



Notizie Utili 32

Mantenimento indennità di amministrazione a seguito di mobilità

Segnalazione da UO Monitoraggio contratti e legale

Nel caso di mobilità volontaria non è garantito il mantenimento del livello retributivo in godimento presso l'amministrazione di provenienza. La determinazione del trattamento economico spettante al dipendente in mobilità volontaria si deve riferire agli emolumenti propri del trattamento economico fondamentale ed accessorio del comparto di contrattazione dell'amministrazione di destinazione del dipendente previsti per la categoria e fascia economica di inquadramento, restando esclusa la possibilità del riconoscimento, ancorché a titolo di assegno *ad personam* riassorbibile, di importi derivanti da emolumenti propri del comparto di provenienza.

Sezione Prima Giurisdizionale Centrale d'Appello n. 238/2021 Pubblico Impiego – Personale Assunzione senza requisito essenziale - Danno erariale

Il Collegio ha confermato la sentenza di primo grado, attesa la gravità delle condotte dolose messe in atto da un docente che aveva tratto indebito vantaggio dalla percezione di retribuzioni correlate ad insegnamento in assenza del requisito prescritto dell'abilitazione. In particolare, i giudici nel confermare la motivazione della Corte territoriale, hanno ribadito che: "Il comportamento fraudolento posto in essere dall'appellante ne ha consentito l'indebito inserimento nelle graduatorie permanenti, il cui presupposto era il superamento di un precedente concorso, ai fini del conferimento delle supplenze annuali (legge n. 124/1999). Cagionando, in tal modo, all'amministrazione scolastica un danno di rilevante entità, consistente nelle retribuzioni erogate per prestazioni lavorative rese *sine titulo*, in quanto espletate in carenza della specifica e indispensabile qualificazione professionale richiesta dalla legge, prive come tali, di equivalenza qualitativa rispetto a quelle di un docente munito del relativo titolo abilitativo, ulteriore rispetto al diploma. Correttamente, peraltro, la Corte territoriale, in applicazione del principio di cui all'art.1, comma 1-bis, della legge n.20/1994, in via equitativa, ha valutato l'utilità delle prestazioni rese, nella misura di un terzo della retribuzione percepita dalla convenuta, pervenendo alla condanna, pari a due terzi di quanto contestato in citazione; quanto precede, dopo aver rilevato che dalla documentazione versata in atti non emergevano contestazioni relative a insufficiente qualità delle prestazioni professionali rese dalla convenuta, ancorché le stesse fossero da ritenersi qualitativamente inferiori a quelle che avrebbe fornito una insegnante abilitata".

La Cassazione ribadisce che l'incarico di sostituzione non si configura come mansioni superiori.

Corte di Cassazione, ordinanza n. 23156 del 19 agosto 2021

La materia delle sostituzioni è stata espressamente disciplinata dalle parti collettive che, all'art. 18, comma 7, del CCNL 8.6.2000 hanno innanzitutto ribadito, in linea con la previsione dell'art. 15 ter, comma 5, del d.lgs. n. 502/1992, che «le sostituzioninon si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria»; hanno, quindi, previsto una speciale indennità, da corrispondersi solo in caso di sostituzioni protrattesi oltre sessanta giorni, rapportata al livello di complessità della struttura diretta. Il comma 4 della disposizione contrattuale prevede che, qualora la necessità della sostituzione sorga in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, e, quindi, della vacanza della funzione dirigenziale, la stessa è consentita per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure concorsuali e può avere la durata di mesi sei, prorogabili a dodici.

Va rilevato, tuttavia, che le parti collettive non hanno fatto cenno alle conseguenze che, sul piano economico, possono derivare dall'omesso rispetto del termine e l'omissione non può essere ritenuta casuale, atteso che la norma contrattuale ha tenuto ad affermare, come principio di carattere generale, che la sostituzione non implica l'espletamento di mansioni superiori.

Il termine di cui al comma 4, quindi, svolge senz'altro una funzione sollecitatoria ma il suo mancato rispetto non può legittimare la rivendicazione dell'intero trattamento economico spettante al dirigente sostituito, impedita proprio dall'incipit del comma 7, che, operando unitamente al principio della onnicomprensività al quale si è già fatto cenno, esclude qualsiasi titolo sul quale la pretesa possa essere fondata.

Dichiarare il falso nei concorsi pubblici: cosa si rischia?

La falsa dichiarazione di titoli nei concorsi pubblici può portare anche a pene molto severe. Vediamo cosa si rischia a dichiarare il falso nei concorsi pubblici.

