



**FUNZIONI LOCALI  
E POLIZIE LOCALI**

**Collegio di Presidenza Nazionale**

email: [cse.flpl@cse.cc](mailto:cse.flpl@cse.cc) - PEC: [cse.flpl@csepec.it](mailto:cse.flpl@csepec.it)

sito internet: [www.cse.cc](http://www.cse.cc) - tel. 06/42010899 - 06/42000358

sede: via Aniene, 14 – 00198 Roma

## Notizie Utili 22

### **Sezione controllo Regione Lombardia deliberazione n. 116/2022 Enti Locali - Trattamento accessorio personale impiegato in progetti PNRR - Fuori dai limiti ex art.23 d.l.gs 75/2017**

La Sezione si pronuncia in merito al trattamento economico accessorio del personale impiegato in progetti di transizione digitale finanziati dai fondi del PNRR, specificamente sulla applicazione dei limiti previsti dall'art.23 del d.l.gs 75/2017. Il Collegio evidenzia, che il trattamento economico accessorio destinato al personale comunale impiegato nei progetti di transizione digitale finanziati nell'ambito del PNRR, in quanto finanziato dai medesimi fondi, non rileva ai fini dei limiti previsti dal d.l.gs 75/2017; fermo restando che :“il trattamento accessorio in questione, dovrà essere correttamente gestito non solo in relazione alle norme di contenimento della spesa del personale, ma anche in relazione a quanto previsto dalle disposizioni del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle funzioni locali, in tema di fondo per le risorse decentrate, e dall'articolo 113 del decreto legislativo 12 aprile 2016, n. 50, in tema di incentivi per funzioni tecniche, ove ne ricorrano i presupposti”.

### **Sezione giurisdizionale Regione Umbria sentenza n. 54/2022 Enti Locali - Immissione in servizio del dipendente privo del titolo di studio richiesto dal bando - Danno erariale**

I giudici contabili si esprimono in relazione al caso in cui un dipendente, in questo caso pubblico, partecipi a una selezione bandita dalla propria amministrazione senza essere in possesso dei requisiti richiesti dal bando. Il Collegio, evidenzia che in materia di organizzazione amministrativa il principio di legalità e quello dell'accesso ai pubblici uffici attraverso pubbliche selezioni (art 97cost), implicano che il legislatore per via normativa e l'amministrazione interessata in sede di redazione di bando, abbiano il compito di stabilire quali siano i requisiti di partecipazione, “posto che la commissione ha solo il compito meramente esecutivo di verificarne la sussistenza o la carenza in capo ai candidati”. Conseguenzialmente, l'immissione in servizio di un soggetto privo di titolo, sia che si tratti di rapporto privatistico di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, sia che si tratti di rapporti in regime di diritto pubblico, a parere dei magistrati contabili, “integra un illecito contabile, contestabile sia nei confronti della commissione esaminatrice, che del dipendente privo dei requisiti oggettivi e soggettivi di partecipazione fissati dalla legge o dal bando, consistente nella indebita percezione di emolumenti retributivi non spettanti, nel pagamento di contributi pubblici a fini previdenziali e nel disservizio determinatosi nella sfera della pubblica amministrazione”.

### **Sezione Lavoro Sentenza n. 23674 del 28/7/2022 Impiego pubblico – licenziamento — superamento periodo di comporta – accoglimento ricorso**

La lavoratrice impugna giudizialmente il licenziamento irrogato per superamento del periodo di comporta. La Corte d'Appello aveva rigettato la predetta domanda, non ritenendo provata la volontà dell'interessata di richiedere le ferie prima dell'esaurimento del periodo di conservazione del posto. La ricorrente censura la sentenza di appello in quanto, nel ritenere legittimo il licenziamento, non aveva tenuto conto che il recesso era stato intimato l'ultimo giorno del comporta. La Cassazione per consolidata giurisprudenza ritiene il motivo fondato considerando nullo il licenziamento intimato solo per il protrarsi delle assenze dal lavoro, prima ancora che il periodo di comporta risulti scaduto, muovendo dal combinato disposto dell'articolo 2110 c.c., comma 2 con l'articolo 1418 c.c. si evidenzia che il carattere imperativo della norma, non consente soluzioni diverse. Pertanto, il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporta fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'articolo 2110 c.c., comma 2. che, in quanto tale, è volta a tutelare il diritto al lavoro e alla salute. Per la sentenza, infatti, “la salute non può essere adeguatamente protetta se non all'interno di tempi sicuri entro





**i quali il dipendente, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere, nelle more, il proprio posto di lavoro”.**

**Cassazione: illegittimo richiedere permessi sindacali per finalità personali**

Con ordinanza n. **26198** del **6 settembre 2022**, la Corte di Cassazione ha ritenuto non giustificabile il comportamento di un lavoratore il quale aveva utilizzato il permesso sindacale, richiesto ai sensi dell’articolo 30 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), per finalità estranee dalla partecipazione a riunioni degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all’articolo 19 della Legge n. 300/1970.

