

CORTE DI CASSAZIONE: Abuso d'ufficio per il sindaco che punisce lo zelo del funzionario

- Attenti cari sindaci punire o non premiare il dipendente per ritorsione può costare caro
- Condannato il SINDACO che punisce il Comandante della polizia municipale, per aver fatto il proprio dovere.

[QUI la sentenza della Corte di cassazione n. 22871/2019](#)

Abuso d'ufficio per il sindaco che non rinnova l'incarico e nega l'indennità al responsabile di area come ritorsione per il suo zelo. E il reato – oltre alla valutabilità del danno il danno economico e professionale – scatta a prescindere dal diritto o meno del dipendente alla riconferma.

La colpa del funzionario era di aver agevolato l'accertamento della responsabilità erariale del primo cittadino e della giunta in merito ad alcune nomine, e nell'aver dato seguito, malgrado sconsigliato in maniera "pressante", ad iniziative per presunti illeciti della polizia locale. Un comportamento virtuoso che gli era costato il rinnovo della nomina a responsabile dell'area vigilanza e le indennità: in pratica un demansionamento.

ATTENZIONE : Abuso d'ufficio e falso al comandante della polizia locale che tollera il commercio illegale

▪ segnaliamo un articolo da
quotidianoentilocali.ilsole24ore.com

Abuso d'ufficio e falso al comandante della polizia locale che tollera il commercio illegale

di Paola Rossi

[QUI la sentenza della Corte di Cassazione n. 22145](#)

Il comandante della Polizia locale che chiude un occhio su una serie di attività illecite dei venditori ambulanti è responsabile penalmente e non trova giustificazione neanche quando lamenta di aver avuto un atteggiamento non doloso, ma di semplice e diffusa tolleranza. Come nel caso della festa del Patrono dove aveva chiuso un occhio in relazione alla merce contraffatta esposta al pubblico. Non si tratta di una valida esimente l'atteggiamento di "lasciar fare" vista l'importanza della festa cittadina. La Corte di cassazione con la sentenza n. 22145 di ieri conferma le sentenze di merito sulla configurabilità dei reati connessi a una serie di condotte imputate al vertice della polizia.

Confermato, quindi, il reato continuato di abuso d'ufficio per il comandante che con il proprio atteggiamento aveva avallato un clima diffuso di illegalità nell'attività commerciale dei venditori ambulanti sul territorio di cui aveva il controllo.

[QUI la sentenza della Corte di Cassazione n. 22145](#)

– Allontanamento dal posto di lavoro senza autorizzazione: per il dipendente dell'ente locale è danno da disservizio

▪ tratto da quotidianopa.leggiditalia.it

Allontanamento dal posto di lavoro senza autorizzazione: per il dipendente dell'ente locale è danno da disservizio

di Federico Gavioli – Dottore commercialista, revisore legale e giornalista pubblicista

L'allontanamento dal posto di lavoro da parte del dipendente dell'ente locale senza la necessaria autorizzazione non comporta automaticamente il licenziamento; è possibile, tuttavia, l'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa e la richiesta del danno erariale per il tempo di allontanamento non lavorato; legittima anche la richiesta per il danno da disservizio.

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Basilicata, con la sentenza n. 18, dell'8 maggio 2019, ha condannato il dipendente di un ente locale per danno erariale di modesta entità e di danno da disservizio perché si era assentato per circa 23 minuti dal lavoro senza aver timbrato l'uscita dal lavoro.

Il contenzioso

Con atto di citazione dell'ottobre 2018, il Procuratore Regionale della Corte dei Conti, chiamava in giudizio un dipendente di un ente locale, in ordine ad un ipotesi di danno erariale, scaturita da una segnalazione trasmessa alla Corte dei Conti, relativa ad un procedimento disciplinare inerente il citato dipendente con sospensione cautelare dallo stipendio (ai sensi dell'[art. 55](#), commi 3-bis e 3-ter [D.Lgs. n. 165 del 2001](#)); nel caso in esame si trattava di un dipendente della Regione Basilicata con mansioni di autista, assegnato funzionalmente all'Agenzia, chiamato in causa per false attestazioni di presenza in servizio accertate in flagranza e con mezzi di rilevazione della presenza.

In particolare, nella lettera di contestazione si è precisato quanto segue.

1. a) il dipendente si sottraeva "da tempo" ai suoi compiti di servizio (rifiutandosi di toccare molti oggetti dell'ufficio, sedie, penne, postazioni di lavoro etc.), dimostrando incapacità di attendere ai suoi compiti di servizio e scarsa collaborazione;
2. b) nel febbraio del 2018, nel corso della riunione indetta per trovare una soluzione al problema si era ritenuto di convocare il diretto interessato, che tuttavia era risultato irreperibile;
3. c) si contestava al dipendente l'assenza dal lavoro non documentata con la timbratura, nonché la reiterata inosservanza degli obblighi di servizio.

Sulla base di questo esposto, è stato aperto un procedimento per accertamento di danno erariale.

Nel verbale decisorio del 23 marzo 2018, la Commissione disciplinare ha deciso di ricondurre l'illecito disciplinare in esame, non alla fattispecie dell'[art. 55-quater](#), comma 1-bis, [D.Lgs. n. 165 del 2001](#), bensì alla violazione dei doveri di servizio di cui all'[art. 3](#), comma 6, lett. d), g) ed i) del CCNL Regioni-Enti Locali del 11.4.2008 (Codice disciplinare),

sanzionandola con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 4 mesi (anziché nel massimo di 6 mesi), compreso il periodo di sospensione già disposto con la contestazione di addebito disciplinare.

