



**FUNZIONI LOCALI
E POLIZIE LOCALI**

Collegio di Presidenza Nazionale

email: cse.flpl@cse.cc - PEC: cse.flpl@csepec.it

sito internet: www.cse.cc - tel. 06/42010899 - 06/42000358

sede: via Aniene, 14 – 00198 Roma

Notizie Utili 32

La permanenza minima di cinque anni per i dipendenti degli enti locali

All'articolo 3 comma 7-ter del d.l. 80/2021 come risultante da legge di conversione è stato scritto che *“Per gli enti locali, in caso di prima assegnazione, la permanenza minima del personale è di cinque anni. In ogni caso, la cessione del personale può essere differita, a discrezione dell'amministrazione cedente, fino all'effettiva assunzione del personale assunto a copertura dei posti vacanti e comunque per un periodo non superiore a trenta giorni successivi a tale assunzione, ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento”*.

Mobilità: il periodo intertemporale tra vigenza del d.l. 80/2021 e vigenza della legge di conversione 113/2021 (Dal sito luigioliveri.blodspot.it)

Che accade alle mobilità volontarie attivate in vigenza della disciplina dettata dal d.l. 80/2021 e non ancora chiuse al momento della conversione con le modifiche (molte) disposte dalla legge di conversione 113/2021? La domanda se la stanno ponendo molti operatori, segno che la parziale liberalizzazione della mobilità ha immediatamente ottenuto l'effetto di appunto “mobilitare” non pochi dipendenti.

Il problema investe gli enti locali, perché è in questo comparto che le cose sono cambiate in modo particolare. L'iniziale univoca fattispecie di regolazione della mobilità (univoca ma resa complessa dalla presenza di 3 situazioni al verificarsi delle quali ritornerebbe l'obbligo del previo assenso dell'ente di appartenenza), per gli enti locali si è trasformata in 4 distinte fattispecie, che vanno da un'esclusione assoluta della mobilità liberalizzata (per gli enti fino a 100 dipendenti) ad una modulazione diversa di una delle tre condizioni che fanno scattare il nulla osta:

Regolazione mobilità originaria ed ancora applicabile alle PA diverse da enti locali

Regolazione per gli enti locali, derivante dalla legge di conversione 113/2021

a) gli enti locali con meno di 100 dipendenti appaiono totalmente esclusi dall'istituto della mobilità (e con loro, i loro dipendenti);

Soppressione del previo assenso dell'ente di appartenenza del dipendente che intende andare in mobilità. Il previo assenso è tuttavia necessario comunque:

Soppressione del previo assenso dell'ente di appartenenza del dipendente che intende andare in mobilità. Il previo assenso è tuttavia necessario comunque:

- per posti dichiarati motivatamente infungibili;
- per personale assunto da meno di tre anni
- qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente.

1. per gli enti locali con numero di dipendenti compreso tra 100 e 249 :

- per posti dichiarati motivatamente infungibili;
- per personale assunto da meno di tre anni
- qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al **5 per cento** nella qualifica corrispondente a quella del richiedente;

2. per gli enti locali con numero di dipendenti compreso tra 250 e 449 :

- per posti dichiarati motivatamente infungibili;
- per personale assunto da meno di tre anni





- c. qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al **10 per cento** nella qualifica corrispondente a quella del richiedente;
- 3. per gli enti locali con numero di dipendenti da 500 in su:
 - a. per posti dichiarati motivatamente infungibili;
 - b. per personale assunto da meno di tre anni
 - c. qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al **10 per cento** nella qualifica corrispondente a quella del richiedente;

Dunque, per gli enti locali con un numero dipendenti da 500 in su tra .l. 80/2021 e legge di conversione 113/2021, non cambia nulla.

Per gli enti con organici tra 100 e 249 e tra 250 e 499, cambia la percentuale della carenza dotazionale (la terza causa che può far tornare in auge il nulla osta).

Per gli enti locali con un numero di dipendenti fino a 100 (la grande maggioranza) le cose cambiano di molto e vanno:

- a. dal divieto totale ed assoluto di mobilità volontaria (stando al testo letterale dell'articolo 30, comma 1.1., novellato, del d.lgs 165/2001):
- b. al semplice ripristino del previo assenso sempre e comunque (provando una complessa interpretazione sistematica, teleologica e costituzionalmente orientata).

