



IN QUESTO NUMERO

- Aran: Personale Turnista e personale distaccato - Ultimi orientamenti applicativi.
- Ragioneria Generale dello Stato - Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa.
- Agenzia delle Entrate: Estensione alla modalità di versamento F24 Enti pubblici (F24EP) dei codici tributo per il versamento delle somme dovute a titolo di tributi speciali catastali - Risoluzione n. 66/E del 21 luglio 2015.
- Corte costituzionale: deposita la sentenza n. 178, relativa all'illegittimità costituzionale del regime di sospensione della contrattazione collettiva.
- Esclusa la responsabilità in capo alla delegazioni per il danno procurato all'ente a seguito di erogazioni illegittime di salario accessorio - Corte di Cassazione, sezioni unite civili, sentenza n. 14689.
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali: - interdizione posticipata lavoratrici madri rientranti nella categoria dei lavori usuranti. interpello n. 16 del 20 luglio 2015.
- Differito il termine per la trasmissione telematica del rendiconto per l'esercizio 2014 - Corte dei Conti sezione Autonomie: deliberazione n. 23 del 20 luglio 2015.
- Garante della Privacy: Misure di sicurezza e modalità di scambio dei dati personali tra amministrazioni pubbliche.

Aran: Personale Turnista e personale distaccato - Ultimi orientamenti applicativi.

Il personale turnista, che svolge attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro in turno, può percepire sia l'indennità di turno che il compenso per lavoro straordinario?

In merito alla suddetta questione, si fa presente, in via preliminare che, ai sensi dell'art. 1 del CCNL del 12/01/1996, l'orario di lavoro può essere articolato in turni qualora le altre tipologie di orario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio, in relazione a determinati tipi di funzioni e di uffici. Il turno, infatti, consiste in un avvicendamento del personale nelle varie fasce orarie in cui sono state organizzate le turnazioni stesse, con la possibilità di una parziale sovrapposizione tra personale subentrante e personale del turno precedente. Per quanto concerne il trattamento economico connesso all'istituto in esame, la normativa contrattuale prevede che per la prestazione resa in regime di turnazione venga corrisposta la cd. indennità di turno, che è diretta a remunerare, in modo specifico, la peculiarità di tale tipologia di orario.

Nell'ipotesi in cui vengano effettuate delle ore aggiuntive rispetto all'orario normale di lavoro, è consentito il ricorso al lavoro straordinario, in quanto non sussistono disposizioni contrattuali che ne vietano

l'applicazione nei confronti del personale turnista. In proposito, tuttavia, si richiamano i principi dettati dalla disciplina negoziale in tema di lavoro straordinario e, in particolare, il divieto di utilizzo come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ed il carattere eccezionale delle situazioni che ne giustificano l'attuazione (art. 26 CCNL del 16.05.2001). Il rispetto dei predetti principi assume un rilievo ancora più significativo in relazione alle turnazioni che, come detto sopra, si concretizzano in un avvicendamento del personale, al fine di garantire la completa copertura delle attività per le quali sono state introdotte.

Dal quadro normativo appena descritto si evince che al dipendente potrà essere corrisposta l'indennità di turno per l'attività lavorativa resa in corrispondenza della durata della turnazione. Una volta terminato il turno, invece, le ore aggiuntive potranno essere remunerate esclusivamente come lavoro straordinario. Del resto, non si rinviene la sussistenza di alcuna previsione contrattuale che giustifichi il cumulo dei due emolumenti per le ore eccedenti l'orario normale di lavoro.

Un dipendente di un ente, in distacco sindacale dal 1993, al rientro in servizio attivo per cessazione dello stesso, ha chiesto di fruire delle ferie maturate e non godute prima del distacco. E' possibile concederle?

Nel merito del quesito formulato, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, nella particolare situazione prospettata, al lavoratore rientrato in servizio, a seguito della cessazione del distacco sindacale, debba essere riconosciuta la possibilità di fruire del residuo di ferie maturate e non godute nella fase del rapporto di lavoro antecedente al distacco stesso.

Infatti, si tratta di ferie che, come si legge nel testo del quesito, il lavoratore aveva effettivamente già maturato e che lo stesso si è trovato nell'impossibilità oggettiva di fruire per effetto del collocamento in distacco sindacale.

In proposito, si ritiene utile richiamare i seguenti principi già espressi nei vari orientamenti applicativi pubblicati sul sito istituzionale dell'Agenzia:

- a) le ferie sono un diritto irrinunciabile;
- b) le ferie non fruite nel periodo previsto dal CCNL, possono sempre essere fruite anche in periodi successivi;
- c) l'art.5, comma 8, della legge n.135/2012 ha disposto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti (art. 5, comma 8, della legge n.135/2012), salvo i limitati casi in cui questa possa ritenersi ancora possibile sulla base delle citate previsioni legislative e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica

con le note n. 32937 del 6.8.2012 e n. 40033 dell'8.10.2012.

