilitato a modificare, senza ledere l'art. 36 della Cost., la disciplina dei rapporti di durata e perfino situazioni di diritto soggettivo perfetto. Pertanto, è legittima la riduzione del trattamento economico dei medici che hanno deciso di svolgere attività extramuraria rispetto ai colleghi che la svolgono in regime di intramoenia; tale trattamento economico differenziato si giustifica per la circostanza che una quota dei compensi dovuti ai medici in intramoenia è dovuta al SSN e costoro sono comunque soggetti ad una serie di controlli, cui non sono sottoposti i liberi professionisti.

.....

SUL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE – RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO

TAR Lombardia – sent. 868/05 – Fiorella G. c/Comune di Borgomanero –

Procedimento disciplinare – recesso dal rapporto di lavoro – eccesso di potere per travisamento dei fatti – carenza dei presupposti –

È nullo per eccesso di potere, travisamento dei fatti e carenza dei presupposti, il provvedimento disciplinare di recesso dal rapporto di lavoro emesso contro la direttrice di un asilo nido che, a seguito di copiosa attività epistolare e, più in generale, di un complessivo comportamento indubbiamente caratterizzato da insistenza e reiterazione, segnalava disservizi e disfunzioni dall'Amministrazione comunale.

Trattasi, invece, di esplicazione delle funzioni svolte dalla direttrice di un asilo nido e non di violazione

dei doveri di ufficio né tantomeno espressione di atteggiamento incompatibile con lo svolgimento di un servizio pubblico.

CONSIGLIO DI STATO, SEZ. V - sentenza 3 ottobre 2005 n. 5243 - Comune di Dasà c/Francesco S. - (annulla T.A.R. Calabria - Catanzaro, 16 novembre 1998, n. 1004).

Pubblico impiego - Procedimento disciplinare – licenziamento per giusta causa - Sospensione in pendenza di procedimento penale – art. 25 comma 8 CCNL- Applicabilità solo nel caso di inizio del procedimento penale vero e proprio (con la formulazione dell'imputazione nei casi previsti dall'art. 444 e sgg. c.p.p. o con la richiesta di rinvio a giudizio) - Inapplicabilità nel caso di indagini che non abbiano dato luogo all'inizio del procedimento penale. Pubblico impiego - Provvedimento disciplinare - Licenziamento senza preavviso - Nel caso in cui siano stati addebitati al dipendente comportamenti particolarmente gravi - Legittimità - Particolare motivazione - Non occorre - Fattispecie relativa a Comandante dei Vigili urbani che aveva contraffatto alcuni documenti per non far pagare una multa ad un conoscente.

La norma contenuta in un CCNL che prevede la sospensione del procedimento disciplinare nel caso in cui sia pendente un procedimento penale, deve essere interpretata nel senso che con il termine "procedimento penale" si intende il procedimento penale iniziato susseguente alla richiesta di rinvio a giudizio; in tal caso, quindi, l'obbligo di sospensione del procedimento disciplinare si determina solo quando il dipendente pubblico è sottoposto

per gli stessi fatti ad azione penale e questa ha propriamente inizio, con la formulazione dell'imputazione nei casi previsti dall'art. 444 e sgg. c.p.p. o con la richiesta di rinvio a giudizio. Al contrario, tutte le fasi procedurali antecedenti, sia pure afferenti al soggetto indagato, non possono ritenersi ricomprese nell'ambito del procedimento penale in senso proprio e non determinano la sospensione del procedimento disciplinare.