Poniamo, quindi, che un dipendente di un ente locale con un numero di dipendenti fino a 100 abbia attivato la mobilità volontaria, in risposta ad un bando di un ente, vigente solo il d.l. 80/2021. Poniamo, ancora, che l'ente di appartenenza non abbia, a suo tempo, né indicato come infungibile la mansione del dipendente interessato, che detto dipendente lavori presso l'ente di appartenenza da più di tre anni e che non sia stata rilevata una carenza dotazionale del profilo di appartenenza superiore al 20%. Poniamo, infine, che il dipendente tuttavia non si sia ancora trasferito al momento della conversione in legge con modificazioni del d.l. 80/2021, che modifica l'assetto normativo come sintetizzato sopra.

La domanda che si pone è se l'eventuale già avvenuto trasferimento, individuato con la presa di servizio del lavoratore presso l'ente di destinazione (ma, occorre un contratto, visto che i rapporti di lavoro nella PA si costituiscono con contratti), possa considerarsi legittimo, oppure se, in alternativa:

- 1. sia invece nullo o illegittimo (sia amministrativamente, sia civilmente), sulla base dell'interpretazione letterale dell'articolo 30, comma 1.1., del d.lgs 165/2001, che pare disapplicare totalmente la mobilità per gli enti locali con un numero di dipendenti fino a 100;
- 2. l'ente di appartenenza, riacquisito il potere/dovere di esprimere il "previo assenso" (id est nulla osta), non lo conceda, "reclamando" il rientro in servizio nei propri organici.

Per provare a rispondere alle domande, si deve fare riferimento alle previsioni dell'articolo 15, comma 5, della legge 400/1988: *"Le modifiche eventualmente apportate al decreto-legge in sede di conversione hanno efficacia dal giorno successivo a quello della pubblicazione della legge di conversione, salvo che quest'ultima non disponga diversamente. Esse sono elencate in allegato alla legge"*.

Ora, la legge 113/2021 non contiene alcuna norma di diritto intertemporale, posta a disporre l'efficacia delle modifiche apportate al d.l. 80/2021 in modo che essi risulti diversa dalla data di entrata in vigore della medesima legge di conversione. Pertanto, le modifiche disposte dalla legge 113/2021 divengono efficaci dall'8.8.2021.

Proviamo, quindi, a rispondere. Nel regime antecedente all'8.8.2021, la mobilità è risultata "liberalizzata". Ciò significa che il nulla osta non era dovuto, a meno che l'ente non avesse prontamente fatto valere una delle tre cause di sua riemersione.



Quindi, cosa accade allorché un dipendente dell'ente locale abbia risposto ad una procedura di mobilità e sia stato scelto dall'ente di destinazione entro fino al 7.8.2021:

Comportamenti dell'ente

Azioni del dipendente – conseguenze giuridiche

L'ente sia rimasto silente, non abbia fatto valere nessuna delle tre cause di riemersione del previo assenso

- a. Il dipendente abbia preso servizio entro il 7.8.2021: il trasferimento si è consolidato
- b. il dipendente non abbia ancora preso servizio all'8.8.2021: il trasferimento non si è ancora determinato, ma il suo verificarsi con la presa di servizio (e la sottoscrizione del contratto) non è né illegittimo, né nullo, perché la fattispecie si è legittimamente completata entro al 7.8.2021

L'ente abbia per tempo adottato provvedimenti organizzativi volti a stabilire quali funzioni siano infungibili, ad accertare quali dipendenti abbiano meno di 3 anni di servizio e quali profili risultino nella dotazione carenti per almeno il 20% e:

1. abbia adottato il nulla osta entro l'8.8.2021;
2. abbia negato il nulla osta entro l'8.8.2021;
3. abbia adottato in nulla osta dopo l'8.8.2021

Nel caso 1, ove l'ente abbia concesso il nulla osta, il dipendente potrà trasferirsi anche a partire dall'8.8.2021, perché ormai la fattispecie si è completata.

Nel caso 2. il dipendente non può legittimamente trasferirsi.