Ragioneria Generale dello Stato - Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa.

La Ragioneria Generale dello Stato ha diffuso il testo della circolare dell'8 maggio, registrata alla corte dei Conti il 20 luglio 2015, contenente le istruzioni operative in materia di fondi per la contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni introdotte con la legge n. 147/2013 .

Il comma 456, dell'articolo 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) ha modificato l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, introducendo innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, prevedendo che nell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 78/2010, le parole "e sino al 31 dicembre 2013" vengano sostituite dalle seguenti "e sino al 31 dicembre 2014" e ha inoltre introdotto nella parte finale del testo dell'articolo 9, comma 2-bis, il seguente periodo "A decorrere dall'1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del

precedente periodo”.

Per effetto di tali modifiche è stata prorogata, fino al 31 dicembre 2014, l'operatività del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis, del citato decreto-legge 78/2010, e sono stati resi strutturali, a decorrere dall'anno 2015, i conseguenti risparmi di spesa. Ne deriva pertanto che, a partire dal 1° gennaio 2015:

- non opera più il limite soglia del 2010 sulle risorse costituenti i fondi;
- non dovrà procedersi alla decurtazione dell'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio in relazione all'eventuale riduzione del personale in servizio;
- le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate, nell'anno 2014, per effetto del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis (applicazione del limite relativo all'anno 2010 e riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento alla diminuzione riscontrata nell'anno 2014 rispetto al 2010).

La ratio alla base delle modifiche apportate dal citato comma 456, all'articolo 9, comma 2 bis, del decreto-legge 78/2010 è quella di rendere strutturali i relativi risparmi di spesa per redditi da lavoro dipendente che, altrimenti, sarebbero stati circoscritti (una tantum) al periodo 2011-2014.

Per le amministrazioni che hanno costituito il fondo 2014 per la contrattazione integrativa includendo

tutte le risorse previste dalla normativa di riferimento, l'importo della decurtazione da operare a decorrere dall'anno 2015 coinciderà con le riduzioni effettuate per l'anno 2014 ai sensi del richiamato articolo 9, comma 2 bis per effetto sia della riconduzione del fondo al limite soglia 2010 che della decurtazione funzionale alla riduzione del personale in servizio). Per quelle amministrazioni che nella costituzione del fondo relativo all'anno 2014 abbiano escluso in tutto o in parte talune risorse di alimentazione del fondo (ad esempio la R.I.A. dei cessati) in quanto eccedenti i limiti imposti dall'articolo 9, comma 2 bis, del citato decreto legge n. 78/2010, la decurtazione operata nel 2014 non potrà essere presa a riferimento a decorrere dal 2015 in applicazione dell'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013.

Pertanto, l'ammontare della decurtazione permanente da operare a decorrere dall'anno 2015 dovrà essere determinata al lordo delle somme non inserite nel 2014 e previste dalla normativa di riferimento per ciascun comparto. Corrispondentemente, le predette voci dovranno formare oggetto di alimentazione del fondo 2015 (qualora previsto dalla citata normativa), in modo tale da rendere le due grandezze di riferimento (fondo 2015 e decurtazione permanente) del tutto confrontabili ed a sostanziale invarianza di saldo.

Gli organi di controllo dovranno certificare l'ammontare della decurtazione permanente prevista dall'articolo 1, comma 456 della legge n.

147/2013, verificando in ogni caso che tale importo non sia inferiore a quello generato secondo le indicazioni fornite dalle citate circolari n. 12/2011, n. 25/2012, n. 15/2014 di questo Dipartimento.

Il testo della circolare è reperibile su:
http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2015/Circolare_dell_8_maggio_2015_n_20.html

Agenzia delle Entrate: Estensione alla modalità di versamento F24 Enti pubblici (F24EP) dei codici tributo per il versamento delle somme dovute a titolo di tributi speciali catastali - Risoluzione n. 66/E del 21 luglio 2015.

La risoluzione in oggetto riguarda l'estensione alla modalità di versamento F24 Enti pubblici (F24EP) dei codici tributo per il versamento delle somme dovute a titolo di tributi speciali catastali, interessi, sanzioni e oneri accessori per l'attribuzione d'ufficio della rendita presunta di cui all'articolo 19, comma 10, del decreto legge 31 maggio, n. 78, e delle somme accertate a seguito dell'inosservanza della normativa catastale.

Con le risoluzioni n. 19/E del 27 febbraio 2012 e n. 50/E del 13 maggio 2015 sono stati istituiti, rispettivamente, i codici tributo per il versamento, tramite modello F24, delle somme dovute a seguito dell'attribuzione d'ufficio della rendita

presunta e delle somme accertate dall'Agenzia delle entrate a seguito dell'inosservanza della normativa catastale.