La Procura inquirente osserva che dai documenti e dalle dichiarazioni, risultano 4 ore di ingiustificata assenza dal luogo di lavoro, di cui 3 ore e 24 minuti senza false attestazioni di presenza in servizio (avendo egli timbrato alle 9,16 l'uscita dalla sede regionale, dove era stato autorizzato a recarsi, ma avendo timbrato il rientro solo alle 12,50) e 25 minuti tramite omessa timbratura del suo allontanamento non autorizzato dalla sede di servizio (asseritamente per una telefonata) dalle 16,50 alle 17,15 (senza contare i minuti per pausa-pranzo tra le 14,00 e le 14,25, che secondo l'amministrazione, nonostante l'omessa timbratura, dovrebbero essere stati automaticamente decurtati).

Inoltre, dalla lettura del fascicolo delle indagini risulta che la condotta posta in essere dal dipendente predetto ha creato un significativo disservizio per quanto emerge dalle relazioni istruttorie, tenuto conto delle assenze ingiustificate e dei rifiuti di svolgere alcune mansioni che hanno determinato un danno economico.

La tesi difensiva del dipendente, tramite i propri legali, era caratterizzata dalla mancanza di ogni violazione dei doveri di servizio e l'insussistenza di danni erariali in carenza di prova, "soprattutto in riferimento all'attività di autista", atteso che il dipendente non aveva il dovere di svolgere alcun diverso compito ed era stato autorizzato, non avendo a disposizione un ufficio, a fermarsi presso l'ufficio del centralinista.

L'analisi della Corte dei Conti

Per i giudici contabili la pretesa accusatoria merita di

essere accolta, sia pure con il temperamento di una diversa e più contenuta quantificazione dell'importo di danno erariale, così come dedotto dalla pubblica accusa.

Il Collegio osserva che la prospettazione della Procura contabile individua, nella fattispecie dedotta in giudizio, una multiformità di comportamenti antidoverosi del dipendente dell'ente locale, caratterizzati da antigiuridicità e, sotto il profilo psicologico, connotati da dolo e/o colpa grave.

Il comportamento del dipendente è colpevole sia in relazione alla violazione delle disposizioni in materia di responsabilità per danno erariale, ma anche in relazione a norme speciali che impongono precisi doveri ai dipendenti pubblici, finalizzati allo scopo di evitare di determinare danni patrimoniali e non patrimoniali a carico dell'amministrazione di appartenenza.

A tale riguardo, la Procura ha contestato in primo luogo un danno diretto per aver il convenuto percepito, anche per ore in cui si trovava fuori dalla sede di servizio, una indebita controprestazione retributiva, pari ad euro 100,25.

In secondo luogo, la Procura ha ritenuto configurabile altresì un danno da disservizio per la condotta tenuta dal dipendente che, in carenza della dovuta diligenza nello svolgimento del suo servizio, non ha svolto nei tempi e nei modi dovuti la sua prestazione lavorativa, con un conseguente nocumento erariale pari ad € 3.914,00, per quanto riguarda i soggetti che hanno curato il procedimento disciplinare (erogazione che risulta priva di alcuna utilità per l'amministrazione), mentre per gli altri dipendenti, (distolti dai loro compiti e dunque con una diminuita quantità e qualità della loro prestazione lavorativa), attesa la difficoltà di una specifica quantificazione di tale danno, esso può equitativamente liquidarsi in misura pari a quella contestata a titolo di danno patrimoniale, ovvero ad € 100,25.

In terzo luogo, pur in assenza di un'eco mediatica della vicenda, sarebbe riconducibile al convenuto, altresì, un danno all'immagine ai sensi del comma 3-quater dell'[art. 55-quater, D.Lgs. n. 165 del 2001](#) (nel testo vigente all'epoca dei fatti), essendo rinvenibile un'ipotesi di falsa attestazione di presenza in servizio.

Relativamente a quest'ultimo punto il danno non risulta dovuto in quanto non è applicabile in quanto la condotta del dipendente non è stata considerata dalla stessa amministrazione come effettuata in modo fraudolento.

Il collegio rileva, innanzitutto e in via preliminare, che deve osservarsi che la presente imputazione di danno erariale si articola essenzialmente alla luce del procedimento disciplinare, la cui procedimentalizzazione, (oltre che rispondere ad un'esigenza di garanzia per la parte inquisita), consente di acquisire in modo compiuto il corredo probatorio a sostegno dei provvedimenti disciplinari irrogati ed in ogni caso, pur essendo intangibile l'autonomia dei giudizi (disciplinare e contabile), non v'è dubbio che in carenza di una diversa e autonoma allegazione probatoria da parte del Procuratore, in sede di giudizio contabile, si configurano come adeguatamente accertate le conclusioni cui è pervenuto il procedimento disciplinare.

Esse, peraltro, sono confermate dalla stessa dichiarazione, avente valore confessorio, del dipendente che, nel corso del procedimento disciplinare acquisito agli atti del presente giudizio, ha testualmente affermato: "Ammetto comunque di aver sbagliato senza aver previamente timbrata l'uscita. Chiedo pertanto che non venga applicata la grave sanzione minacciata, anche considerato la breve durata dell'allontanamento" .

Pertanto i giudici contabili, oltre che inferire la fondatezza degli addebiti può, come detto, in carenza di prova contraria, ritenere del tutto fondata la ricostruzione della vicenda di cui trattasi, avvenuta nell'ambito del predetto procedimento

disciplinare e confermata dallo stesso interessato.

A tale specifico riguardo va peraltro e altresì sottolineato che il verbale decisorio della commissione di disciplina, del 23/5/2018 testualmente ha affermato che: "Le testimonianze raccolte danno conto che effettivamente il (...) era stato autorizzato a trattenersi anche nella stanza del centralinista nelle ore in cui era disposizione in quanto non impegnato nella guida e che l'assenza effettiva dalla struttura in cui ha sede l'Ente non concordante con le risultanze del cartellino, si colloca nel periodo dalle 14:00 alle 14:30 e dalle 16:50 circa alle 17:13".

