

COMMENTI

I contratti collettivi integrativi. Gli orientamenti della Corte di Cassazione e della Corte dei conti

Sulla materia dei contratti integrativi è intervenuta la Legge n. 133/2008 di conversione del D.L. n. 112/2008 apportando rilevanti modifiche alla normativa vigente.

In particolare, l'art. 67 della predetta L. 133/2008 prevede, innanzitutto, una serie di disposizioni volte a contenere le risorse destinate alla contrattazione collettiva, attuando una considerevole riduzione di quelle stanziare nei precedenti anni e stabilendo, per il 2009, la disapplicazione delle disposizioni speciali che attribuiscono alle Amministrazioni pubbliche risorse aggiuntive *nelle more di un generale riordino della materia che definisca una più stretta collaborazione di tali trattamenti alle maggiori prestazioni lavorative e allo svolgimento di attività di rilevanza istituzionale che richiedono particolare impegno e responsabilità*. Stabilisce, inoltre, una serie di disposizioni relative al controllo della contrattazione integrativa a partire dagli organi di controllo interno delle Amministrazioni, in particolare, al Collegio dei revisori attribuisce il compito di *vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni vigenti in materia e rafforza il controllo successivo della Corte dei conti*. Obbliga, infatti, le Amministrazioni pubbliche a trasmettere alla Corte dei conti, attraverso il dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, *un'apposita scheda con le ulteriori informazioni di interesse della Corte dei conti volte tra l'altro ad accertare,*

oltre il rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in ordine alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti della contrattazione integrativa, nonché ai parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Tali informazioni vengono utilizzate dalla Corte dei conti insieme a quelle trasmesse ai sensi del titolo V del D.Lgs. n. 165/2001, e fanno parte del referto sul costo del lavoro presentato ogni anno al Parlamento.

La disposizione prevede, altresì, in caso di accertato superamento dei vincoli finanziari, oltre le ipotesi di responsabilità già contemplate dalla normativa vigente, anche *la sospensione immediata delle corrispondenti clausole contrattuali e l'obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva*. L'articolo integra ulteriormente le disposizioni vigenti, stabilendo ancora una serie di adempimenti per le Amministrazioni volti a pubblicizzare in modo permanente, sul proprio sito web, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa *con modalità che*

garantiscono la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini.

E nel caso in cui gli organi di controllo rilevino violazione, da parte delle Amministrazioni, degli obblighi previsti dalla norma, è stabilito il divieto di *procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.*

Le modifiche apportate sono quindi rilevanti (peraltro la stessa Legge 133 è intervenuta anche sul procedimento di contrattazione collettiva nazionale affidando alla Corte dei conti veri e propri poteri di veto sui CCNL o su singole clausole di essi) e, in relazione agli interventi qui riportati e ai possibili sviluppi, ci sembra utile, almeno come base di partenza per una riflessione più approfondita, prendere in esame la giurisprudenza della Corte di Cassazione¹ e della Corte dei conti in materia di contrattazione integrativa come si è delineata prima di questa recente modifica legislativa.

La Corte di Cassazione, nelle sentenze di seguito esaminate, è intervenuta prevalentemente per interpretare la disposizione di cui all'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001. Tali pronunce della Suprema Corte sono da mettere in relazione con l'orientamento, in dottrina, di un riconoscimento di un ruolo decisivo della contrattazione nazionale rispetto alla contrattazione integrativa; *che riconosce la centralità del contratto collettivo nazionale, rispetto al contratto decentrato, attribuendo "una centralità sistemica e una funzione ordinante al contratto nazionale" (Viscomi)².* Tale funzione ordinante del contratto nazionale inibisce l'introduzione, nei contratti integrativi, di norme estranee o non coerenti con i criteri e gli obiettivi stabiliti nella contrattazione nazionale, in coerenza con lo spirito delle norme del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 40, comma 3, ultimo capoverso).

Sono state esaminate, inoltre, alcune sentenze di sezioni giurisdizionali regionali della Corte dei conti, che hanno rilevato le patologie causate da un cattivo utilizzo della contrattazione integrativa, ed individuato responsabilità degli organi amministrativi (e non solo) in base al tipo di coinvolgimento presente nelle trattative e nell'applicazione degli accordi viziati, o della qualità dei controlli richiesti, graduandole in base al ruolo istituzionale rivestito in quel contesto dagli stessi soggetti responsabili.

Corte di Cassazione Sentenza sez. lav. n. 13931/2006.