Per consentire il versamento, tramite il modello F24 Enti pubblici (F24EP), delle suddette somme, sono utilizzati i codici tributo elencati nella risoluzione, già in uso con la modalità di versamento F24.

Il documento è reperibile in:
<http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/portal/entrate/home>

Corte costituzionale: deposita la sentenza n. 178, relativa all'illegittimità costituzionale del regime di sospensione della contrattazione collettiva.

Di seguito il testo della sentenza:

- "l'illegittimità costituzionale sopravvenuta, a decorrere dal giorno successivo alla pubblicazione di questa sentenza nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica e nei termini indicati in motivazione, del regime di sospensione della contrattazione collettiva, risultante da: art.16, comma 1, lettera b), del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria), convertito, con modificazioni, dall'art.1, comma 1, della legge 15 luglio 2011, n.111, come specificato dall'art.1, comma 1, lettera c), primo periodo, del d.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 (Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a

norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111); art. 1, comma 453, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge di stabilità 2014) e art. 1, comma 254, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge di stabilità 2015)";

- la non fondatezza delle questioni sollevate circa le disposizioni contenute nell'art. 9 del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010) di blocco dei trattamenti economici complessivi individuali, delle risorse destinate al salario accessorio e degli effetti economici delle progressioni orizzontali.

Queste le argomentazioni svolte, riguardo alle principali censure mosse dai giudici rimettenti:

"In primo luogo, si devono esaminare le censure relative all'estensione fino al 31 dicembre 2014 delle disposizioni mirate a bloccare l'incremento dei trattamenti economici complessivi dei singoli dipendenti e dell'ammontare complessivo delle risorse destinate ai trattamenti accessori e gli effetti economici delle progressioni di carriera (art. 1, comma 1, lettera a, del d.P.R. n. 122 del 2013), estensione di cui si deduce anzitutto il contrasto con l'art. 36, primo comma, Cost.

Sotto tale profilo, le censure formulate con riguardo all'estensione delle misure restrittive oltre i confini temporali originariamente tracciati non

si dimostrano fondate, al pari di quelle che riguardavano le originarie disposizioni del d.l. n. 78 del 2010.

Entrambi i giudici rimettenti paventano i riflessi del prolungato blocco della dinamica negoziale sulla proporzionalità della retribuzione al lavoro prestato.

Il giudice ravennate, in particolare, correla la violazione del citato canone di proporzionalità al mancato adeguamento delle retribuzioni al costo della vita e al fatto che le retribuzioni non rispecchino il livello di professionalità acquisito dai lavoratori e la maggiore gravosità del lavoro prestato, dovuta al blocco del turn over.

Neppure tali rilievi persuadono circa la fondatezza dei dubbi di costituzionalità.

Si deve ribadire, in linea di principio, che l'emergenza economica, pur potendo giustificare la stasi della contrattazione collettiva, non può avvalorare un irragionevole protrarsi del 'blocco' delle retribuzioni. Si finirebbe, in tal modo, per oscurare il criterio di proporzionalità della retribuzione, riferito alla quantità e alla qualità del lavoro svolto (sentenza n. 124 del 1991, punto 6. del Considerato in diritto).

Tale criterio è strettamente correlato anche alla valorizzazione del merito, affidata alla contrattazione collettiva, ed è destinato a proiettarsi positivamente nell'orbita del buon andamento della pubblica amministrazione (art. 97 Cost.).

Nondimeno, il giudizio sulla conformità al parametro dell'art. 36 Cost. non può essere svolto in relazione a singoli

istituti, né limitatamente a periodi brevi, poiché si deve valutare l'insieme delle voci che compongono il trattamento complessivo del lavoratore in un arco temporale di una qualche significativa ampiezza, alla luce del canone della onnicomprensività (sentenza n. 154 del 2014). Con tale valutazione complessiva l'ordinanza non si confronta.

Nel considerare - alla stregua della giurisprudenza di questa Corte - un siffatto arco temporale, si deve notare, anzitutto, che le disposizioni censurate hanno cessato di operare a decorrere dal 1° gennaio 2015.

La legge di stabilità per il 2015 non ne ha prorogato l'efficacia, in quanto ha dettato disposizioni che riguardano unicamente l'estensione fino al 31 dicembre 2015 del 'blocco' della contrattazione economica (art. 1, comma 254, della legge n.190 del 2014) ed escludono gli incrementi dell'indennità di vacanza contrattuale (art.1, comma 255, della medesima legge n.190 del 2014). Emerge dunque con chiarezza l'orizzonte delimitato entro cui si collocano le misure restrittive citate.

Tra i fattori rilevanti, da valutare in un arco temporale più ampio, si deve annoverare, in secondo luogo, la pregressa dinamica delle retribuzioni nel lavoro pubblico, che, attestandosi su valori più elevati di quelli riscontrati in altri settori, ha poi richiesto misure di contenimento della spesa pubblica.

