



A .U. P. I . ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI

Segreteria Regionale
Emilia-Romagna

Appunti dal seminario con
l'Avvocato Federico Gualandi – novembre 2002
(trascritto da Manuela Colombari con revisione dell'Avv. Gualandi)

1 – La privatizzazione delle ASL

In questi anni, per indicare la trasformazione del regime giuridico dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, si utilizza molto spesso il termine “privatizzazione”; tuttavia, è più esatto parlare di “contrattualizzazione”, per alludere alla relazione, paritaria ed antagonistica (anziché autoritaria e protezionistica), che ora – cioè dopo la riforma – si instaura tra Pubblica Amministrazione e singolo dipendente.

Negli ultimi 10 anni si è cercato, cioè, di assimilare il rapporto di lavoro del dipendente della Pubblica Amministrazione a quello del dipendente privato con passi successivi che si possono richiamare:

- 1) D. Lgs. 29/93
- 2) L. n. 59/1997 e L. 127/1997 (Bassanini 1 e 2)
- 3) D. Lgs. 396/97
- 4) D. Lgs. 80/98
- 5) D. Lgs. 387/98
- 6) infine, la Legge 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - c.d. Testo unico del pubblico impiego), che ha avuto l'obiettivo di armonizzare e riordinare tutti i problemi insorti dopo il D. Lgs. n. 29/93 (che ha dato avvio alla riforma) e coordinare tutte le diverse disposizioni succedutesi nel tempo in materia; si trattava, cioè, di mettere insieme e collegare fonti normative di diritto pubblico (leggi e regolamenti), con fonti contrattuali e con il Codice Civile.

Il D. Lgs. n. 165/2001 (che possiamo definire come il “capo” e contiene le regole generali, mentre tutti gli altri precedenti decreti sono “subordinati” e si collocano all'interno di quanto previsto dal “capo”) è intervenuto anche in ottemperanza all'art. 97 della Costituzione, che stabilisce che l'organizzazione della P. A. dev'essere disciplinata esclusivamente da disposizioni di legge (“I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione”). In base a tale articolo, la configurazione strutturale

(c.d. “macroorganizzazione”) deve, cioè, essere definita da fonti normative (“riserva di legge”): così, ad esempio per quanto riguarda gli uffici di maggiore rilevanza, il conferimento della titolarità degli stessi, le dotazioni organiche complessive; gli atti di c.d. “microorganizzazione” sono invece lasciati alla determinazione della contrattazione collettiva.

Nella riforma dell'organizzazione della P. A. e del rapporto di pubblico impiego – riforma avviata dalla Legge-delega n. 421 del 23 ottobre 1992 – il D. Lgs. n. 29/93 ha attuato il disegno di valorizzare la distinzione tra organizzazione della P. A., affidata alla legge, e rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, demandato alla contrattazione collettiva. Il D. Lgs. n. 29/1993, poi ripreso con le successive modifiche nel D. Lgs. n. 165/2001 ha, quindi, rovesciato l'impostazione tradizionale, che aveva contraddistinto la disciplina delle fonti dell'impiego pubblico dal 1968 fino alla Legge quadro del 1983, stabilendo che tutto compete alla contrattazione, salvo ciò che è espressamente riservato alla disciplina unilaterale, cioè alla legge.

Il legislatore pare insomma aver preso atto del fatto che la pubblica amministrazione è divenuta ormai erogatrice di servizi alla collettività ed ha, pertanto, incentrato la sua riforma su un modello di organizzazione “imprenditoriale”, ritenuto capace di attuare, nello svolgimento dell'azione amministrativa, i criteri di economicità, efficienza e produttività tipici dell'impresa privata, razionalizzando al contempo il costo del lavoro pubblico e contenendo la spesa per il personale.