Settore pubblico - limiti dell'interpretazione della Suprema Corte sui contratti integrativi

Secondo la Suprema Corte, le disposizioni dei contratti integrativi, diversamente da come accade per i contratti nazionali di lavoro del pubblico impiego, non possono essere direttamente interpretati dalla Suprema Corte di Cassazione in virtù dell'art. 63 c. 5, del D.Lgs. n. 165/2001, "opera quindi, per i contratti integrativi del settore pubblico, la regola generale secondo cui la comune intenzione degli stipulanti rappresenta un fatto riservato all'accertamento del giudice di merito assoggettato al sindacato di legittimità soltanto sotto il profilo della violazione delle norme sull'interpretazione dei contratti (art. 1362 e seguenti) ovvero del vizio della motivazione".

Il fatto riguarda un dipendente del Ministero della giustizia il quale, inquadrato nella categoria C1, in virtù del CCNL di comparto, svolgeva mansioni di ufficiale giudiziario dirigente presso lo stesso Tribunale adito dall'interessato, per il riconoscimento della qualifica superiore.

Il tribunale ha rigettato la domanda, accolta invece dalla Corte d'appello, la quale ha riconosciuto il diritto del dipendente, con riferimento alle sole differenze retributive riferite alla categoria successiva.

La Cassazione accoglie il ricorso dell'amministrazione per vizio di motivazione, e partendo dalla disciplina posta a base della controversia, stabilisce che *l'ormai indiscusso status* di dipendenti civili dello Stato consente l'applicazione delle norme del D.Lgs. n. 165/2001 e pertanto la materia della classificazione del personale, prima regolata da fonti normative, è stata ricondotta nell'ambito della contrattazione collettiva e nel caso specifico ha demandato alla contrattazione collettiva integrativa la possibilità di individuare nuovi profili professionali. E, relativamente alle clausole dei contratti integrativi, osserva che *diversamente da quelle dei contratti nazionali non possono essere conosciute direttamente dal giudice di legittimità operando la regola secondo cui la comune intenzione degli stipulanti rappresenta un fatto riservato all'accertamento del giudice del merito, assoggettando al profilo della violazione delle norme sull'interpretazione dei contratti (1362 e seguenti c.c.) ovvero del vizio della motivazione.*

Corte di Cassazione sez. lavoro n. 20599/2006
Settore pubblico art. 63 D.Lgs. n. 165/2001 - la norma si applica alle controversie per violazione o falsa applicazione dei contratti con riferimento ai soli contratti nazionali

La previsione di cui all'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001 deve intendersi limitata ai contratti collettivi nazionali con esclusione dei contratti integrativi, rispetto ai quali il controllo

di legittimità è finalizzato alla verifica del rispetto dei canoni legali di interpretazione e dell'assolvimento dell'obbligo di motivazione sufficiente e non contraddittoria.

Nello specifico la Corte di Cassazione ha cassato la sentenza della Corte d'Appello di Lecce, confermativa della sentenza del Tribunale, con riferimento ad un accordo sindacale, concluso dal Ministero della Giustizia, sulla mobilità interna del personale, pattuendo in detto accordo procedure e criteri di selezione di detto personale. *L'accordo sindacale in questione partecipa della natura dell'accordo integrativo, legittimato a questo livello di contrattazione dalla previsione del CCNL nazionale.*

Pertanto l'interpretazione data all'atto negoziale dalla Corte d'appello può essere sindacata dalla Suprema Corte solo *nella sua rispondenza alla volontà delle parti stipulanti, sotto il profilo della verifica del rispetto dei canoni di cui all'art. 1362 c.c. (violazione delle norme sull'interpretazione dei contratti) e ss. e all'assolvimento dell'obbligo di motivazione sufficiente e non contraddittoria.* In quanto la Corte dispone che *si esula dalla previsione di cui al D.Lgs. n. 165/2001, art. 63 c. 5 che consente di denunciare direttamente con il ricorso per cassazione la violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi previsione che è stata limitata a quelli nazionali restando esclusi i contratti integrativi contemplati dallo stesso articolo, il cui testo contrappone chiaramente questo livello di contrattazione a quello "nazionale".*

Corte di Cassazione sez. lav. n. 16522/2006
Settore pubblico - la regola di cui all'art. 63 D.Lgs. n. 165/2001 riguarda i contratti e accordi nazionali con esclusione dei contratti integrativi