A questo riguardo, l'ordinanza di rimessione del Tribunale ordinario di Ravenna non offre una dimostrazione puntuale del 'macroscopico ed

irragionevole scostamento', che, secondo la giurisprudenza di questa Corte (sentenza n. 126 del 2000, punto 5. del Considerato in diritto), in difetto di un principio cogente di costante allineamento delle retribuzioni, denota il contrasto della legge con il precetto dell'art. 36, primo comma, Cost.

L'argomento suggestivo del 'blocco' del turn over, legato alla specificità del settore della giustizia e della realtà locale, analizzata nella predetta ordinanza di rimessione, non vale a dar conto della violazione dei precetti costituzionali denunciata in capo a una normativa destinata ad applicarsi - nella sua valenza generale ed astratta - a una platea più vasta di dipendenti del settore pubblico.

Peraltro, dall'incremento delle pendenze da trattare, congiunto con l'assottigliarsi del numero dei dipendenti, non si può inferire, per ciò stesso, un aumento del carico di lavoro, che renda radicalmente sproporzionata la retribuzione percepita.

Un'inferenza come quella ipotizzata potrebbe essere accreditata di un qualche fondamento empirico, soltanto se le metodologie di lavoro e i moduli organizzativi permanessero inalterati, senza riverberarsi sul lavoro degli uffici, e se il disbrigo degli affari avvenisse secondo le medesime scansioni temporali, imponendo conseguentemente ai dipendenti un carico di lavoro più gravoso.

Nel caso di specie, pertanto, alla stregua di una valutazione necessariamente proiettata su un periodo più ampio e del carattere non

decisivo degli elementi addotti a fondamento delle censure, non risulta dimostrato l'irragionevole sacrificio del principio di proporzionalità della retribuzione.

L'infondatezza delle censure incentrate sull'art. 36, primo comma, Cost. ha come corollario l'infondatezza di eventuali pretese risarcitorie o indennitarie.

Sono, invece, fondate, nei termini di cui si dirà, le censure mosse, al regime di sospensione per la parte economica delle procedure contrattuali e negoziali in riferimento all'art. 39, primo comma, Cost. Esse si incentrano sul protrarsi del 'blocco' negoziale, così prolungato nel tempo da rendere evidente la violazione della libertà sindacale

Le norme impugnate dai giudici rimettenti e le norme sopravvenute della legge di stabilità per il 2015 si susseguono senza soluzione di continuità, proprio perché accomunate da analoga direzione finalistica.

Tale scansione temporale preclude, in relazione all'art. 39, primo comma, Cost., ogni considerazione atomistica del 'blocco' della contrattazione economica per il periodo 2013-2014, avulso dalla successiva proroga. Il 'blocco', così come emerge dalle disposizioni che, nel loro stesso concatenarsi, ne definiscono la durata complessiva, non può che essere colto in una prospettiva unitaria.

Ciò risulta anche dalla formulazione letterale dell'art. 1, comma 254, della legge n. 190 del 2014, che estende fino al 2015 il 'blocco' ed è quindi destinato a incidere sui giudizi in corso.

La disamina unitaria delle misure di

'blocco' della contrattazione collettiva le colloca in un orizzonte meno angusto e contingente, per porne in luce l'incidenza, tutt'altro che episodica, sui valori costituzionali coinvolti.

La valutazione di tali profili problematici emerge anche dal dibattito parlamentare, che ha preceduto l'emanazione del regolamento governativo (Commissioni riunite I, Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e Interni, e XI, Lavoro pubblico e privato, della Camera dei deputati, parere reso il 19 giugno 2013).

Inoltre, l'entrata in vigore delle disposizioni della legge di stabilità per il 2015 tende a rendere strutturali le misure introdotte per effetto del d.P.R. n. 122 del 2013 e della legge n. 147 del 2013.

Il fatto che tali misure fossero destinate a perpetuarsi nel tempo si evince dall'art. 1, comma 255, della legge n. 190 del 2014, che, fino al 2018, cristallizza l'ammontare dell'indennità di vacanza contrattuale ai valori del 31 dicembre 2013.

Il carattere strutturale delle misure e la conseguente violazione dell'autonomia negoziale non possono essere esclusi, sol perché, per la tornata 2013-2014, è stata salvaguardata la libertà di svolgere le procedure negoziali riguardanti la parte normativa (art. 1, comma 1, lettera c, del d.P.R. n. 122 del 2013).

La contrattazione deve potersi esprimere nella sua pienezza su ogni aspetto riguardante la determinazione delle condizioni di lavoro, che attengono immancabilmente anche alla

parte qualificante dei profili economici. Non appaiono decisivi, per escludere il contrasto con l'art. 39, primo comma, Cost., i molteplici contratti enumerati dalla difesa dello Stato, che non attestano alcun superamento della sospensione delle procedure negoziali per la parte squisitamente economica del rapporto di lavoro e per gli aspetti più caratteristici di tale ambito.

