Schemi di DIRITTO del LAVORO, SINDACALE e della PREVIDENZA SOCIALE

IX edizione **2025**

Neldiritto Editore

©Neldiritto Editore

anzitutto, che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro **non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione**. L'adozione di misure ritenute ritorsive viene comunicata dall'interessato o dai sindacati all'Anac che a sua volta ne dà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia. In questi casi l'Anac può irrogare una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del responsabile da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'Anac applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non svolga le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. La misura della sanzione tiene conto delle dimensioni dell'amministrazione. Spetta poi all'amministrazione l'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente comunque sono nulli. Il segnalante licenziato ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 23 del 2015. Tali tutele, tuttavia, non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Sempre in ottica protettiva, viene, inoltre, previsto che l'identità del segnalante non possa essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. L'articolo 2 della L. 179/2017 **estende al settore privato la tutela del dipendente che segnali condotte illecite o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente (previsto dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte**. L'articolo 3 della Legge 179/2017 introduce, infine, con riguardo alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come **giusta causa di rivelazione di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile, il perseguimento, da parte del dipendente pubblico o privato che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni (sia pubbliche che private) nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.** Costituisce, invece, violazione dell'obbligo del segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

12. La mobilità nel pubblico impiego.

Cambiamenti all'interno di una medesima P.A., o da un ente all'altro.

	Differenze
Mobilità individuale	►**Passaggio** diretto di personale tra amministrazioni (art. 30 D.Lgs. 165/2001)

©Nel Diritto Editore

Mobilità collettiva	►Passaggio di **più dipendenti** da un'amministrazione ed un'altra ►**Eccedenze di personale** (art. 33 D.Lgs. 165/2001 come sostituito dalla L. 182/2011 c.d. legge di stabilità 2012): le PP.AA. ogni anno devono verificare eventuali situazioni di *soprannumero* o di *eccedenza* di personale. In tal caso, ▪ il dirigente responsabile deve dare un'**informativa preventiva** alle **rappresentanze unitarie del personale** e alle **organizzazioni sindacali** firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area; ▪ trascorsi 10 giorni dalla comunicazione, verifica la **ricollocazione totale o parziale** del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione (anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà), ovvero **presso altre amministrazioni**, previo accordo con le stesse. La contrattazione collettiva può stabilire criteri generali e procedure per consentire la gestione delle eccedenze attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che sia stabilito dai contratti collettivi nazionali in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o al mercato del lavoro ▪ trascorsi 90 giorni dalla comunicazione di cui al punto 1, l'amministrazione **colloca in disponibilità** il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni; ▪ dalla data di collocamento in disponibilità: a) restano **sospese** tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro; b) il lavoratore ha **diritto ad un'indennità pari all'80% dello stipendio** e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la **durata massima di 24 mesi** (la relativa spesa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione); ▪ **decorsi i 24 mesi di durata massima** del collocamento in disponibilità, il rapporto di lavoro si intende **definitivamente risolto** ►Gestione del personale in disponibilità (art. 34 D.Lgs. 165/2001): le nuove assunzioni sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'elenco apposito. L'art. 34 *bis* D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni, prima di avviare le procedure di assunzione, devono comunicare gli estremi dei concorsi che intendono bandire ai soggetti che gestiscono gli appositi elenchi, al fine di verificare l'eventuale esistenza di lavoratori pubblici in disponibilità. ► La **mobilità individuale** può essere anche **obbligatoria**. I dipendenti possono essere infatti essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. La mobilità obbligatoria si contrappone alla **mobilità volontaria**, legata alla preferenza del dipendente pubblico, sulla quale è recentemente intervenuto l'art. 3, co. 1, lett. c) **D.l. 14 marzo 2025, n. 25** c.d. **Decreto Pa,** conv. in **L. 9 maggio 2025, n. 69.** La novella legislativa limita al **quindici per**

©NelDirittoEditore

	cento delle facoltà assunzionali delle amministrazioni l'ambito di applicazione del principio che subordina la possibilità di espletamento delle procedure concorsuali al previo ricorso alla mobilità volontaria (in luogo dell'applicazione dello stesso obbligo con riferimento al complessivo numero di posti che si intende ricoprire) ed esclude integralmente dall'obbligo in oggetto la Presidenza del Consiglio dei ministri. Resta, invece, ferma la possibilità di previo ricorso alla mobilità volontaria per una quota superiore al quindici per cento. Vengono, inoltre, stabilite disposizioni specifiche per il caso di **mancato ricorso** alla **mobilità volontaria** e per il caso di mancata adesione alla stessa da parte del personale in posizione di comando presso l'amministrazione interessata al reclutamento (con esclusione del personale in comando presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati). Inoltre, si riformula il già vigente **criterio di priorità nell'immissione in ruolo**, in base alla mobilità volontaria, per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale (tra le altre modifiche, si espungono dall'ambito del criterio di priorità le ipotesi di fuori ruolo). Si conferma, poi, che l'inquadramento, conseguente all'adesione alla mobilità volontaria, è operato nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso l'amministrazione di provenienza; tale inquadramento mediante la mobilità volontaria può essere disposto anche con riferimento ad un'area diversa da quella in cui fosse finora presente la vacanza, nel rispetto del criterio di neutralità finanziaria.

13. La responsabilità dell'impiegato.

Può essere:

- → **Civile**: se cagiona un danno a terzi o alla stessa amministrazione.
- → **Penale**: se sussiste una condotta delittuosa con pregiudizio per la P.A. di appartenenza.
- → **Amministrativa-contabile**: danno *erariale* diretto o indiretto (risarcimento del danno cagionato ad un terzo per attività imputabili alla P.A.).
- → **Disciplinare**: per violazione degli obblighi di condotta previsti dalla legge, dal codice di comportamento o dal contratto collettivo nazionale.

↘ 13.1. La responsabilità disciplinare.

Discende dalla violazione dei doveri inerenti al rapporto d'ufficio e costituisce uno degli ambiti più incisi dalla riforma Brunetta, insieme alla disciplina della contrattazione, della dirigenza e della valutazione e misurazione delle *performances* sei pubblici dipendenti. Il D.Lgs. 75/2017 ha da ultimo apportato numerose modifiche alla disciplina della responsabilità disciplinare nelle pubbliche amministrazioni.

- → Le disposizioni in materi di sanzioni disciplinari costituiscono **norme imperative**, ai sensi e per gli effetti degli art. **1339** e **1419**, co. 2, c.c., per cui ogni contraria previsione di fonte contrattuale è **nulla e sostituita di diritto** con quanto previsto dal Testo unico.
- → Si applica l'art. 2106 c.c., ovverosia il **principio di proporzionalità fra infrazione e sanzione.**
- → La **tipologia** delle infrazioni e delle **relative sanzioni** è definita dai

©Nel diritto Editore