La commissione di disciplina ha altresì precisato che nello spazio temporale tra le 14.00 le 14:30: "l'Ente non ha subito danno economico, poiché i 30 minuti della pausa pranzo sono stati automaticamente decurtati dal conto orario giornaliero".

La commissione ha altresì valutato: "che l'accertata discordanza tra le risultanze del cartellino e l'effettiva presenza nel luogo di lavoro, è contenuta in un arco temporale ridotto, sostanzialmente equivalente a 23 minuti compresi tra le 16.50 e le 17.13 dedicati, per quanto dichiarato, alla telefonata personale compiuta fuori dalla linea che delimita la sede di lavoro e quindi appena all'esterno di essa"; inoltre: "Le modalità di svolgimento della giornata lavorativa del dipendente, le dichiarazioni rese ed i riscontri testimoniali, conducono a ritenere non provata una preordinata volontà del lavoratore alla fraudolenta alterazione dei dati relativi alla sua presenza in servizio che costituisce l'oggetto della contestazione, risultando il comportamento agito più propriamente addebitabile ad una particolare noncuranza e riluttanza del dipendente ad uniformarsi alle regole contrattuali ed organizzative apparendo plausibile, secondo la cronologia degli eventi, che si sia solo spostato dal cortile appena al di fuori della linea di confine dell'area ove ha sede l'Ente per effettuare una telefonata".

Pertanto, la Corte di Conti, alla luce delle valutazioni della Commissione di disciplina, atteso che l'assenza dal servizio in ordine alle 4 ore del mattino non risulta confermata sul piano probatorio per le ragioni sopra indicate, bensì appare frutto della disattenzione dell'interessato nel timbrare in entrata il cartellino, dopo essersi recato alle votazioni sindacali, comportamento sicuramente in violazione degli obblighi di servizio, ma non fonte del danno diretto, in quanto quest'ultimo è etiologicamente collegabile ad una retribuzione percepita in effettiva assenza dal servizio; del pari, tenuto conto che la mancata timbratura tra le 14 e le 14,30 non ha prodotto alcun danno, essendo avvenuta la decurtazione dallo stipendio della somma corrispondente, la stessa non assurge a responsabilità risarcitoria.

Diversamente la residuale ipotesi sopra evidenziata, pari a 23 minuti di assenza dal servizio, oltre che risultare conclamata, pur essendo stata di breve durata, configura una ipotesi di inadempimento contrattuale, sia pure di natura non fraudolenta, che ha cagionato un nocumento di lieve entità e tuttavia suscettibile di essere commisurato in termini risarcitori per una somma pari ad € 9,50, così calcolata in misura del trattamento economico del dipendente.

Il danno di disservizio

La Corte dei Conti osserva che nell'accezione del danno da disservizio, atteso che è oggettivamente accertato sia il costo disutile per l'amministrazione, pari ad € 3.914, (riveniente dalla costituzione della commissione di disciplina) nonché per la somma di € 100,25, deve altresì osservarsi quanto segue.

In punto di vaglio dell'elemento psicologico, la condotta del dipendente in ordine al rispetto sia delle regole comportamentali che ne presidiano l'azione e sia sotto il versante della diligente ed efficace manifestazione della stessa (sotto il profilo di una esaustiva performance

qualitativa), appare supportata da una chiara e dolosa consapevolezza del perseguimento di un fine palesemente contraddittorio rispetto ai doveri primari dell'impiegato pubblico.

A tale ultimo riguardo, va altresì sottolineato che il danno da disservizio scaturisce dal mancato esplicitarsi della prestazione di servizi, circostanza questa che comporta, ad un tempo, l'interruzione del rapporto sinallagmatico tra attività lavorativa e corresponsione stipendiali, nonché una responsabilità di risultato da intendersi come non raggiungimento del fine pubblico rinvenibile nella prestazione lavorativa, a fronte di una mancata utilità e dunque di un maggior costo sostenuto (compenso stipendiale corrisposto), del tutto ingiustificato e disutile.

E' evidente nel caso di specie che la funzionalità e/o la qualità del servizio sia risultata compromessa in conseguenza della condotta illecita del dipendente, caratterizzata da comportamenti ostruzionistici e disattenzione verso i propri obblighi di servizio, che ha reso necessario distogliere altri dipendenti dai propri compiti, sia per lo svolgimento del procedimento disciplinare, sia per effettuare i lavori che il dipendente non svolgeva adeguatamente, così cagionando un decremento della produttività funzionale dell'Amministrazione.

In conclusione, in ordine alla quantificazione complessiva del danno la Corte dei Conti quantifica il danno pari alla somma di € 3.914,00 corrispondente a quanto erogato per i lavori della Commissione di disciplina di che trattasi, e la somma di € 100,25, corrispondente alla valutazione equitativa dell'attività di altri dipendenti distolti dai propri compiti, per sopperire alle inadempienze del dipendente pubblico.

[Corte dei conti-Basilicata, Sez. giurisdiz., Sent., 8 maggio 2019, n. 18](#)

AranSegnalazioni – Newsletter del 22/05/2019

Orientamenti applicativi – Comparto Funzioni Locali

Nel caso di utilizzo di un dipendente a tempo parziale, già titolare di una posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza ed al quale sia conferito un altro incarico di posizione organizzativa dall'ente che si avvale delle sue prestazioni, ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22.12.2004, trova ancora applicazione la disciplina del comma 5 del suddetto art.14 (“...Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento.)?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi – Comparto Funzioni Locali

Nel caso di cessazione dei contratti di somministrazione posti in essere dall'ente, il fondo dell'art.67 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, deve essere decurtato delle risorse che vi sono confluite, a seguito dell'applicazione dell'art. 52, comma 5, del medesimo CCNL del 21.5.2018, secondo il quale, per il finanziamento del trattamento accessorio del personale somministrato, è previsto uno specifico stanziamento di spesa a carico del bilancio dell'ente nell'ambito del progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato?