La Corte Costituzionale, nella nota sentenza n. 313/1996, ha stabilito che la soluzione adottata dal Decreto sulla privatizzazione non contrasta con il principio costituzionale della riserva di legge (art. 97 Cost.) in materia di organizzazione dei pubblici uffici: è stata rigettata la tesi che solo lo statuto pubblicistico della dirigenza sia necessario a garantire l'imparzialità dell'amministrazione, affermandosi invece che il principio di imparzialità impone una regolamentazione pubblicistica dell'organizzazione, ma non anche del rapporto di lavoro, e che i sistemi di bilanciamento con il principio di buon andamento dell'amministrazione sono affidati alla discrezionalità dell'amministrazione. Con la “privatizzazione”, infatti, la disciplina dell'organizzazione è rimasta nell'ambito del diritto pubblico, mentre si è trasferito nell'ambito del diritto privato soltanto il rapporto di lavoro. La stessa Corte Costituzionale, nella più recente sentenza n. 309/1997 ha ribadito la distinzione tra organizzazione della pubblica amministrazione, la cui disciplina viene normata in primo luogo dalla legge, e rapporto di lavoro, che può essere assoggettato a regime privatistico, senza che ciò si traduca in lesione del principio di imparzialità sancito dall'art. 97 Cost.

Pertanto, agli organi politici vengono riservati i poteri di indirizzo, di programmazione e di verifica dei risultati dell'attività, mentre alla dirigenza è affidata la piena responsabilità per il funzionamento delle strutture e il conseguimento degli obiettivi. Si realizza così la distinzione tra indirizzo politico-amministrativo e gestione.

Con la “privatizzazione” è stata, quindi, introdotta la distinzione tra indirizzo politico e gestione amministrativa.

A seguito della riforma, le P. A. sono state assimilate al datore di lavoro privato e, quindi, il dipendente non ha più interessi legittimi¹, ma interessi soggettivi. Il diritto soggettivo contrappone un privato ad un altro privato e vi è tutela piena e diretta (es. diritto di proprietà), mentre con l'interesse legittimo c'è una tutela indiretta che passa attraverso la pretesa alla legittimità dell'azione amministrativa, concetto esclusivamente italiano, che ha ripercussioni notevoli quali la distinzione tra TAR e Giudice Ordinario. In concreto, quando si controverte in materia di interessi legittimi, la competenza a giudicare spetta al Giudice Amministrativo (TAR), mentre quando si controverte di diritti soggettivi la competenza spetta al Giudice Ordinario.

Questo stato di cose ingenera molta confusione su quale tipo di Giudice adire. Nel rapporto di lavoro privato non esistono interessi legittimi, ma soltanto diritti soggettivi; si ragiona, cioè, in posizione di parità fra datore di lavoro e dipendente. Con la privatizzazione del pubblico impiego, anche i dipendenti delle pubbliche amministrazioni vantano posizioni di diritto soggettivo e questo è il motivo per cui è cambiato il giudice cui fare riferimento, non più TAR, ma Giudice Ordinario (Tribunale Civile) in funzione di Giudice del lavoro.

Altro effetto della privatizzazione è stato il diverso ruolo attribuito alla contrattazione collettiva: infatti, mentre prima del D. Lgs. n. 29/93 – con cui ha avuto inizio il processo di privatizzazione della P.A. – le fonti che disciplinavano il rapporto di lavoro erano i Decreti del Presidente della Repubblica che recepivano gli accordi siglati tra OO. SS. e Governo, ora, a seguito della “privatizzazione”, il rapporto di lavoro è normato, a livello nazionale, dai Contratti Collettivi Quadro (CCNQ), dai Contratti Collettivi nazionali (CCNL), dai Contratti Collettivi integrativi, poi dai Contratti Collettivi nazionali di interpretazione autentica ed infine dal contratto di lavoro individuale. Tutti questi contratti sono gerarchicamente ordinati a cascata: il CCNQ definisce gli ambiti ed i settori a cui faranno riferimento i CCNL, i CCNL sono i più conosciuti, i CC integrativi sono fatti nelle singole realtà e devono rispettare il CCNL, pena la loro invalidità.

1_ Nell'interesse legittimo, il rapporto tra cittadino e P.A. è costruito sull'interesse che l'attività dell'Amministrazione sia legittima, cioè non violi regole e norme che disciplinano lo svolgimento dell'attività stessa

2 – Contrasto fra CCNL e contratto individuale

Questo è un problema recente e non ci sono ancora pronunce di giudici sull'argomento, quindi bisogna fare riferimento a quanto dicono gli esperti di diritto.