L'estensione fino al 2015 delle misure che inibiscono la contrattazione economica e che, già per il 2013-2014, erano state definite eccezionali, svela, al contrario, un assetto durevole di proroghe. In ragione di una vocazione che mira a rendere strutturale il regime del 'blocco', si fa sempre più evidente che lo stesso si pone di per sé in contrasto con il principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39, primo comma, Cost.

La libertà sindacale è tutelata dall'art. 39, primo comma, Cost., nella sua duplice valenza individuale e collettiva, e ha il suo necessario complemento nell'autonomia negoziale (ex plurimis, sentenze n. 697 del 1988, punto 3. del Considerato in diritto, e n. 34 del 1985, punto 4. del Considerato in diritto).

Numerose fonti internazionali soccorrono nella definizione del nesso funzionale che lega un diritto a esercizio collettivo, quale è la contrattazione, con la libertà sindacale. Pertanto, l'interpretazione della fonte costituzionale nazionale si collega sincronicamente con l'evoluzione delle fonti sovranazionali e da queste trae ulteriore coerenza.

Tra tali fonti spiccano la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del

lavoro (OIL) n. 87, firmata a San Francisco il 17 giugno 1948, concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, la Convenzione OIL n. 98, firmata a Ginevra l'8 giugno 1949, concernente l'applicazione dei Principi del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, entrambe ratificate e rese esecutive con legge 23 marzo 1958, n. 367, e, con specifico riguardo al lavoro pubblico, la Convenzione OIL n. 151, relativa alla protezione del diritto di organizzazione e alle procedure per la determinazione delle condizioni di impiego nella funzione pubblica, adottata a Ginevra il 27 giugno 1978 nel corso della 64^a sessione della Conferenza generale, ratificata e resa esecutiva con legge 19 novembre 1984, n. 862.

Un rapporto di mutua implicazione tra libertà sindacale e contrattazione collettiva traspare dall'evoluzione della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo sulla libertà sindacale, che interpreta estensivamente l'art.11 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU), firmata a Roma il 4 novembre 1950, ratificata e resa esecutiva con legge 4 agosto 1955, n. 848 (Grande Camera, sentenza 12 novembre 2008, Demir e Baykara contro Turchia, riguardante il diritto di stipulare contratti collettivi nel lavoro pubblico).

Si deve inoltre citare l'art. 6 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con legge 9 febbraio 1999, n. 30, che

affianca all'esercizio collettivo del diritto di contrattazione la procedura dei reclami collettivi, disciplinata dal Protocollo addizionale alla Carta del 1995.

Il 'diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi' è riconosciuto anche dall'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, che ha ora 'lo stesso valore giuridico dei trattati', in forza dell'art. 6, comma 1, del Trattato sull'Unione europea (TUE), come modificato dal Trattato di Lisbona, firmato il 13 dicembre 2007, ratificato e reso esecutivo con legge 2 agosto 2008 n. 130, ed entrato in vigore il 1° dicembre 2009.

Infine, in un quadro inteso a riconoscere e a promuovere il ruolo delle parti sociali, a favorire il dialogo tra le stesse, nel rispetto della loro autonomia, si deve ricordare l'art. 152, comma 1, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), norma introdotta con il Trattato di Lisbona.

Il reiterato protrarsi della sospensione delle procedure di contrattazione economica altera la dinamica negoziale in un settore che al contratto collettivo assegna un ruolo centrale (sentenza n. 309 del 1997, punti 2.2.2., 2.2.3. e 2.2.4. del Considerato in diritto). Nei limiti tracciati dalle disposizioni imperative della legge (art. 2, commi 2, secondo periodo, e 3-bis del d.lgs. n. 165 del 2001), il contratto

collettivo si atteggia come imprescindibile fonte, che disciplina anche il trattamento economico (art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001), nelle sue componenti fondamentali ed accessorie (art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001), e 'i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali' (art. 40, comma 1, primo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001).

In una costante dialettica con la legge, chiamata nel volgere degli anni a disciplinare aspetti sempre più puntuali (art. 40, comma 1, secondo e terzo periodo, del d.lgs. n.165 del 2001), il contratto collettivo contempera in maniera efficace e trasparente gli interessi contrapposti delle parti e concorre a dare concreta attuazione al principio di proporzionalità della retribuzione, ponendosi, per un verso, come strumento di garanzia della parità di trattamento dei lavoratori (art. 45, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001) e, per altro verso, come fattore propulsivo della produttività e del merito (art. 45, comma 3, del d.lgs. 165 del 2001).