È legittimo il provvedimento di licenziamento senza preavviso di un Comandante dei Vigili urbani disposto ai sensi della lettera e dell'art. 27 del CCNL del comparto di riferimento (che consente il licenziamento anche "per violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro"), nel caso in cui siano stati addebitati allo stesso comportamenti particolarmente gravi, i quali che non necessitano neppure di puntuale approfondimento sul piano della motivazione per ciò che attiene al venir meno del rapporto fiduciario e alla conseguente risoluzione del rapporto di servizio (nella specie, disdicevole e patentemente lesivo della trasparenza e credibilità dell'azione amministrativa, è stato in particolare ritenuto il fatto che il Comandante dei Vigili urbani avesse eseguito la contraffazione - riconosciuta dallo stesso interessato - di due documenti per tentare di favorire un conoscente ed evitargli una sanzione per violazione del codice della strada).

.....

SULLA CONDOTTA ANTISINDACALE – ART. 28 L. N. 300/1970

Tribunale ordinario di Roma, sez. lavoro – Sindacato Scuola Slovena c/PdCM e Aran - ordinanza n. 21114 del 08 luglio 2005.

Pubblico impiego - lavoro – norme a tutela delle minoranze linguistiche - procedura ex art. 28 L. n. 300/1970 - ammissibile - condotta antisindacale dell'Aran - non sussiste.

Non sussiste difetto di legittimazione passiva dell'Aran in presenza di ricorso per condotta antisindacale ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, in quanto, " ... pur non essendo l'Aran datore di lavoro, alla stessa è stata demandata la funzione relativa alla rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni: sotto questo profilo la stessa è il soggetto nei cui confronti devono avanzarsi le doglianze in questa sede spiegate ed attinenti all'esercizio dei diritti sindacali."

Peraltro, nel merito, non sussiste condotta antisindacale dei resistenti in quanto "le norme - anche costituzionali - che tutelano i diritti delle minoranze linguistiche devono armonizzare con i principi generali e, in particolare, anche con il fondamentale principio di uguaglianza." Pertanto, le misure poste a tutela della minoranza slovena, contenute nella L. n. 38/2001, si applicano nel territorio in cui la minoranza è tradizionalmente presente, senza interferire, perché appartenenti a piani diversi, con l'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001 secondo cui l'Aran ammette alla contrattazione collettiva soltanto le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e quello elettorale.



24 e 113 della Costituzione - Manifesta infondatezza.

2. *Pubblico impiego - Controversie - Regime transitorio previsto dell'art. 69, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 - Previsione di un termine di decadenza per i ricorsi proposti dopo il 15 settembre 2000 - Per questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore alla data del 30 giugno 1998 - Natura del termine - È di decadenza e non di semplice passaggio da una giurisdizione all'altra.*

1. È manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale - sollevata in riferimento agli articoli 3, 24 e 113 della Costituzione - dell'art. 69, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, nella parte in cui (con l'inciso "solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000"), prevede la decadenza delle azioni proposte dai dipendenti pubblici dopo la data del 15 settembre 2000, per questioni relative al periodo anteriore alla data del 30 giugno 1998.

2. Deve ritenersi inaccettabile la tesi secondo la quale, per le controversie in materia di pubblico impiego relative a questioni anteriori al 30 giugno 1998, il termine del 15 settembre 2000 si configurerebbe come di confine tra la giurisdizione del giudice amministrativo e quella del giudice ordinario, essendo viceversa evidente per la formulazione della norma ed assolutamente dominante nella giurisprudenza sia delle Sezioni unite della Corte di cassazione sia del Consiglio di Stato l'interpretazione secondo la quale tale termine - comporta la decadenza per l'esercizio del diritto di azione.

.....
SUL REGIME TRANSITORIO EX ART. 69, COMMA 7 DEL D.LGS. N. 165/2001

CORTE COSTITUZIONALE
 - *ordinanza 7 ottobre 2005 n. 382* -

1. *Pubblico impiego - Controversie - Regime transitorio previsto dell'art. 69, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 - Previsione di un termine di decadenza per i ricorsi proposti dopo il 15 settembre 2000 - Per questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore alla data del 30 giugno 1998 - Questione di legittimità costituzionale - Sollevata con riferimento agli articoli 3,*

Dario Gucciardo
 Funzionario ARAN