Il fatto riguarda un funzionario dipendente dal Ministero della giustizia il quale chiedeva il riconoscimento della posizione economica superiore prevista dal CCNL del comparto e specificata dal successivo contratto integrativo. La Corte di merito ha respinto il ricorso con la motivazione che l'attribuzione dei compiti svolti dal dipendente rientrano tra le mansioni previste nel CCNL e pertanto non gli spettano differenze retributive. La Suprema Corte conferma la sentenza di merito e conferma altresì le motivazioni del Giudice territoriale argomentando, relativamente alla richiesta di interpretazione delle norme del contratto integrativo, che con riguardo ai contratti collettivi di lavoro la regola posta dall'art. 63 del D.L.gs. n. 165/2001, che consente di denunciare direttamente in sede di legittimità la violazione o falsa applicazione dei contratti collettivi, deve intendersi limitata ai contratti e accordi nazionali di cui all'art. 40 del predetto d.lgs. con esclusione dei contratti integrativi contemplati nello stesso articolo, in relazione ai quali il controllo di legittimità è finalizzato esclusivamente alla verifica del rispetto dei canoni legali di interpretazione e dell'assolvimento dell'obbligo di motivazione sufficiente e non contraddittoria. La ragione di ciò va ricercata nel carattere d'eccezione rispetto alla regola che riserva l'interpretazione di contratti collettivi di diritto comune al Giudice di merito. Pertanto, estendere l'area di applicazione della disposizione di cui all'art. 63 del d.lgs. 165, che consente di denunciare direttamente con il ricorso per cassazione la violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi "nazionali", alla diversa ipotesi dei contratti "integrativi", equivarrebbe ad estendere una disposizione eccezionale oltre i casi da essa

considerati (anche in Cass.n. 24225/2004).

**Corte di Cassazione sez. lav. n. 6435/2007
Settore pubblico - le norme dei contratti integrativi sono interpretate esclusivamente dal giudice di merito - il riesame in sede di legittimità si propone per violazione dei canoni di ermeneutica e per vizi di motivazione**

La controversia riguarda alcuni dipendenti del Comune di Milano, collocati a riposo prima della sottoscrizione del contratto integrativo e proprio relativamente a quest'ultimo contestavano la norma che destinava ai solo dipendenti in servizio la progressione orizzontale. La Corte territoriale rispondeva al rilievo osservando che la norma contestata non ricollegava la progressione economica orizzontale a criteri automaticamente vincolanti ma ad una serie di condizioni implicanti valutazioni soggettive dell'Ente datore di lavoro sicché dette prestazioni non potevano riguardare che i dipendenti in servizio.

La Suprema Corte, chiamata ad intervenire relativamente al vizio di motivazione sollevato dai ricorrenti, osserva in proposito che, lungi dall'evidenziare contraddizioni e vizi logici nel ragionamento del giudice di merito, le doglianze si risolvono in un'inammissibile prospettazione di un'interpretazione delle norme del contratto integrativo diversa da quella accolta nella sentenza impugnata. E specifica che perché la motivazione possa essere considerata adeguata e sufficiente non è necessario che essa prenda in considerazione tutte le argomentazioni svolte dalle parti, ma è sufficiente che il giudice indichi le ragioni del proprio convincimento, dovendosi ritenere implicitamente rigettate tutte le argomentazioni logicamente con esse incompatibili.

**Corte di Cassazione n. 10099/2007
Settore pubblico - è nullo il contratto
integrativo su materie non rinviate dal
contratto collettivo nazionale**

La Suprema Corte è intervenuta sui rapporti esistenti tra contrattazione collettiva nazionale e contrattazione integrativa, nel settore pubblico, ribadendo che in virtù degli artt. 40 e 40-bis del D.L.gs. n. 165/2001, i contratti integrativi sono regolati dai contratti nazionali che ne indicano i soggetti, le procedure, nonché le materie oggetto di contrattazione ed i relativi limiti, sanzionando la difformità delle clausole difformi ai predetti vincoli con la consequenziale nullità.

Il caso concreto riguarda l'accoglimento del ricorso presentato dal Comune di Salerno contro la sentenza della Corte territoriale che aveva condannato l'Ente all'esecuzione della richiesta dei dipendenti, volta ad ottenere un diverso inquadramento professionale, in attuazione della previsione di una clausola del contratto integrativo decentrato.