Se il contratto individuale è in contrasto con il CCNL (per esempio peggiorativo in termini economici), anche sottoscrivendolo non viene a configurarsi una vera e propria rinuncia dal punto di vista "giuridico", quindi non si perde il diritto a fare causa e non si rinuncia definitivamente ai propri diritti. Infatti, la rinuncia è un atto unilaterale, e non frutto della sottoscrizione di un contratto. Fra gli altri riferimenti, a questo proposito, esistono:

- art. 2, L. 165/2001;
- art. 45, comma 2, D. Lgs. 29/1993;
- art 13, comma 12, CCNL;
- art. 2077 del Codice Civile.

I contratti individuali devono uniformarsi alle disposizioni del CCNL, altrimenti sono nulli: le aziende, pertanto, non possono inserire nella stipula dei contratti individuali clausole peggiorative rispetto ai CCNL. È particolarmente importante che questo principio sia stato riaffermato dal D. Lgs. 165/2001 poiché, se il contratto individuale viola una norma di legge (qual è l'art. 45 del D. Lgs. n. 165/2001 che recepisce e fa proprio detto principio), è, a maggior ragione, nullo.

Il contratto individuale, però, è poco "contratto" e, dopo essere stato introdotto, è stato fortemente svalutato dalla Legge 145/2002 che ha spostato il fulcro dell'attenzione dal contratto al provvedimento amministrativo di conferimento dell'incarico. È, cioè, un contratto con "poca libertà contrattuale", sia per le Amministrazioni, sia per l'individuo. Il contenuto del contratto individuale non è, cioè, oggetto di negoziazione fra il lavoratore e il datore di lavoro – come accade nel settore privato – in quanto allo stesso è attribuita sostanzialmente solo la definizione degli aspetti economici, trovando tutti gli altri aspetti del rapporto (qualifica, mansioni, orario di lavoro, etc.) disciplina nel provvedimento di conferimento dell'incarico, che rimane un provvedimento unilaterale. Nel procedere ad attribuire un incarico dirigenziale occorre che l'Amministrazione espliciti chiaramente perché quel soggetto è idoneo a quell'incarico; tale motivazione non è di tipo comparativo (tipo concorsuale: "a contro b"), ma deve essere molto chiara sulle competenze del dirigente anche in base ai risultati precedentemente ottenuti dal dirigente stesso.

Diventa necessario, quindi, dopo aver eventualmente firmato un contratto peggiorativo rispetto al CCNL, non rimanere inerti per 3 o 4 anni, in quanto il giudice potrebbe poi interpretare il silenzio prolungato come comportamento acquiescente, quindi come una rinuncia implicita. Dopo la firma del contratto individuale, bisogna subito contestare il trattamento economico ivi stabilito se esso non è conforme a quanto previsto dal CCNL, il quale è derogabile solo in melius e ciò per dimostrare che non ci si adegua e che non vi è rinuncia implicita. Nel caso si sia sicuri di avere ragione, e soltanto in questo caso, conviene fare una lettera all'amministrazione e

chiedere quanto dovuto, poi se l'amministrazione costringe ad adire le vie legali per ottenere quanto dovuto, si può invocare a suo carico anche la responsabilità amministrativa contabile.

Anche i contratti collettivi integrativi, ex art. 40, comma 3, D. Lgs. 165/2001 sono tenuti al RISPETTO dei vincoli provenienti dalla contrattazione nazionale. Poiché l'obbligo di conformità al contratto nazionale è assistito dalla sanzione della nullità, l'operazione di ermeneutica contrattuale, nella quale un tale controllo si risolve, pare destinata più appropriatamente alla sede giurisdizionale.

In definitiva, le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere "in sede decentrata" contratti integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali, o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale (art. 40, c. 3, quarto alinea, D. Lgs. n. 165/2001). Le clausole dei contratti integrativi "difformi" sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, c. 3, quinto alinea, D. Lgs. n. 165/2001).

Nel sistema delineato, il legislatore ha, cioè, inteso garantire la conformità e la coerenza del livello inferiore a quello superiore incidendo direttamente sull'atto difforme mediante il meccanismo sanzionatorio della nullità. Questa è la differenza principale rispetto al settore privato.