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione – Sezione Lavoro

Sentenza n. 7657 del 19/3/2019

Pubblico impiego – sospensione cautelare dal servizio – natura della sospensione – richiesta di restitutio in integrum – natura retributiva e non risarcitoria – riattivazione procedimento disciplinare – principi di diritto

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il ricorrente chiede che gli vengano riconosciute le differenze tra il trattamento retributivo dovuto in relazione alla sua qualifica e l'assegno alimentare corrispostogli dalla amministrazione datrice di lavoro durante la sospensione cautelare dal servizio, comminatagli a causa di un procedimento penale a suo carico. Il processo penale si era poi estinto per prescrizione del reato ma l'amministrazione non aveva attivato il procedimento disciplinare nei termini previsti dalla legge. Nell'accogliere, in parte, le richieste del ricorrente, la Corte fa una disamina dettagliata della natura della sospensione cautelare e della restitutio ad integrum, e detta una serie di principi di diritto anche in relazione alla riattivazione del procedimento disciplinare. I giudici cassano con rinvio la sentenza della Corte d'appello fissando i seguenti principi cui dovrà attenersi il giudice del rinvio: "nell'impiego pubblico contrattualizzato la sospensione facoltativa del dipendente sottoposto a procedimento penale, in quanto misura cautelare e interinale, diviene priva di titolo qualora all'esito del procedimento penale quello disciplinare non venga attivato. Il diritto del dipendente alla restitutio in integrum, che ha natura retributiva e non risarcitoria, sorge ogniquale volta la sanzione non venga inflitta o ne sia irrogata una di natura ed entità tali da non giustificare la sospensione sofferta. L'onere di attivarsi per consentire la tempestiva ripresa del procedimento disciplinare, una volta definito quello penale, grava sull'amministrazione e non sul dipendente pubblico, sicché non rileva, né può fare escludere il diritto al pagamento delle retribuzioni non corrisposte durante il periodo di sospensione facoltativa, la circostanza che l'incolpato non abbia tempestivamente comunicato al datore di lavoro la sentenza passata in giudicato di definizione del processo penale pregiudicante".

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione – Sezione Lavoro

Ordinanza n. 9031 del 1/4/2019

Dipendente pubblico – rapporto in convenzione – richiesta stabilizzazione ex art. 1 comma 519 L. 296/2006 – principi di diritto

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte chiarisce come devono essere interpretati i requisiti ed i limiti di cui all'art. 1 comma 519 della legge n. 296/2006 riguardante la stabilizzazione del personale non dirigenziale a tempo determinato in servizio presso le Pubbliche Amministrazioni.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione – Sezione Lavoro

Ordinanza n. 11787 del 6/5/2019

Pubblico impiego – progressioni verticali- mancato svolgimento delle procedure – richiesta risarcimento per perdita di chances – respinta – chiarimenti su atti di programmazione del fabbisogno del personale, blocco delle assunzioni, patto di stabilità interno

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte respinge il ricorso di un dipendente della regione Abruzzo che chiedeva di essere risarcito per la perdita di chances, nel periodo 2000-2010, a causa del mancato svolgimento, da parte dell'amministrazione, delle procedure per la progressione verticale previste dall'art. 4 del CCNL di comparto 31/3/1999. I giudici innanzi tutto chiariscono quando si può parlare, in fattispecie come queste, di perdita di chances. Successivamente, attraverso un puntuale percorso temporale, la Corte chiarisce – ponendoli alla base delle sue motivazioni – la natura e gli scopi degli atti di programmazione del fabbisogno del personale, del blocco delle assunzioni e del patto di stabilità interno, disposizioni che, dicono i giudici, sono destinate ad incidere anche sulla spesa per il personale delle Regioni, degli Enti Locali e del Servizio Sanitario Nazionale. Allo stesso modo numerose altre ordinanze successive, sulla medesima richiesta.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione – Sezione Lavoro

Ordinanza n. 11948 del 7/5/2019

Pubblico impiego – procedimento disciplinare – attività extra lavorativa non autorizzata – condotta truffaldina del dipendente – licenziamento disciplinare – non luogo a procedere per intervenuta prescrizione dei reati – richiesta reintegra nel posto di lavoro e risarcimento danni – applicazione art. 67 lett. d) ccnl 2004 comparto Agenzie – rigetto del ricorso – principi di diritto

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel rigettare il ricorso di un dipendente dell'Agenzia delle Dogane che – a seguito di sentenza penale di non luogo a procedere nei suoi confronti per prescrizione dei reati ascrittigli – chiedeva di essere riassunto dall'amministrazione che lo aveva licenziato a seguito delle sue condotte truffaldine, i giudici ricordano alcuni principi di diritto relativi al rapporto tra processo penale e procedimento disciplinare, ma in particolare chiariscono come vada interpretato l'art. 67 del CCNL del 2004 per il comparto delle agenzie fiscali. Dicono i giudici: "L'art. 67 del CCNL 28.5.2004 per il personale del comparto delle Agenzie Fiscali, individuate dall'art. 3 CCNQ 18.12.2002, prevede che il licenziamento senza preavviso si applica in caso di ... b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;... d) commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti, anche dolosi, che, pur costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.... e) condanna passata in giudicato: 1. per i delitti indicati nell'art. 15, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni e integrazioni; 2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001. Solo per le fattispecie tipizzate nelle lettere b) ed e) il recesso viene ricollegato al passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna, mentre nell'ipotesi di cui alla lettera d) rileva la gravità della condotta e l'irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva è consentita, a prescindere dalla rilevanza penale dell'azione, in relazione a «fatti o atti anche dolosi che, pur costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto» (Cass. n. 21260/2018). Non vi è dubbio che in detta fattispecie possa essere sussunta anche la condotta del dipendente astrattamente idonea ad integrare un delitto quando, per il sopravvenire di una causa estintiva del reato, non sia stato possibile accertare con efficacia di giudicato la responsabilità penale".