In primo grado era stata accolta la posizione del Comune che escludeva questo diritto dei dipendenti ed esimeva l'Ente dal dare attuazione a quanto disposto dal contratto decentrato. Questi vantavano il diritto ad un nuovo inquadramento in attuazione di una norma inserita nel contratto integrativo decentrato. La pretesa si fonda sul ragionamento che il CCNL (31.3.1999) rinvia ai contratti decentrati l'integrazione della disciplina relativa all'ordinamento professionale. Ma proprio su questo punto la Corte interviene con una posizione netta sulla definizione dei rapporti esistenti tra contrattazione nazionale e contrattazione decentrata, richiamando le norme inderogabili in base alle quali la contrattazione

collettiva si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dalle norme dei contratti nazionali e che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai CCNL nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle.

Per la Corte appare evidente come i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione sono regolati esclusivamente da una fonte normativa esterna rispetto al contratto e cioè la legge, e nello specifico la disciplina inderogabile prevista dal D.Lgs. n. 165/2001 che detta un sistema contrattuale gerarchico in cui la contrattazione aziendale è sotto ordinata rispetto alla contrattazione nazionale, in quanto i vincoli, le materie, i destinatari sono definiti esclusivamente da quest'ultima. La dottrina prevalente è orientata nel senso di interpretare queste regole come *caratterizzanti il ruolo ordinante e centrale del contratto nazionale rispetto al contratto decentrato* ed anche una giurisprudenza costante ha definito i rapporti esistenti tra le fonti contrattuali di primo e secondo livello attribuendo alla contrattazione nazionale un ruolo preminente così come stabilito dalla disciplina del D.Lgs. n. 165/2001 che all'art. 40 prevede una norma inderogabile. La posizione che sembra emergere da queste sentenze della Corte di Cassazione, necessita forse di qualche precisazione. Il sistema delineato dal D.Lgs. n. 165/2001 sottopone la nullità delle clausole del contratto integrativo, per violazione del contratto nazionale, al controllo del giudice (unico soggetto abilitato a dichiarare tale nullità: tale potere non è affidato né al Ministero

dell'economia né agli organismi di controllo, che hanno semmai altri poteri e opportunità).

Le sentenze della Corte qui riportate analizzano la previsione dell'art. 63 comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui: *Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui al comma 3 dell'art. 64, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'art. 40. Nulla questio* per il caso dell'art. 64 comma 3 (la formulazione è chiarissima e prevede la speciale procedura solo per i contratti nazionali). Ma per i restanti casi perché, come ripetono più volte le sentenze citate, le norme dei contratti integrativi sono interpretate esclusivamente dal giudice di merito e non è proponibile il riesame in sede di legittimità *"se non per violazione dei canoni di ermeneutica e per vizi di motivazione"*?

Deve ritenersi ammissibile anche il ricorso in cassazione per la violazione dei contratti nazionali, operata da un contratto integrativo, ai sensi dell'art. 63 comma 5, oppure è solo esperibile la via, giustamente e opportunamente indicata dalla sentenza citata per ultima (la 10099 del 2007), della violazione di norma inderogabile di legge (ossia l'art. 40 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001)? In effetti tutti i contratti nazionali del pubblico impiego riproducono la previsione dell'art. 40. In questo modo fanno un'inutile duplicazione di una norma di legge o riaffermano il loro ruolo e la possibilità, in tutti e tre i gradi di giudizio, di una verifica della corrispondenza tra limiti del contratto nazionale e contratti di secondo livello? Potrebbe sembrare una questione secondaria ma è probabilmente importante riaffermare una possibilità ampia del sindacato giurisdizionale, anche e soprattutto in sede di legittimità.

In effetti il sistema delineato dal D.Lgs. n. 165/2001, se da un lato sviluppa fortemente la contrattazione di secondo livello dall'altro inserisce una serie di elementi di controllo o, quantomeno, di coordinamento tra contratto nazionale e secondo livello di cui, elemento non secondario, è proprio il controllo giurisdizionale. In effetti, tra i molti elementi che non sembrano aver funzionato, quello della declaratoria giudiziale di nullità delle clausole dei contratti, sembra aver occupato poco le controversie giudiziali (con poche rilevanti eccezioni, prima fra tutte quella appena citata). Più penetrante, invece, come vedremo, sembra essere il controllo della Corte dei conti pur se esso, come chiarito più oltre, rileva prevalentemente nella responsabilità per danno erariale e non ha il fine di accertare la nullità dei contratti integrativi.