In tale disciplina trova conferma il principio che il livello nazionale di contrattazione è considerato come il perno del sistema contrattuale nel settore pubblico ed al contempo la cerniera che consente di mettere in relazione l'ordinamento intersindacale con quello statuale.

Circa la questione su quali siano i possibili margini di difformità del contratto individuale rispetto al CCNL in tema di trattamento economico e quali le conseguenze di una sua sottoscrizione in termini di perdita di diritti (acquiescenza), si sono esaminate le seguenti disposizioni:

- 1) Innanzitutto, il nuovo art. 2, c. 3, del D. Lgs. n. 29/1993 (oggi art. 2, comma 3, D. Lgs. n. 165/2001), come riscritto dall'art. 2 del D. Lgs. n. 80/1998. Esso dispone che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali". Il che significa sicuramente escludere interventi della fonte legislativa od unilaterale, ma anche, e ben più significativamente, concedere spazio a pattuizioni a livello individuale.
- 2) Tuttavia, sempre l'art. 2, c. 3, pone anche un obbligo di conformazione dei contratti individuali all'art. 49, c. 2 (oggi art. 45, T.U. approvato con D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001), il quale a sua volta stabilisce: "Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi". Le amministrazioni hanno cioè l'obbligo di garantire ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi. È chiaro, pertanto, il vincolo imposto al contratto individuale: la clausola del contratto individuale difforme rispetto al CCNL è perciò nulla per contrarietà a norma imperativa e non può essere applicata.

3 – Patologia dei rapporti di lavoro - Diritti sindacali

La Legge 165/2001 afferma che i CCNL governano i diritti anche con riferimento agli atti di organizzazione che hanno riflesso sul rapporto di lavoro; quindi, anche su questo, le OO. SS. hanno diritto ad interloquire.

Gli articoli del CCNL sanciscono che le OO.SS. hanno diritto di informazione, consultazione, concertazione e contrattazione.

- ❖ L'informazione deve essere periodica e tempestiva sugli atti organizzativi.
- ❖ L'informazione deve essere preventiva per quanto riguarda concertazione e contrattazione.
- ❖ Consultazione: è obbligatoria per la variazione delle piante organiche.
- ❖ Concertazione: viene fatta su richiesta scritta e non c'è obbligo di accordo, ci si parla, ma se non si trova una linea comune ognuno va per la sua strada.

Se l'Azienda comprime i diritti sindacali o non ottempera a questi adempimenti si configura un comportamento antisindacale e si può ottenere dal Giudice la condanna dell'Amministrazione.

L'art. 28 ("Repressione di condotta antisindacale") dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) ha svolto un ruolo estremamente pervasivo nell'evoluzione del diritto sindacale. Dal punto di vista del diritto sostanziale, l'art. 28 ha arricchito le tradizionali categorie civilistiche, introducendo una causa generale di antigiuridicità di atti e comportamenti, anche omissivi: l' "antisindacalità". Essa vizia qualunque condotta del datore di lavoro diretta ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, nonché del diritto di sciopero.

La disposizione legale non prestabilisce una nozione rigida ed analitica di comportamento antisindacale; individua, invece, il comportamento illegittimo non in base alle sue caratteristiche strutturali, ma alla sua idoneità a ledere i beni protetti. L'art. 28 Stat. Lav. contempla una forma di tutela avente carattere cautelare e sommario, a salvaguardia appunto del libero esercizio dell'attività sindacale e del diritto di sciopero. Al giudice l'art. 28 attribuisce il potere, previa convocazione delle parti ed assunte sommarie informazioni e qualora ritenga sussistente la violazione denunciata, di provvedere con decreto motivato impugnabile, ordinando la cessazione del comportamento che ritiene illegittimo e la rimozione degli effetti. Trattasi pertanto di un provvedimento di urgenza diretto a ripristinare provvisoriamente lo status quo, in attesa che, su ricorso degli interessati, si svolga avanti l'autorità giudiziaria il giudizio ordinario per accertare la legittimità del comportamento contestato e le sue conseguenze giuridiche.