Il contratto collettivo che disciplina il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni si ispira, proprio per queste peculiari caratteristiche che ne garantiscono l'efficacia soggettiva generalizzata, ai doveri di solidarietà fondati sull'art. 2 Cost.

Tali elementi danno conto sia delle molteplici funzioni che, nel lavoro pubblico, la contrattazione collettiva

riveste, coinvolgendo una complessa trama di valori costituzionali (artt. 2, 3, 36, 39 e 97 Cost.), in un quadro di tutele che si è visto essere presidiato anche da numerose fonti sovranazionali, sia delle disarmonie e delle criticità, che una protratta sospensione della dinamica negoziale rischia di produrre. Se i periodi di sospensione delle procedure 'negoziali e contrattuali' non possono essere ancorati al rigido termine di un anno, individuato dalla giurisprudenza di questa Corte in relazione a misure diverse e a un diverso contesto di emergenza (sentenza n. 245 del 1997, ordinanza n. 299 del 1999), è parimenti innegabile che tali periodi debbano essere comunque definiti e non possano essere protratti ad libitum.

Su tale linea converge anche la Corte europea dei diritti dell'uomo, che ha sottolineato l'esigenza di un 'giusto equilibrio tra le esigenze di interesse generale della comunità e i requisiti di protezione dei diritti fondamentali dell'individuo' e ha salvaguardato le misure adottate dal legislatore portoghese - in tema di riduzione dei trattamenti pensionistici - sulla scorta dell'elemento chiave del limite temporale che le contraddistingue (Seconda sezione, sentenza 8 ottobre 2013, António Augusto da Conceição Mateus e Lino Jesus Santos Januário contro Portogallo, punti 23 e seguenti del Considerato in diritto).

Il carattere ormai sistematico di tale sospensione sconfinata, dunque, in un bilanciamento irragionevole tra libertà

sindacale (art. 39, primo comma, Cost.), indissolubilmente connessa con altri valori di rilievo costituzionale e già vincolata da limiti normativi e da controlli contabili penetranti (artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 165 del 2001), ed esigenze di razionale distribuzione delle risorse e controllo della spesa, all'interno di una coerente programmazione finanziaria (art. 81, primo comma, Cost.).

Il sacrificio del diritto fondamentale tutelato dall'art. 39 Cost., proprio per questo, non è più tollerabile.

Solo ora si è palesata appieno la natura strutturale della sospensione della contrattazione e può, pertanto, considerarsi verificata la sopravvenuta illegittimità costituzionale, che spiega i suoi effetti a séguito della pubblicazione di questa sentenza.

Rimossi, per il futuro, i limiti che si frappongono allo svolgimento delle procedure negoziali riguardanti la parte economica, sarà compito del legislatore dare nuovo impulso all'ordinaria dialettica contrattuale, scegliendo i modi e le forme che meglio ne rispecchino la natura, disgiunta da ogni vincolo di risultato.

Il carattere essenzialmente dinamico e procedurale della contrattazione collettiva non può che essere ridefinito dal legislatore, nel rispetto dei vincoli di spesa, lasciando impregiudicati, per il periodo già trascorso, gli effetti economici derivanti dalla disciplina esaminata".

Esclusa la responsabilità in capo alla delegazioni per il danno procurato all'ente a seguito di erogazioni illegittime di salario accessorio - Corte di Cassazione, sezioni unite civili, sentenza n. 14689

La Corte di Cassazione, sezioni unite civili, con la sentenza n. 14689 pubblicata il 14 luglio 2015, giunge ad escludere la responsabilità in capo alla delegazioni di parte sindacale, per le seguenti motivazioni:

- "la giurisprudenza di questa Corte, nel delineare i confini tra giurisdizione contabile e giurisdizione ordinaria, ha riconosciuto la sussistenza di un rapporto di servizio, fondamento della prima, anche quando si perseguono le finalità istituzionali proprie della Pubblica Amministrazione mediante un'attività disciplinata in tutto o in parte dal diritto privato, ovvero in caso di indebito utilizzo da parte di una società privata di finanziamenti pubblici o ancora quando il soggetto concorra alla realizzazione del programma della Pubblica Amministrazione o, altrimenti, allorché venga esercitata un'attività di collaborazione concorrente alla realizzazione di un programma della Pubblica Amministrazione (cfr, ex plurimis, Cass., SU, nn. 400/2000;10973/2005; 14101/2006; 22513/2006; 4112/2007; 2289/2008;14825/2008; 15559/2009; 295/2013; 1774/2013; 20075/2013); in sintesi quando il soggetto interessato sia tenuto a perseguire i fini e gli interessi della Pubblica

Amministrazione";