In questo senso sarà interessante analizzare come, a seguito dell'intervento della Legge n. 133/2008, la Corte dei conti userà i suoi più penetranti poteri.

Corte dei conti Lombardia n. 372/2006

La Sezione giurisdizionale per la Lombardia si è pronunciata su una questione che ha suscitato particolare interesse.

Il caso esaminato riguarda la pretesa risarcitoria azionata dalla Procura nei confronti di un piccolo Comune lombardo per il danno derivante dall'illegittima riduzione dell'orario di lavoro attraverso un contratto decentrato, mantenendo la stessa retribuzione. Tale norma del contratto decentrato era in contrasto con il contratto nazionale che limitava il beneficio di tale riduzione esclusivamente a determinate categorie di personale (turnazione, ampliamento servizi utenza).

Nel merito la Corte osserva che *tale condotta è frutto di evidente colpa grave delle parti stipulanti l'accordo decentrato, stante l'inequivoca formulazione della sovraordinata e inderogabile previsione contrattuale nazionale, che non si prestava, per la sua chiarezza, ad alcun dubbio interpretativo, consentendo la contrazione oraria de qua solo a favore di lavoratori adibiti a regimi di orario articolato in più turni ...pertanto tale colpevole condotta è ascrivibile, in modo decisamente prevalente, 60% del danno, ai firmatari del cennato accordo decentrato, conditio sine qua non del successivo intervento della Giunta, volto a sollecitare i responsabili di settore a dare piena attuazione all'illegittimo disposto contrattuale decentrato.*

Circa l'individuazione dei responsabili chiamati a rispondere, in sede di giudizio, di responsabilità in casi di riscontrati danni erariali dinanzi alla Corte dei conti, già in precedenza era stato acquisito il parere dell'Avvocatura generale dello Stato sollecitato dall'ARAN attraverso il Dipartimento della funzione pubblica.

L'Avvocatura, nel parere espresso, ha ritenuto di individuare tra *i soggetti responsabili coloro che in sede di contrattazione decentrata rappresentano l'amministrazione, quali il presidente ed i componenti della delegazione, l'organo di governo che ha autorizzato la definitiva sottoscrizione del contratto, ed anche la dirigenza che si è attivata promuovendo provvedimenti applicativi di norme contrattuali nulle in quanto difformi alla disciplina nazionale.* Si tratta dei soggetti più direttamente interessati in quanto ad essi concretamente può ricondursi la formazione di quelle scelte che si siano tradotte in clausole contrattuali successivamente dichiarate nulle o, comunque, ritenute causa di danno erariale.

Ma la parte più interessante della sentenza della Corte³ è il riferimento che viene fatto alle controparti sindacali: *poiché, sul piano causale, il danno de quo trae origine, in via prevalente, dall'accordo decentrato 19.1.2000, un evidente contributo etiologico è stato dato anche dai componenti della controparte sindacale (RSU) che ebbero a sottoscrivere tale accordo, atto bilaterale e non unilaterale. Quale che sia la natura, pubblica o privata di tale rappresentanza sindacale,, è innegabile che se da un atto negoziale derivi un danno, **del relativo risarcimento debbano rispondere in modo paritetico tutte le parti contraenti.** Ne consegue che, dal danno ipotizzato dalla Procura, una quota addebitabile ai componenti della RSU debba essere necessariamente scomputata (da quanto dovuto) dai responsabili dell'amministrazione.* Quindi ancorché i rappresentanti sindacali non siano stati citati in giudizio, per motivi procedurali chiariti in sentenza ma su cui è inutile, allo stato, soffermarsi, è importante il principio affermato dalla Corte che potrebbe anche essere ripreso dalle procure della Corte dei conti con possibili estensioni dei soggetti responsabili. Nella sentenza in esame, i giudici contabili escludono qualunque responsabilità nei confronti dell'ARAN precisando che *nessun contributo causale (con portata decurtante sul danno predetto) può invece essere ascritto all'Aran, in quanto l'Agenzia, pur destinataria della trasmissione del teso contrattuale decentrato ex art. 46 co.5 del D.Lgs. n. 165/2001, non ha per legge alcun potere di direttiva né di sindacato sulla validità delle clausole negoziali ivi contenute, né gode di poteri interdittivi sulla efficacia del contratto stesso. L'unico potere residuo dell'Agenzia, in un sistema di contrattazione integrativa ispirato ad*