Nel caso 3. il dipendente non può legittimamente trasferirsi: l'ente di appartenenza conserva comunque il potere di esprimere o meno il nulla osta anche a seguito della vigenza della legge 113/2021

L'ente che sia rimasto silente di fronte ad una domanda di mobilità ricevuta nella fase di vigenza del d.l. 80/2021, non riacquista, a decorrere dall'8.8.2021, la competenza ad esprimere o negare il nulla osta, anche se si tratti di ente con un numero di dipendenti fino a 100: infatti, la fattispecie della mobilità si è completata e vale sempre il principio *tempus regit actum*. Il diritto sopravvenuto, che per tale ente incide o escludendolo del tutto dall'istituto della mobilità, oppure reintegrando la piena discrezionalità del previo assenso, non produce effetti per le procedure antecedenti l'8.8.2021.

La Cassazione ribadisce che l'incarico di sostituzione non si configura come mansioni superiori.

Corte di Cassazione, ordinanza n. 23156 del 19 agosto 2021

La materia delle sostituzioni è stata espressamente disciplinata dalle parti collettive che, all'art. 18, comma 7, del CCNL 8.6.2000 hanno innanzitutto ribadito, in linea con la previsione dell'art. 15 ter, comma 5, del d.lgs. n. 502/1992, che «le sostituzioninon si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria»; hanno, quindi, previsto una speciale indennità, da corrisondersi solo in caso di sostituzioni protrattesi oltre sessanta giorni, rapportata al livello di complessità della struttura diretta. Il comma 4 della disposizione contrattuale prevede che, qualora la necessità della sostituzione sorga in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, e, quindi, della vacanza della funzione dirigenziale, la stessa è consentita per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure concorsuali e può avere la durata di mesi sei, prorogabili a dodici.

Va rilevato, tuttavia, che le parti collettive non hanno fatto cenno alle conseguenze che, sul piano economico, possono derivare dall'omesso rispetto del termine e l'omissione non può essere ritenuta casuale, atteso che la norma contrattuale ha tenuto ad affermare, come principio di carattere generale, che la sostituzione non implica l'espletamento di mansioni superiori.

Il termine di cui al comma 4, quindi, svolge senz'altro una funzione sollecitatoria ma il suo mancato rispetto non può legittimare la rivendicazione dell'intero trattamento economico spettante al dirigente sostituito, impedita proprio dall'incipit del comma 7, che, operando unitamente al principio della onnicomprensività al quale si è già fatto cenno, esclude qualsiasi titolo sul quale la pretesa possa essere fondata.



Dichiarare il falso nei concorsi pubblici: cosa si rischia?

La falsa dichiarazione di titoli nei concorsi pubblici può portare anche a pene molto severe. Vediamo cosa si rischia a dichiarare il falso nei concorsi pubblici.

Dichiarare il falso in un concorso pubblico non è mai una buona idea.

Ad alcuni potrebbe sembrare una sottigliezza, un modo per poter gonfiare il curriculum, come ad un colloquio quando vogliamo metterci in luce. Ma il **concorso** è pur sempre un atto pubblico e mentire può portare a gravi conseguenze.

Vediamo allora **cosa si rischia a dichiarare il falso nei concorsi pubblici.**

Dichiarare il falso nei concorsi pubblici: quando si dichiara il falso

Come abbiamo detto, **dichiarare il falso nei concorsi pubblici** può portare a gravi conseguenze, sempre a fronte di ciò che è stato dichiarato.

In un concorso pubblico può succedere di mentire su un **titolo di studio**, ad esempio, affermando di essere in possesso di un titolo di laurea o un diploma di una scuola superiore specifica. Oppure può capitare di mentire sulle proprie **esperienze pregresse**, gonfiando il proprio curriculum, millantando di aver sostenuto tirocini o collaborazioni mai esistite.

Uno studio ha affermato che la maggior parte dei candidati mente almeno 2-3 volte durante un colloquio di lavoro. Ma se, durante un colloquio, si rischia quasi solamente di non essere richiamati, la questione cambia totalmente in situazioni ufficiali come un concorso, definito un vero e proprio atto pubblico.

Questo perché stiamo dichiarando il falso di fronte ad un **pubblico ufficiale**, ovvero un individuo *“che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”*.

Tra i pubblici ufficiali troviamo sicuramente le forze dell'ordine, ma anche i controllori, i magistrati, gli avvocati e anche chi si occupa di concorsi pubblici.