Emanato in tempi stretti (entro due giorni, ma il termine non è perentorio), sulla base di "sommarie informazioni" e, comunque, nel rispetto del principio del contraddittorio, lo speciale procedimento di repressione del comportamento antisindacale è immediatamente esecutivo; esso diventa definitivo in mancanza di tempestiva (entro quindici giorni) opposizione del soccombente davanti al medesimo giudice e, comunque, è irrevocabile fino alla sentenza emanata da quest'ultimo, anch'essa immediatamente esecutiva.

Se favorevole all'attore, la pronuncia giudiziale avrà contenuti correlati al tipo di lesione denunciata e accertata. Infatti, non consisterà soltanto nell'ordine di cessazione del comportamento antisindacale, bensì anche nella rimozione dei suoi effetti, nessuno escluso.

La legittimazione a promuovere il decreto, mediante ricorso al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro territorialmente competente, incontra limiti di varia natura:

- ❖ La denuncia di comportamento antisindacale è solo uno strumento immediato per fare smettere un comportamento in atto: la legittimazione processuale attiva postula che il comportamento di cui si chiede di accertare l'antisindacalità – "comportamento continuato con effetti permanenti" (tale lo ha qualificato la Corte Costituzionale nella sentenza n. 244/1996) – debba essere attuale al momento della proposizione del ricorso;
- ❖ la legittimazione spetta esclusivamente agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali di categoria.

Anche nel caso in cui vengano convocati sempre prima i medici si potrebbe configurare un comportamento antisindacale.

Se si vogliono registrare le riunioni, va chiesto prima il permesso in modo trasparente.

Le convocazioni devono essere fatte con congruo preavviso affinché si possa andare preparati ed informati sugli argomenti in discussione, diversamente, le decisioni assunte sono illegittime. È compito dell'Amministrazione avvertire tutti i partecipanti. Se la convocazione è fatta regolarmente, ma con preavvisi troppo brevi, si può comunicare l'impossibilità a partecipare e diffidare l'Amministrazione dal prendere qualunque decisione perché illegittima.

Se durante un incontro sindacale viene redatto un verbale non conforme si può fare una querela di falso ideologico (reato penale). I verbali delle riunioni devono essere fatti non in tempi lunghi, ma devono essere quasi contestuali (Cassazione). La redazione dei verbali non è obbligatoria per tutte le riunioni, lo è sicuro per gli incontri di concertazione.

È un reato penale grave se l'azienda protocolla Determinazioni in realtà consistenti in solo titolo, il cui contenuto viene scritto in un secondo tempo.

Il recupero delle ore straordinarie non è previsto dal CCNL, che definisce chiaramente che il dirigente è tenuto a garantire un risultato anche con un impegno di ore superiore a quanto definito (34 + 4). Nulla è possibile invocare, quindi, se un'ASL non vuole riconoscere tale istituto, migliorativo del CCNL; nel caso lo straordinario venga pagato si può configurare anche il "danno erariale".

4 - Accesso agli atti

Il diritto di accesso è uno strumento utile perché consente di avere copia degli atti o documenti, fisicamente già esistenti – e non informazioni che non sono contenute in nessun documento e devono essere ricostruite apposta per rispondere (in tale caso si esercita il diritto di informazione e non l'accesso) – fatti dall'Amministrazione e si realizza in due modi: informale e formale.

Il primo di questi consiste nella richiesta orale del documento che possiamo considerare come la richiesta standard perché le Amministrazioni sanno ormai molto bene quali sono le loro competenze di legge, mentre la seconda, che è scritta e molto formale, dovrebbe essere riservata a quei casi in cui l'Amministrazione ha dubbi sulla legittimità della richiesta, cioè sul fatto che il soggetto richiedente abbia un diritto giuridicamente rilevante.

A fronte di una richiesta formale, l'Amministrazione ha 30 giorni di tempo per rispondere; la mancata risposta è un diniego di accesso e si hanno altri 30 giorni di tempo per ricorrere al TAR (in questo caso, al TAR, che non ha cessato di esistere). È un ricorso molto semplice per cui non è indispensabile il patrocinio dell'Avvocato.

Secondo una sentenza della Cassazione la non risposta dell'Amministrazione ad una richiesta di accesso si configura come omissione di atti di ufficio ed è quindi un reato penale, ma alcuni giudicano questa sentenza come molto punitiva.