**Cassazione: timbratura del badge per altro collega nella P.A.**

Con sentenza n. **21251** del **1° giugno 2022**, la quinta sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che risponde del reato di false attestazioni o certificazioni di cui all’art. 55-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001, il dipendente pubblico che, attraverso la marcatura del badge o con altro mezzo, attesti la presenza in servizio di altro lavoratore assente.

**Alla chiusura del periodo di aspettativa il lavoratore si ripresenta in ufficio: dato sufficiente per riprendere servizio**

Irrilevante il fatto che il datore di lavoro si sia rifiutato ripetutamente di verbalizzare il rientro del dipendente. Vittoria piena, nel caso preso in esame dai giudici, per un funzionario di un Tribunale nel contenzioso col Ministero della Giustizia.

La pubblicazione del bando di mobilità

**Il bando di mobilità volontaria va pubblicato sul proprio sito “per un periodo pari almeno a trenta giorni” come previsto dall’art. 30, comma 1 del D.Lgs. 165/2001.**

Tuttavia l’art. 30 comma 1 quater del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che “A decorrere dal 1° luglio 2022, ai fini di cui al comma 1 e in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale unico del reclutamento di cui all’articolo 35-ter. Il personale interessato a partecipare alle predette procedure invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata del proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale...”

L’art. 35 ter comma 5 chiarisce inoltre che “I bandi per il reclutamento e per la mobilità del personale pubblico sono pubblicati sul Portale secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica. Il Portale garantisce l’acquisizione della documentazione relativa a tali procedure da parte delle amministrazioni pubbliche in formato aperto e organizza la pubblicazione in modo accessibile e ricercabile secondo parametri utili ai cittadini che intendono partecipare a tali procedure.”

Il comma 2-bis, stabilisce inoltre che “A decorrere dall’anno 2023 la pubblicazione delle procedure di reclutamento nei siti istituzionali e sul Portale unico del reclutamento esonera le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti locali, dall’obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale.”

L’art. 35 ter comma 4 D.Lgs. 165/2001 precisa che “**L’utilizzo del Portale è esteso a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale. Le modalità di utilizzo da parte di Regioni ed enti locali sono definite, entro il 31 ottobre 2022**, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, adottato previa intesa in Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.”

Tuttavia Il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto, con l’art. 2, comma 2, che “Il Portale unico del reclutamento di cui all’articolo 35-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto dal comma 1 del presente articolo, è operativo dal 1° luglio 2022 e, a decorrere dalla medesima data, può essere utilizzato dalle amministrazioni pubbliche centrali di cui all’articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 e dalle autorità amministrative indipendenti. Dal 1° novembre 2022 le medesime amministrazioni utilizzano il Portale per tutte le procedure di assunzione a tempo determinato e indeterminato. ...”.

Ne consegue che **in attesa dell’accordo in conferenza Regioni Enti Locali e della conseguente emanazione del decreto attuativo entro il 31 ottobre 2022 riguardante gli enti locali, non è necessario pubblicare il**



**bando di mobilità sul portale del reclutamento.** Tuttavia, in attesa del decreto i Comuni possono comunque utilizzarlo in quanto operativo dal 1 luglio 2022.

In sintesi: il bando di mobilità, fino al 31 ottobre 2022, deve essere pubblicato sul proprio sito istituzionale. Può non essere pubblicato sul portale del reclutamento e non è necessario venga pubblicato sulla GURI.

**Nuovo Ccnl: come il nuovo ordinamento cambia le procedure di assunzione dei profili per i quali è richiesta la terza media**

Dal 2023 cambia il reclutamento per i profili operativi degli enti locali. Una volta giunta la sottoscrizione definitiva del Ccnl del comparto, attesa per l'autunno, occorrerà aspettare i 5 mesi di periodo transitorio al termine dei quali entrerà pienamente in vigore il nuovo ordinamento professionale.

Tra le novità maggiori dell'inedito sistema, si riscontra l'abbandono definitivo delle sotto categorie o profili "di ingresso" nell'ambito delle categorie. Dopo l'abbandono della sottocategoria D3 da parte del Ccnl 21.5.2018, tramonterà anche la distinzione in profili di ingresso residua nella categoria B, che aveva conservato i profili di ingresso in B1, distinti da quelli in B3.

Il nuovo ordinamento professionale cancellerà questa distinzione, oggettiva fonte di caos (sarebbe dovuta durare fino al 2001, ma discutibili interpretazioni all'epoca date dall'Aran e le successive contrattazioni hanno conservato per lunghissimi anni tale irrazionalità), facendo finalmente ordine e chiarezza.