un coinvolgimento diretto delle amministrazioni nella cura delle relazioni sindacali decentrate, attiene alla definizione, in sede di contrattazione nazionale, degli spazi da concedere alla contrattazione integrativa (art. 40 e 46 co. 1 D.Lgs. n. 165/2001) e al mero monitoraggio sull'applicazione dei contratti nazionali da parte di quelli integrativi (art. 46, co.4, D.Lgs. 165/2001). Né vi è stata, nel caso di specie, alcuna richiesta di assistenza dell'Aran dal parte del Comune di Indago in sede di contrattazione integrativa, come sarebbe stato possibile in base all'art. 46, co. 2, D.Lgs. 165 cit, con conseguente esclusione di coinvolgimenti dell'Agenzia nella illegittima scelta negoziale.

La sentenza, inoltre, chiarisce il suo potere di intervento, come prima accennato la Corte dei conti non ha un potere di declaratoria di nullità del contratto integrativo per violazione del contratto nazionale, ma *il sindacato della Corte sulle predette previsioni contrattuali o su provvedimenti amministrativi non avviene principaliter, ma incidenter tantum, al solo fine di cogliere, in caso di acclarata macroscopica violazione del dettato normativo o di sovrastanti fonti contrattuali nazionali da parte dei convenuti che ne dovevano fare retta e legittima applicazione in sede di contrattazione decentrata, profili di illiceità comportamentale forieri di danno erariale. In altre parole, questa Corte non si sostituisce né si aggiunge agli organi giurisdizionali (a.g.o.) o istituzionali (controparti sindacali) preposti ex lege al sindacato o all'interpretazione autentica di clausole dei CCNL, ma si limita a verificare la corretta e ragionevole applicazione di detti contratti collettivi, la cui inosservanza (o la cui cattiva osservanza) da parte di amministratori o funzionari pubblici può tradursi in un danno*

erariale. D'altro canto una condotta dannosa per le casse pubbliche può trarre origine sia dall'adozione di atti amministrativi illegittimi da parte di amministratori o dipendenti pubblici, sia dalla sottoscrizione da parte degli stessi di contratti (quali quelli lavoristici) non conformi a legge o, come nel caso sub iudice, a sovrastanti fonti negoziali: in entrambi i casi, quale che sia lo strumento, unilaterale o consensuale, adottato, ciò che in sede giuscontabile viene in rilievo è il "comportamento gestionale" dannoso tradottosi in tale manifestazione volitiva, pubblicistica o privatistica e non già l'annullamento o la modifica di quest'ultima, sindacata, si ripete, solo incidenter tantum da questa Corte.

Sardegna n. 274/2007

La procura generale della Corte dei conti per la Regione Sardegna interviene su una vicenda che ha interessato alcuni dipendenti del Comune di Quartu S Elena i quali hanno percepito liquidazioni di *compensi premiali* in totale assenza di *definizione degli obiettivi e di qualsiasi parametro idoneo a determinare il raggiungimento di risultati previamente programmati in base ai quali misurare il reale apporto di ciascun dipendente alla realizzazione del progetto* contravvenendo così alle norme del CCNL nazionale che prevedeva che i *compensi fossero correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione* e che tali risorse fossero *utilizzate per promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali.*

Liguria n. 447/2007

La Procura generale per la regione Liguria ha contestato il comportamento di alcuni dirigenti del Comune di Alberga, i quali hanno violato il principio dell'onnicomprensività del trattamento dirigenziale di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che detto trattamento remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti, *nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su delegazione della stessa, perché in sede di contrattazione decentrata integrativa era stato disposto, in aggiunta al contratto, il riconoscimento di una mensilità annua aggiuntiva in contrasto con la disciplina dettata dal*

D.Lgs. n. 165/2001, nonchè del D.L. 267/2000 che precludono l'attribuzione di una ulteriore indennità, concretizzando un comportamento, così come sostenuto dalla Corte, *di estrema leggerezza e negligenza nella valutazione del quadro normativo di riferimento.*

a cura di **Maria Elisabetta Bilotta e Paolo Matteini**
U.O. Affari giuridici ARAN

NOTE

¹ Si veda anche, nell'Osservatorio di giurisprudenza del n. 3/2008 di Arannewsletter, la sentenza n. 4505 del 21 febbraio 2008.

² Di cui v.: "Contrattazione integrativa, nullità della clausola difforme e responsabilità diffusa" su LPA, 2007,859.

³ Come già indicato nell'articolo di Viscomi cit.