[Vai al documento](#)

Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n. 5/2019
Pubblico Impiego – Proventi sanzioni amministrative
violazione codice della strada – Utilizzo

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio si pronuncia in merito alla possibilità di utilizzare i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie previste per le violazioni al Codice della strada – ai sensi dell’art. 208 d.lgs 285/1992 – per incrementare il fondo per il lavoro straordinario e alla relativa assoggettabilità degli stessi ai vincoli di finanza pubblica.

In particolare, i giudici evidenziano che: “la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti alle violazioni del Codice della strada, che gli enti possono destinare, al Fondo risorse decentrate, non può essere utilizzata ad integrazione del fondo per il lavoro straordinario, e che i predetti proventi sono soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall’art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell’esercizio precedente e destinata all’incentivazione di specifiche situazioni lavorative”; inoltre i giudici negano la possibilità di “maggiorare l’ammontare del fondo per il lavoro straordinario della percentuale di aumento derivante dai rinnovi contrattuali allo scopo di rendere omogenee le basi di riferimento temporale applicabili a ciascuna delle componenti del trattamento economico accessorio soggetta al medesimo vincolo di spesa».

[Vai al documento](#)

***Corte dei Conti – Sezione Giurisdizionale Regione Emilia
Romagna***

sentenza n. 53/2019

**Pubblica Amministrazione – Incarichi esterni non autorizzati
– Responsabilità erariale**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I magistrati contabili evidenziano che un dipendente pubblico, in costanza di rapporto di lavoro a tempo pieno e in assenza delle prescritte autorizzazioni da parte dell'amministrazione di appartenenza, non può svolgere attività professionali extra istituzionali. Ciò in quanto: "Il rapporto di lavoro pubblico è storicamente caratterizzato da un regime di incompatibilità, in base al quale al dipendente pubblico a tempo pieno è tendenzialmente preclusa la possibilità di svolgere attività extra-lavorative".

Secondo il Collegio, la ratio di tale divieto va rinvenuta nel principio costituzionale di esclusività della prestazione lavorativa a favore del datore di lavoro pubblico: "I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione, art.98 Cost."; la finalità di tale disposizione, a parere dei giudici contabili, è indirizzata a preservare le energie del lavoratore e a tutelare il buon andamento della p.a., poiché "la prestazione di attività lavorative supplementari, non previamente autorizzate dall'amministrazione di appartenenza, incide negativamente sulle prestazioni lavorative rese presso la struttura pubblica nei cui confronti l'interessato ha l'obbligo di dedicarsi completamente (Corte dei Conti, Sez. giur. Marche, n. 108 e 109/2012)".

[Vai al documento](#)

Corte dei Conti

Sezione controllo Lombardia deliberazione n. 150/2019

**Enti locali – Limiti finanziari – Fondo trattamento
accessorio**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I giudici contabili in merito alla determinazione dell'ammontare complessivo del fondo per trattamento accessorio del personale, con specifico riferimento alla cumulabilità dei fondi dedicati alle varie categorie di lavoratori dipendenti, hanno ribadito che: "nel computo del tetto di spesa ora previsto dal comma 2, dell'art. 23 del decreto legislativo n. 75 del 2017, rientrano tutte le risorse stanziare in bilancio dall'ente destinate al trattamento accessorio del personale, indipendentemente dall'origine delle eventuali maggiori risorse, proprie dell'ente medesimo". In tal senso si è espressa la Sezione delle Autonomie quando ha affermato in particolare che: "Se, dunque, il legislatore ha inteso adoperare locuzioni quali "...l'ammontare complessivo delle risorse..." destinate al "...trattamento accessorio del personale" (in alternativa all'espressione "...ammontare delle risorse presenti nei fondi per la contrattazione integrativa") è perché ha voluto comprendere nel limite stabilito anche le eventuali entrate ulteriori rispetto a quelle presenti nei fondi delle risorse decentrato. (sezione delle Autonomie n. 26/2014).

[Vai al documento](#)

Corte dei Conti – Sezione controllo Regione Sicilia
deliberazione n. 85/2019
Enti locali – Limiti finanziari – Fondo trattamento
accessorio

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio ha ritenuto, relativamente alla richiesta di chiarimenti in merito alla inclusione o meno nel tetto di spesa del personale degli oneri dei rinnovi contrattuali derivanti dall'applicazione del Ccnl delle Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, che: "La chiara finalità della norma, consistente nel precludere agli enti, che si trovano in particolare situazione finanziaria, di superare il limite di spesa, senza prevedere alcuna esclusione ai fini della sua determinazione, induca a ritenere che non sia possibile escludere le spese riguardanti i rinnovi contrattuali dal computo del tetto fissato. A tale soluzione interpretativa conducono sia il tenore letterale della disposizione sia la sua ratio, anche in considerazione del raffronto sistematico con la differente tecnica legislativa utilizzata a livello statale per l'introduzione di analoghi tetti in materia di contenimento della spesa pubblica per il personale," ai sensi dell'art. 1, comma 557, L.n.296/2006, "che ha imposto di assicurare la riduzione della spesa del personale con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali".

[Vai al documento](#)

GARA CON UN'UNICA OFFERTA, COSA ACCADE?

(di Luca Leccisotti)

Credo ci capiti molto spesso che al momento di esaminare le offerte pervenute, rileviamo che è stata presentata un'unica offerta.

Come ci comportiamo?

Bene, ad oggi il Codice Appalti non prevede alcuna previsione espressa, ma soltanto frammenti di disposizioni dubbie e controverse.