Infatti, tutti i profili oggi rientranti nella Categoria B, anche sedi ingresso nella sottocategoria B3, convergeranno nell'unica Area degli Operatori Esperti.

Le conseguenze di questo riordino sono, comunque, ancora più ampie e coinvolgono in maniera immediata e diretta le modalità di assunzione. Occorre, allora, ricordare quanto prevede l'articolo 35, comma 1, lettera b), del d.lgs 165/2001, ai sensi del quale le assunzioni nelle PA, oltre che per concorso, avvengono "mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità".

Sino ad oggi, il reclutamento tramite avviamento da parte dei centri per l'impiego dalle liste dei lavoratori disoccupati, in applicazione dell'articolo 16 della legge 56/1987, ha riguardato, per gli enti locali, i dipendenti da inquadrare nella Categoria A e nella categoria di ingresso B1. A quest'ultima, infatti, appartengono i profili corrispondenti all'ex Quarto livello, per accedere ai quali è sufficiente la scuola dell'obbligo.

Per effetto del nuovo ordinamento professionale le cose cambieranno. L'allegato A alla preintesa, contenente le declaratorie, specifica i requisiti base per accedere a ciascuna area e per l'Area degli Operatori (ex Categoria A) si richiede il solo assolvimento dell'obbligo scolastico: quindi, l'attuazione dell'articolo 35, comma 1, lettera b), del d.lgs 65/2001 resta possibile.

Per l'accesso, invece, all'area degli Operatori Esperti occorrerà l'assolvimento dell'obbligo scolastico, ma "accompagnato da una specifica qualificazione professionale" (un attestato di qualifica conseguente a corsi di formazione professionale triennale o specializzazioni come gli operatori socio sanitari). Il che, porta ad escludere l'assunzione mediante avviamento dei disoccupati e a rendere necessario sempre il concorso.

Il nuovo ordinamento, dunque, spinge le amministrazioni a rivedere a fondo i profili degli operatori ai fini dell'assunzione. Non esistendo più la categoria B1 come ibrido tra la A e la B3, le amministrazioni locali dovranno scegliere con nettezza quali profili inquadrare nell'Area Operatori, e quali nell'Area Operatori Esperti, non solo allo scopo di determinare bene le attività ed i compiti da svolgere, con le connesse responsabilità, ma anche per definire il sistema di reclutamento.

Profili per l'accesso ai quali è sufficiente la scuola dell'obbligo non potranno essere inseriti nell'Area Operatori Esperti. Simmetricamente, non basterà evidenziare che un profilo appartenga all'ex categoria di ingresso B1 o al 4° livello per chiedere ai centri per l'impiego l'avviamento dalle liste dei disoccupati: la semplice scelta di inquadrare un profilo nell'Area Operatori imporrà alle amministrazioni locali sia di selezionare i dipendenti da assumere in tale Area tramite concorsi, sia di riservare la selezione a chi oltre alla terza media (o scuola secondaria di primo grado) abbia anche un titolo ulteriore di qualificazione professionale.



### **Il nuovo CCNL non tocca il limite del trattamento accessorio**

Ovviamente, perché non potrebbe un contratto collettivo incidere una norma di legge, **il prossimo Ccnl non muta nulla nell'applicazione del limite al trattamento accessorio, ex art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017, che resta definito nel tetto di spesa dell'anno 2016.**

Il totale di fondo per le risorse decentrate (incluso quello dei dirigenti, se presente), fondo per il lavoro straordinario, *budget* per le posizioni organizzative, trattamento accessorio del segretario comunale, eventuale trattamento accessorio riconosciuto a personale assunto a termine ex artt. 90 e 110 del Tuel, deve pertanto restare contenuto nel valore limite rappresentato da quell'anno. Eventualmente, per i Comuni e le Province, tale limite può salire a seguito dell'applicazione dell'art. 33 del d.l. 34/2019 in presenza, nell'anno, di un numero di dipendenti superiore a quello al 31.12.2018.

Detto questo, le due voci incrementalistiche che il nuovo Ccnl aggiunge alle precedenti (di parte stabile e variabile, come detto) sono fuori limite, non tanto perché lo enunci il nuovo Ccnl (che comunque lo ribadisce), ma perché lo ha disposto – norma a regime – l'art. 11 del d.l. 135/2018.

Quanto alle altre voci, che sostanzialmente il nuovo Ccnl conferma, sia stabili che variabili, restano soggette o non soggette al vincolo giuscontabile esattamente come in precedenza (a puro titolo di esempio: resta escluso dal limite l'importo di 83,20 euro pro capite inserito dal 2019 nella parte stabile con il Ccnl 21.05.2018; resta invece soggetto al limite l'eventuale incremento disposto dall'amministrazione fino all'1,2% del m.s. 1997, ex art. 67 comma 4 del precedente Ccnl, che viene riconfermato nel nuovo).

### **Il Coordinamento Nazionale**