- "con la cosiddetta privatizzazione del rapporto di pubblico impiego, è stato stabilito che i rapporti individuali di lavoro siano regolati contrattualmente, sulla base di contratti collettivi e individuali; è stato così previsto che la contrattazione collettiva determini i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali, disciplinando, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi (art. 40 dl.vo n. 165/01); al contempo è stata prevista, nelle pubbliche amministrazioni, la tutela della libertà e dell'attività sindacale secondo le disposizioni dello Statuto dei lavoratori, prevedendo che, in ciascuna amministrazione, le organizzazioni sindacali siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, potendo costituire rappresentanze sindacali aziendali, e che, in ciascuna amministrazione, venga costituito un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori (art. 42 dl.vo n. 165/01)";

- "ne consegue che, pur soggiacendo la contrattazione collettiva ai vincoli di finanza pubblica ed essendo previsti specifici controlli di compatibilità dei costi di quella integrativa (artt. 40 bis e 40, comma 3 quinquies, dl.vo n. 165/01), l'attività contrattuale collettiva è stata modellata, anche per il settore pubblico, sul paradigma di

quella tipica del rapporto di lavoro privato, ove necessariamente contrapposte sono le istanze rappresentate dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle parti datoriali";

- "pertanto deve escludersi che, nello svolgimento della loro attività sindacale, le rappresentanze dei lavoratori siano portatrici di funzioni dirette al perseguimento dei fini e degli interessi della Pubblica Amministrazione, quanto, invece, della rappresentanza degli interessi, antagonistici a quelli datoriali, dei lavoratori da cui hanno ricevuto il mandato";

- "l'art. 40, comma 3 quinquies, d.lgs. n. 165/01, laddove dispone che 'Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione', sancisce testualmente che l'obbligo di perseguire il rispetto dei vincoli di bilancio grava sulla parte pubblica datoriale e

non già anche sulle rappresentanze sindacali dei lavoratori";

"a prescindere quindi dagli scopi che la contrattazione collettiva, anche decentrata, si propone, deve conclusivamente escludersi che eventuali conseguenze dannose possano

essere oggetto di responsabilità contabile a carico dei rappresentanti sindacali che hanno concluso gli accordi collettivi".

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali: - interdizione posticipata lavoratrici madri rientranti nella categoria dei lavori usuranti. interpellato n. 16 del 20 luglio 2015.

Sulla questione, il Ministero del Lavoro si è espresso nei termini che seguono: Il processo evolutivo della legislazione a tutela della maternità ha condotto al riconoscimento nei confronti della lavoratrice madre di istituti fondamentali, quali l'astensione obbligatoria dal lavoro e il sostegno economico nel corrispondente periodo, il divieto di licenziamento, nonché il divieto di adibizione a lavori faticosi o insalubri.

Il nostro ordinamento contempla infatti, durante tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, specifiche misure volte a tutelare la salute e la sicurezza sia della lavoratrice madre che del figlio, mediante la previsione di una serie di attività, mansioni, agenti chimici, fisici e biologici, già valutati come rischiosi dal Legislatore e quindi considerati incompatibili con lo stato di gravidanza e/o allattamento.

In proposito l'art. 7, D.Lgs. n. 151/2001 stabilisce il divieto di adibire le lavoratrici madri al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri,

indicati dall'art. 5 del D.P.R. n. 1026/1976 (allegato A, D.Lgs. cit.) e a quelli che comportano il rischio di esposizione a particolari agenti e condizioni di lavoro che renderebbero insalubre ed insicuro l'ambiente di lavoro (allegato B, D.Lgs. cit.).

Con riferimento ai periodi per i quali sono previsti i divieti di cui sopra, l'art. 7 citato dispone che la lavoratrice venga adibita ad altre mansioni ove possibile.

Ciò premesso, in relazione alla problematica sollevata dall'istante si sottolinea che, tra le attività per le quali è previsto il divieto di adibizione al lavoro, l'allegato A alla lettera o) indica i lavori espletati "a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro".

Con quest'ultima previsione il Legislatore evidentemente ha sancito la sussistenza del divieto per tutto il periodo della gravidanza e fino a tre mesi dopo il parto (termine del periodo di astensione obbligatoria); diversamente, laddove lo stesso abbia voluto riferirsi all'interdizione posticipata fino a sette mesi dopo il parto lo ha detto espressamente nell'ambito del medesimo allegato A (cfr. lett. b, c, e d).

In linea con le osservazioni sopra svolte ed in risposta al quesito avanzato, si ritiene pertanto che per la lavoratrice madre, conducente di linea nel servizio pubblico di trasporto collettivo, il divieto di cui all'art. 7 trovi applicazione esclusivamente

durante la gestazione e fino al periodo di astensione obbligatoria.

Resta ad ogni modo ferma la possibilità di riscontrare nella specifica situazione lavorativa ogni eventuale rischio di esposizione ad agenti, processi e condizioni di lavoro, per i quali è prevista l'interdizione fino a sette mesi dopo il parto in base a quanto contenuto negli allegati B e C, del D.Lgs. n. 151/2001.