Art. 95 comma 12 – D.lgs 50/2016

Le stazioni appaltanti possono decidere di non procedere all'aggiudicazione se nessuna offerta risulti conveniente o idonea in relazione all'oggetto del contratto. Tale facoltà è indicata espressamente nel bando di gara o nella lettera di invito.(simile all'art. 81 vecchio codice appalti)

Art. 94 comma 2 – D.lgs 50/2016

La stazione appaltante può decidere di non aggiudicare l'appalto all'offerente che ha presentato l'offerta economicamente più vantaggiosa, se ha accertato che l'offerta non soddisfa gli obblighi di cui all'articolo 30, comma 3.

Il vecchio codice appalti invece, il d.lgs 163/2006, aveva un articolo che espressamente disciplinava questo aspetto:

Art. 55 comma 4 – D.lgs 163/2006

Il bando di gara può prevedere che non si procederà ad aggiudicazione nel caso di una sola offerta valida, ovvero nel caso di due sole offerte valide, che non verranno aperte.

Quando il bando non contiene tale previsione, resta comunque ferma la disciplina di cui all'articolo 81, comma 3.

Pare assurdo ma, l'unica ancora di salvataggio è l'art. 69 del R.D. 827/1924, mai stato abrogato da nessuna norma e tutt'oggi ancora in vigore che recita:

“omissis...la presentazione delle offerte ed é dichiarata deserta ove non ne siano presentate almeno due, salvo il caso in cui l'amministrazione abbia stabilito, avvertendolo nell'avviso d'asta, che, tenendosi l'asta coi sistemi delle offerte segrete, si procede all'aggiudicazione anche se venga presentata una sola offerta.”

Qual è la chiave di volta?

La soluzione è questa: inseriamo sempre nel bando la clausola tipo “la stazione appaltante si riserva la ampia facoltà di procedere all'aggiudicazione nel caso di una sola offerta: si riserva inoltre di non procedere all'esperimento della gara, nel caso siano state presentate meno di tre offerte.

E' cristallino che se voi non inserite nulla nel bando, una gara con una sola offerta non è proseguibile.

Buon lavoro.

**VALUTAZIONE TITOLI NEI
CONCORSI? OBBLIGO NELLA PRIMA**

SEDUTA.

VALUTAZIONE TITOLI NEI CONCORSI? OBBLIGO NELLA PRIMA SEDUTA,
PENA ANNULLAMENTO CONCORSO.

(articolo a cura del dr. Luca Leccisotti – Comandante di
Polizia Locale e formatore del personale EELL)

Recentemente una sentenza del TAR Sicilia – Catania –
n.1641/2018 ha evidenziato un principio molto particolare
sulla valutazione titoli, tacciando di annullabilità per
eccesso di potere l'operato della commissione giudicatrice.

In pratica sancisce che nei concorsi pubblici, la
determinazione dei criteri di valutazione dei titoli deve
essere effettuata nella prima seduta della commissione
giudicatrice, "prima dell'esame delle domande", al fine di
garantire la regolarità del procedimento valutativo e di
evitare situazione di non obiettività.

Tale irregolarità, a detta dei giudici, è talmente grave da
annullare integralmente il concorso.

Tutto ciò, a loro dire, è fondato sull'articolo 12 DPR
487/1994 che recita *"Le commissioni esaminatrici, alla prima
riunione, stabiliscono i criteri e le modalità di valutazione
delle prove concorsuali, da formalizzare nei relativi verbali,
al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole
prove."*

In definitiva, la commissione, prima di prendere visione dei
titoli, deve stabilire "le regole del gioco" in modo asettico
e astratto.

Personalmente non sono d'accordo con questa sentenza e vi
spiego perché:

Non è la commissione che valuta le domande di partecipazione ma è il RUP della procedura. Alla fine dell'istruttoria, consegna i nomi degli ammessi alla commissione per l'istruttoria seguente. Quindi non è la commissione che esamina le domande di partecipazione.

Di solito, i criteri di valutazione titoli sono già previsti a monte o nel regolamento per l'accesso ai concorsi dell'ente o nel disciplinare del concorso. E' raro che le valutazioni sono lasciate completamente a discrezione della commissione.

Se il RUP trasmette unicamente i nominativi degli ammessi, senza mostrarne i titoli, la commissione ben può operare per le dichiarazioni di incompatibilità e con lo stabilire i criteri di valutazione dei titoli, senza essere minimamente "fuorviata" dai titoli dei partecipanti.

A voi le conclusioni.

PROTOCOLLO ANTIEVASIONE LOCALE: ACCORDO TRA ANCI, GDF, AGENZIA ENTRATE E IFEL.

- di Luca Leccisotti – Comandante Polizia Locale e formatore del personale EELL

E' stato recentemente siglato un accordo tra Agenzia Entrate, Guardia di Finanza, Anci e IFEL, per una più efficace partecipazione dei comuni all'accertamento fiscale.

Oggetto del protocollo, sono naturalmente le segnalazioni qualificate, la formazione mirata con l'utilizzo di nuove

tecnologie, il perfezionamento delle reti e sulla professionalità del gruppo di lavoro che parteciperà all'accertamento.

Innanzitutto si vuole, con questo accordo, puntare ad una maggiore qualità delle "segnalazioni qualificate" tramite il SIATEL, partendo da una formazione seria degli Uffici Tributi dei comuni e con l'individuazione delle buone pratiche da implementare sul territorio.

Quindi, corretta elaborazione dei profili, dei comportamenti a rischio, comportamenti evasivi ed elusivi.

In definitiva la leva fondamentale è costituita dal rafforzamento del team antievasione, attraverso formazione diretta, incontri a tema e definizione di linee guida operative per realizzare gli obiettivi dell'intesa.