Dichiarare il falso nei concorsi pubblici: cosa si rischia

Per trattare l'argomento, dobbiamo fare riferimento all'**art. 495 del Codice Penale**, che afferma:

“Chiunque dichiara o attesta falsamente al pubblico ufficiale l'identità, lo stato o altre qualità della propria o dell'altrui persona, è punito con la reclusione da uno a sei anni”.

Inoltre, si afferma che la reclusione non può essere inferiore a due anni, in **due casi**:

- Se si mente riguardo al proprio stato civile;
- Se si mente sulla propria identità, sul proprio stato o sulle proprie qualità personali.

La legge, quindi, parla chiaro. Proprio per questo, mentre si compila una **domanda per un concorso pubblico**, è importante prestare grande attenzione alle informazioni che inseriamo e non falsificare mai i propri dati, specialmente quelli relativi alla propria istruzione e alle esperienze lavorative pregresse.

Dichiarare il falso nei concorsi pubblici: la buona fede e i precedenti

Ovviamente bisogna sempre valutare ogni caso singolarmente.

Ad esempio, se commettiamo uno sbaglio, bisogna valutare anche la **buona fede dell'errore**. In alcuni casi, non saremo obbligatoriamente accusati di dichiarare il falso o di essere esclusi in sede di concorso.

Tra i precedenti, troviamo la **sentenza n. 2502 del 13/11/2019 del Tribunale di Brindisi**. La ricorrente aveva partecipato ad un concorso pubblico per soli titoli, indetto dalla Provincia di Brindisi e riservato solo a soggetti affetti da disabilità.

Al momento della compilazione della domanda, aveva erroneamente dichiarato di aver avuto un rapporto di lavoro di 18 ore a settimana, invece delle 6 ore contrattualizzate realmente. Quando ci sono stati i controlli, l'Amministrazione aveva riscontrato l'errore, procedendo all'esclusione della candidata, collocata in terza posizione nelle graduatorie.

La candidata ha fatto ricorso al Tribunale di Brindisi, lamentando la **violazione dell'art. 75 DPR n.445/00**, ritenendo la sua esclusione dal concorso illegittima, poiché la falsa dichiarazione era relativa solamente ai titoli vantati, senza incidere sul possesso dei requisiti per l'accesso alla selezione. Il Tribunale di Brindisi ha ritenuto fondata la tesi della candidata, giudicando irrilevante la falsa dichiarazione, poiché attenente solo ai titoli e non ai requisiti.



Perciò, secondo le recenti sentenze, la **decadenza di ammissione al concorso pubblico** avviene solamente se la falsa dichiarazione tocca dati decisivi per l'assunzione (come i titoli di studio) e non altri titoli.

In caso di falsa o erronea dichiarazione di titoli in una domanda di concorso, invece, è intervenuto il **Tar del Lazio nella sentenza n.11389, del 24 novembre 2018.**

Nel caso specifico, il candidato aveva dichiarato di essere in possesso del titolo di patente europea per computer ECDL, nella versione "Core Full", invece di "It Security", di cui era in possesso realmente.

In questo caso, la dichiarazione mendace aveva attribuito un maggiore punteggio al candidato, ma non aveva influito sulla sua ammissione al concorso.

La dichiarazione è stata definitiva come "*indicazione erronea*" (poiché vista la buona fede) e ha portato ad una rivalutazione della sua posizione in graduatoria, ma non l'esclusione dal concorso.

COVID-19: le novità su quarantena, malattia e lavoratori fragili

Dall'INPS, ulteriori indicazioni per le indennità riconosciute per la tutela della quarantena, per i lavoratori fragili e per la malattia conclamata da COVID-19 (Mess. INPS 6 agosto 2021 n. 2842).

Corte Europea dei Diritti Umani: no alla sospensione dell'obbligo vaccinale

La Corte Europea dei Diritti Umani di Strasburgo ha respinto il ricorso presentato da 672 vigili del fuoco (tra professionali e volontari) contro la legge francese che impone loro l'obbligo di essere vaccinati contro il Covid-19.

Nello specifico il ricorso prevedeva "di sospendere l'obbligo vaccinale", o in alternativa "di sospendere l'impossibilità di lavorare per chi non è vaccinato" oppure "di non sospendere il pagamento del salario per i non vaccinati". La Corte europea dei diritti umani ha rifiutato la richiesta delle misure urgenti, spiegando che la situazione dei vigili del fuoco non ricade tra i casi che richiedono un'azione immediata.

Il Coordinamento Nazionale