Il diritto di accesso non può essere fatto valere da tutti su richieste generalizzate ed indiscriminate, ma vige solo in caso di situazioni giuridicamente rilevanti; in qualità di delegati sindacali non esiste ostacolo, poiché le richieste di una O.S. sono, di per sé, giuridicamente rilevanti. Nei casi in cui c'è una valutazione comparativa in cui tutti quanti accedono a un fondo (beni limitati che vengono ripartiti), il singolo partecipante ha diritto di verificare che le regole siano state applicate correttamente. In tal caso sarebbe corretto fare richiesta formale specificando le motivazioni.

Attenzione a non farsi intimidire dal falso problema della privacy rispetto all'accesso; la privacy è spesso una scusa per non dare informazioni dovute. Sia il Garante della Privacy, sia il Consiglio di Stato con una sentenza del 30.7.2002, hanno sancito che il diritto di accesso prevale contro il diritto alla riservatezza nei confronti di terzi, quando la conoscenza di tali atti serve per difendere i propri interessi giuridici in giudizio; addirittura, c'è il diritto a chiedere dati definiti sensibili se ciò serve per adire in giudizio. Di conseguenza, si possono ottenere anche accordi firmati dai Medici o dal Comparto, dati riguardanti i non iscritti se questi vengono giudicati pertinenti dalle OO.SS. In tali casi, se le Amministrazioni non forniscono le delibere richieste, si può fare un ricorso con rito accelerato in base alla Legge 241 (usualmente il TAR condanna l'Amministrazione nel giro di pochissimo tempo non solo a dare gli atti richiesti, ma anche a pagare l'avvocato del danneggiato ricorrente).

5 – Responsabilità (penale, amministrativa e contabile)

Leggere con accuratezza il Codice di comportamento del Pubblico dipendente perché ci sono regole che possono determinare problemi seri se vengono infrante:

- ❖ Timbrare il cartellino/badge e non essere poi presenti in ufficio o in altro posto precedentemente dichiarato è un reato penale;
- ❖ Il rifiuto di effettuare le proprie mansioni di servizio può costituire una omissione di atti d'ufficio;
- ❖ Un ingiustificato formalismo burocratico può diventare omissione di atti d'ufficio;
- ❖ L'utilizzo del telefono del servizio per scopi propri può costituire peculato;
- ❖ Ecc.

La responsabilità amministrativa e contabile è la responsabilità che lega il dipendente al proprio datore di lavoro, mentre la responsabilità civile regola il rapporto tra il paziente ed il curante.

Se la responsabilità amministrativo-contabile viene infranta si può configurare un'azione della Procura della Corte dei Conti: per esempio, nei casi in cui un dipendente causi un danno erariale alla propria Amministrazione, danno che può essere costituito da un'uscita (maggiore spesa) o da una mancata entrata (non applicare ticket). Di danno erariale si risponde soltanto se è per dolo (volontario) e se è per colpa grave.

La responsabilità amministrativo-contabile non è assicurabile, quindi converrebbe sempre che, se un cittadino subisca danni per un colpa di un intervento di tipo sanitario, il medesimo faccia richiesta di risarcimento danni direttamente allo specialista perché questa è una responsabilità civile che può essere coperta tramite Assicurazioni, mentre se il cittadino chiede il rimborso danni direttamente all'ASL questa dopo aver liquidato il danno può chiedere il risarcimento al dipendente che lo ha causato, il quale non ha, in questo caso, copertura assicurativa, trattandosi di responsabilità amministrativo-contabile, quindi non assicurabile.

6 – Varie

- ❖ Farsi fare un ordine di servizio è un modo in cui un dipendente si fa esimere dalla responsabilità per un atto che ritiene non corretto; in tal modo colui che firma l'ordine si assume la responsabilità dell'azione: l'ordine di servizio non deve avere una struttura formale particolare, è importante che sia molto chiara la volontà del responsabile.
- ❖ Non esiste l'esercizio delle funzioni superiori nella Pubblica Amministrazione, in quanto sarebbe uno scivolamento costante verso l'alto senza nessun argine, diversamente da quanto avviene nel settore privato dove il proprietario dell'Azienda mette vincoli precisi e decide pagando in prima persona tali situazioni.