Nota stridente, dal silenzio assordante, è la totale assenza di ogni qualsiasi richiamo alla Polizia Locale.

La Polizia Locale, che ormai in ogni legge regionale è competente in polizia tributaria locale, è sempre in prima linea nonché è immersa e addentrata nei territori. E' l'unica componente dei dipendenti comunali, che può rilevare comportamenti elusivi ed evasivi sul territorio in quanto è proprio la "locale" che, attraverso controlli commerciali, al codice della strada, alle occupazioni e ai controlli anagrafici, è l'unica che può incidere in maniera diretta e sul territorio, a differenza degli statici Uffici Tributi, implementando strategie di intervento in collaborazione con altre FF.00.

Come al solito, questo aspetto fondamentale, non è stato per nulla rilevato.

Ai posteri l'ardua sentenza.

ATTRAVERSAMENTI PEDONALI O DOSSI? RISCHIO PER I COMUNI INSTALLATORI.

articolo a cura del dott. Luca Leccisotti Comandante Polizia Locale e formatore personale Enti Locali

Coloro che utilizzano il Codice della strada e il Regolamento di Esecuzione al Codice della strada, sanno benissimo che esiste una rilevante differenza tra i DOSSI ARTIFICIALI dissuasori di velocità, regolamentati dall'articolo 179 del D.P.R. 495/92 (Regolamento attuativo del Codice della Strada) e gli ATTRAVERSAMENTI PEDONALI RIALZATI.

Purtroppo vedo ancora in giro diversi comuni, in cui ci sono installazioni di tipo ibrido, dossi+attraversamenti, che espongono le casse comunali a risarcimenti danni molto probabili in quanto sono realizzati seguendo più forme creative che legislazione tecnica.

Partiamo dai dossi artificiali, un tipo di installazione molto utilizzata in termini di sicurezza dai comuni:

I DOSSI ARTIFICIALI previsti dall'art. 179 del Codice della Strada, possono essere posti in opera solo su strade residenziali, nei parchi pubblici e privati, nei residences, ecc.; possono essere installati in serie e devono essere presegnalati. Ne è vietato l'impiego sulle strade che costituiscono itinerari preferenziali dei veicoli normalmente impiegati per servizi di soccorso o di pronto intervento.

Sono costituiti da elementi in rilievo prefabbricati o da

ondulazioni della pavimentazione a profilo convesso. In funzione dei limiti di velocità vigenti sulla strada interessata hanno le seguenti dimensioni:

a) per limiti di velocità pari od inferiori a 50 km/h larghezza non inferiore a 60 cm e altezza non superiore a 3 cm;

b) per limiti di velocità pari o inferiori a 40 km/h larghezza non inferiore a 90 cm e altezza non superiore a 5 cm;

c) per limiti di velocità pari o inferiori a 30 km/h larghezza non inferiore a 120 cm e altezza non superiore a 7 cm.

I tipi a) e b) devono essere realizzati in elementi modulari in gomma o materiale plastico, il tipo c) può essere realizzato anche in conglomerato. Nella zona interessata dai dossi devono essere adottate idonee misure per l'allontanamento delle acque. Nelle installazioni in serie la distanza tra i rallentatori deve essere compresa tra 20 e 100 m a seconda della sezione adottata.

Il presegnalammento è costituito dal segnale di cui alla figura II.2 di formato preferibilmente ridotto, posto almeno 20 metri prima. Ad esso è abbinato il segnale di cui alla figura II.50 di formato ridotto, con un valore compreso tra 50 e 20, salvo che sulla strada non sia già imposto un limite massimo di velocità di pari entità. Una serie di rallentatori deve essere indicata mediante analoghi segnali e pannello integrativo con la parola "serie" oppure "n. rallentatori".

In primis i dossi possono "solo" essere installati su:

- strade residenziali, quelle individuate e presegnalate con questo segnale
- nei parchi pubblici e privati, nei residences

IL COMMA 5 RECITA, ANZI ORDINA: Ne è vietato l'impiego sulle strade che costituiscono itinerari preferenziali dei veicoli

normalmente impiegati per servizi di soccorso o di pronto intervento.

A differenza dei dossi artificiali, gli ATTRAVERSAMENTI PEDONALI RIALZATI non sono vietati (anche se sconsigliati) su strade percorse abitualmente da mezzi di soccorso e pronto intervento.

Il problema qual è?

Il problema è che molti comuni pensano di travestire un dosso in attraversamento pedonale rialzato e di sfuggire alla normativa stringente in materia di installazione dossi.

Sulle nostre strade ce ne sono talmente tanti realizzati così che tutti siamo portati ad associarli ad un attraversamento rialzato e ritenere che possa trovarsi liberamente ovunque.

Così non è.

Detto questo, per dimostrare a voi, quali caratteristiche deve avere un attraversamento pedonale rialzato, ho preso in considerazione la Circolare n.3698/2001 del Ministero dei LLPP:

Estratto delle Linee Guida:

Aree stradali rialzate o attraversamenti pedonali rialzati, "speed tables":

Rialzo del piano viabile con rampe di raccordo (con pendenza, in genere, del 10%) in corrispondenza di aree da proteggere da elevate velocità o di attraversamenti pedonali. **La lunghezza interessata dal rialzo supera in genere quella dei normali veicoli (10-12 m), in caso contrario vengono classificati come dossi.**

Dossi:

Serie di dossi, opportunamente intervallati, che interessano l'intera larghezza della carreggiata, e riducono la velocità generando guida poco confortevole alle velocità superiori a quelle desiderate. Essi hanno influenza anche su veicoli di servizio e di emergenza e per tali categorie di utenze l'effetto è chiaramente negativo. A questo si aggiunge il disagio per gli utenti, in modo particolare dei mezzi pubblici, indotto dal continuo sobbalzo del veicolo.