In proposito, si ricorda che ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. 81/2008 il datore di lavoro deve effettuare la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori, tra cui le lavoratrici madri, esposti a rischi particolari; di conseguenza, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, occorre valutare le relative ripercussioni sulla gravidanza o sull'allattamento, inclusi i rischi da stress lavoro-correlato.

Differito il termine per la trasmissione telematica del rendiconto per l'esercizio 2014 - Corte dei Conti sezione Autonomie: deliberazione n. 23 del 20 luglio 2015.

Con la deliberazione in oggetto la corte dei Conti, richiamata la precedente deliberazione n. 14/SEAUT/2015/INPR del 9 aprile 2015 con la quale, agli artt. 1 e 2, si sono stabiliti i termini di trasmissione telematica per l'esercizio 2014 secondo il seguente ordine:

- dal 1° al 30 giugno 2015 le Amministrazioni provinciali ed i Comuni con più di 20.000 abitanti;
 - dal 15 giugno al 15 luglio 2015 i Comuni fino a 19.999 abitanti;
 - entro 30 giorni dalla scadenza del termine di approvazione del rendiconto per gli enti delle Regioni a Statuto speciale la cui legislazione preveda un termine diverso da quello stabilito dall'art. 227 del TUEL;
 - dal 30 giugno al 15 luglio 2015 le Comunità montane o le analoghe forme associative presenti nelle Regioni a statuto speciale e nelle Province Autonome,
- ha disposto il differimento al 31 agosto di tutti i termini sopra riportati.

Garante della Privacy: Misure di sicurezza e modalità di scambio dei dati personali tra amministrazioni pubbliche.

Con provvedimento del 2 luglio 2015, (In corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale), il Garante della Privacy, ha fissato come segue le misure di sicurezza e le modalità di scambio dei dati personali tra le Amministrazioni Pubbliche:

Le pubbliche amministrazioni che intendono rendere fruibili diverse tipologie di dati da altre pubbliche amministrazioni, tenuto conto degli obiettivi di carattere generale perseguiti dal Cad e dell'attuale quadro infrastrutturale disponibile sul territorio, utilizzano le seguenti

opzioni tecniche:

- accesso via web, attraverso il sito istituzionale dell'erogatore, un sito tematico appositamente predisposto o altre applicazioni software;
- accesso in modalità di cooperazione applicativa, componente del sistema pubblico di connettività finalizzata all'interazione tra i sistemi informatici delle pubbliche amministrazioni per garantire l'integrazione dei metadati, delle informazioni e dei procedimenti amministrativi.

Ferme restando le modalità di accesso telematico definite al punto precedente, che devono considerarsi quelle di riferimento ai fini dell'attuazione delle norme in materia di fruibilità dei dati, le amministrazioni possono utilizzare modalità alternative, laddove si presentino documentabili vantaggi economici o la situazione infrastrutturale e organizzativa non consenta l'adozione di quelle sopra riportate. Le predette circostanze devono essere adeguatamente documentate. In tali casi, le modalità di accesso telematico prevedibili sono:

- la posta elettronica certificata, nei casi specifici, quando la periodicità di acquisizione del dato è limitata (in linea di massima una volta all'anno o meno) e la quantità dei dati da acquisire è contenuta;
- soluzioni di "Trasferimento di File" in modalità FTP "sicuro" o equivalente dal punto di vista della sicurezza del trasporto, qualora preesistenti investimenti, la natura stessa delle richieste e le specifiche condizioni facciano propendere per tale soluzione garantendo la cifratura del canale di

trasmissione dei dati (ad esempio, utilizzando meccanismi quali le reti private virtuali o la cifratura delle sessioni di trasferimento dei dati).

Presupposti per la comunicazione di dati personali

La convenzione (ovvero qualsivoglia atto bilaterale stipulato tra erogatore e fruitore al fine di stabilire le condizioni e le modalità di accesso ai dati) è lo strumento in cui le amministrazioni possono stabilire le garanzie - anche nei confronti dello stesso erogatore - a tutela del trattamento dei dati personali e dell'utilizzo dei sistemi informativi.

Di seguito vengono pertanto individuati misure e accorgimenti da attuare al fine di assicurare la correttezza del trattamento e di ridurre rischi nell'utilizzo dei dati personali.

In ogni caso l'erogatore, al fine di salvaguardare la sicurezza dei propri sistemi informativi, anche in considerazione delle caratteristiche delle banche dati accessibili attraverso la convenzione, è tenuto a valutare l'introduzione di ulteriori strumenti volti a gestire i profili di autorizzazione, verificare accessi anomali, tracciare le operazioni di accesso, ovvero individuare tassative modalità di accesso alle banche dati, dandone conto nella convenzione (art. 31 del Codice).

Il testo integrale del provvedimento è reperibile su:

<http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/4129029>