Ecco svelato l'arcano: **La lunghezza interessata dal rialzo supera in genere quella dei normali veicoli (10-12 m), in caso contrario vengono classificati come dossi.**

Significa che tutti gli "attraversamenti pedonali rialzati" inferiori a 10 metri di larghezza, **SONO DA CONSIDERARE COME DOSSI E PER QUESTO DEVONO ESSERE CONFORMI SIA ALLE CARATTERISTICHE TECNICHE DI COSTRUZIONE E SIA POSSONO ESSERE INSTALLATI SU DETERMINATI TIPI DI STRADA**, mettendo di fatto i Comuni, che hanno autorizzato la realizzazione, in una certa **soccombenza in caso di richiesta di risarcimento danni**.

In pratica ecco stanata la furbizia o l'ignoranza di alcuni tecnici comunali che, non approfondendo la normativa in materia di codice della strada, rischiano di far avere conseguenze per l'Amministrazione, in sede di controversie, per un attraversamento pedonale che non rispetta i requisiti richiesti.



PAGAMENTI DA PARTE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – Nuovi chiarimenti dalla Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento delle Finanze



Fonte : tuttocamere.it



E' stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 83 del 10 aprile 2018, la **Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze 21 marzo 2018, n. 13/RGS**, recante ***"Decreto 18 gennaio 2008, n. 40, concernente: «Modalità di attuazione dell'articolo 48-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, recante disposizioni in materia di pagamenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni» – Chiarimenti aggiuntivi"***.

Con la presente circolare vengono diramati **chiarimenti**

aggiuntivi in ordine alla disciplina recata:

dall'**art. 48-bis del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 602** (introdotto dall'art. 2, comma 9, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286) nonché

dal relativo regolamento di attuazione, adottato con **decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 18 gennaio 2008, n. 40**.

Ciò, sia a seguito delle modifiche normative introdotte dall'articolo 1, commi da 986 a 989, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di bilancio 2018), sia in ragione di fattispecie nuove o particolari emerse nel corso del tempo.

La legge di bilancio 2018, con la modifica dell'art. 48-bis del D.P.R. n. 602/1973, ha previsto:

la riduzione, a decorrere **dal 1° marzo 2018, da diecimila euro a cinquemila euro** del limite di importo oltre il quale le Amministrazioni Pubbliche e le società interamente partecipate dalle stesse, prima di effettuare, a qualunque titolo, un pagamento sono tenute a verificare se il beneficiario è inadempiente all'obbligo di versamento derivante dalla notifica di una o più cartelle di pagamento per un ammontare complessivo pari almeno a tale importo;

l'estensione **da trenta a sessanta giorni** del periodo nel quale il soggetto pubblico non procede al pagamento delle somme dovute al beneficiario, risultato inadempiente, fino alla concorrenza dell'ammontare del debito comunicato dall'agente della riscossione,

Nei **tredici paragrafi** in cui si articola la circolare, oltre a dar conto dell'aggiornamento del quadro normativo di settore, approfondisce l'analisi dell'**ambito soggettivo di riferimento** ed esamina una serie di **profili critici della disciplina** in discorso, afferenti, ad esempio: alla scissione

dei pagamenti (Punto 3), all'inadempienza contributiva (Punto 7), alla cessione del credito (Punto 8), ecc., offrire in merito soluzioni interpretative.

Infine, sono state aggiornate le indicazioni riguardanti il **trattamento delle irregolarità** (Punto 10), mediante, in particolare, la **rinnovazione dell'accluso modello denominato Allegato A**, che sostituisce quello unito alla precedente circolare 23 settembre 2011, n. 27/RGS.

La sostituzione di tale modello è dovuta al fatto che, dal 1° luglio 2017 è stato istituito l'ente pubblico economico Agenzia delle entrate-Riscossione, in luogo di Equitalia Servizi di Riscossione S.p.a..

LINK:

[Per scaricare il testo della Circolare e dell'Allegato A dalla Gazzetta Ufficiale clicca qui.](#)

LINK:

[Per scaricare il testo della Circolare e dell'Allegato A dal sito della RGS clicca qui.](#)

**PRIVACY — Prevista
l'abrogazione del D.Lgs. n.
196 del 2003 in vista
dell'entrata in vigore del**

nuovo Regolamento Europeo 2016/679

Il Consiglio dei Ministri n. 75 del 21 marzo 2018 ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo che, in attuazione dell'art. 13 della legge 25 ottobre 2017, n. 163 (legge di delegazione europea 2016-2017), introduce **disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento europeo 2016/679 del 27 aprile 2016** relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Infatti dal prossimo **25 maggio 2018** entrerà in vigore il nuovo regolamento europeo sulla privacy e **il vigente Codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, sarà abrogato**. La nuova disciplina sulla privacy sarà rappresentata principalmente dalle disposizioni del suddetto Regolamento immediatamente applicabili e da quelle recate dallo schema di decreto volte ad armonizzare l'ordinamento interno al nuovo quadro normativo dell'Unione Europea in tema di tutela della privacy.

In realtà lo schema di Decreto legislativo approvato dal Governo, pur salvando alcune disposizioni del vecchio D.Lgs. n. 196/2003, vuole evitare il rischio che al nuovo regolamento europeo si affiancasse l'attuale normativa nazionale che, in buona parte, diventerà obsoleta dopo il 25 maggio.

Così il Decreto approvato dal Governo ha lo scopo di **armonizzare le disposizioni nazionali sulla privacy in vigore e quelle europee** che verranno.

Lo schema di decreto approvato dal Governo dovrà, ora, avere i pareri del Consiglio di Stato e quelli delle commissioni parlamentari competenti. L'intero percorso dovrebbe essere ultimato entro il 19 maggio 2018.

LINK:

[Per scaricare il testo del regolamento \(UE\) 2016/679 clicca qui.](#)