Dichiarare il falso in un concorso pubblico non è mai una buona idea.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Ad alcuni potrebbe sembrare una sottigliezza, un modo per poter gonfiare il curriculum, come ad un colloquio quando vogliamo metterci in luce. Ma il **concorso** è pur sempre un atto pubblico e mentire può portare a gravi conseguenze. Vediamo allora **cosa si rischia a dichiarare il falso nei concorsi pubblici**.

Dichiarare il falso nei concorsi pubblici: quando si dichiara il falso

Come abbiamo detto, **dichiarare il falso nei concorsi pubblici** può portare a gravi conseguenze, sempre a fronte di ciò che è stato dichiarato.

In un concorso pubblico può succedere di mentire su un **titolo di studio**, ad esempio, affermando di essere in possesso di un titolo di laurea o un diploma di una scuola superiore specifica. Oppure può capitare di mentire sulle proprie **esperienze pregresse**, gonfiando il proprio curriculum, millantando di aver sostenuto tirocini o collaborazioni mai esistite.

Uno studio ha affermato che la maggior parte dei candidati mente almeno 2-3 volte durante un colloquio di lavoro. Ma se, durante un colloquio, si rischia quasi solamente di non essere richiamati, la questione cambia totalmente in situazioni ufficiali come un concorso, definito un vero e proprio atto pubblico.

Questo perché stiamo dichiarando il falso di fronte ad un **pubblico ufficiale**, ovvero un individuo *“che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”*.

Tra i pubblici ufficiali troviamo sicuramente le forze dell'ordine, ma anche i controllori, i magistrati, gli avvocati e anche chi si occupa di concorsi pubblici.

Dichiarare il falso nei concorsi pubblici: cosa si rischia

Per trattare l'argomento, dobbiamo fare riferimento all'**art. 495 del Codice Penale**, che afferma:

“Chiunque dichiara o attesta falsamente al pubblico ufficiale l'identità, lo stato o altre qualità della propria o dell'altrui persona, è punito con la reclusione da uno a sei anni”.

Inoltre, si afferma che la reclusione non può essere inferiore a due anni, in **due casi**:

- Se si mente riguardo al proprio stato civile;
- Se si mente sulla propria identità, sul proprio stato o sulle proprie qualità personali.

La legge, quindi, parla chiaro. Proprio per questo, mentre si compila una **domanda per un concorso pubblico**, è importante prestare grande attenzione alle informazioni che inseriamo e non falsificare mai i propri dati, specialmente quelli relativi alla propria istruzione e alle esperienze lavorative pregresse.

Dichiarare il falso nei concorsi pubblici: la buona fede e i precedenti

Ovviamente bisogna sempre valutare ogni caso singolarmente.

Ad esempio, se commettiamo uno sbaglio, bisogna valutare anche la **buona fede dell'errore**. In alcuni casi, non saremo obbligatoriamente accusati di dichiarare il falso o di essere esclusi in sede di concorso.

Tra i precedenti, troviamo la **sentenza n. 2502 del 13/11/2019 del Tribunale di Brindisi**. La ricorrente aveva partecipato ad un concorso pubblico per soli titoli, indetto dalla Provincia di Brindisi e riservato solo a soggetti affetti da disabilità.

Al momento della compilazione della domanda, aveva erroneamente dichiarato di aver avuto un rapporto di lavoro di 18 ore a settimana, invece delle 6 ore contrattualizzate realmente. Quando ci sono stati i controlli, l'Amministrazione aveva riscontrato l'errore, procedendo all'esclusione della candidata, collocata in terza posizione nelle graduatorie.

La candidata ha fatto ricorso al Tribunale di Brindisi, lamentando la **violazione dell'art. 75 DPR n.445/00**, ritenendo la sua esclusione dal concorso illegittima, poiché la falsa dichiarazione era relativa solamente ai titoli vantati, senza incidere sul possesso dei requisiti per l'accesso alla selezione. Il Tribunale di Brindisi ha ritenuto fondata la tesi della candidata, giudicando irrilevante la falsa dichiarazione, poiché attenente solo ai titoli e non ai requisiti.

Perciò, secondo le recenti sentenze, la **decadenza di ammissione al concorso pubblico** avviene solamente se la falsa dichiarazione tocca dati decisivi per l'assunzione (come i titoli di studio) e non altri titoli.

In caso di falsa o erronea dichiarazione di titoli in una domanda di concorso, invece, è intervenuto il **Tar del Lazio nella sentenza n.11389, del 24 novembre 2018**.

Nel caso specifico, il candidato aveva dichiarato di essere in possesso del titolo di patente europea per computer ECDL, nella versione *“Core Full”*, invece di *“It Security”*, di cui era in possesso realmente.

In questo caso, la dichiarazione mendace aveva attribuito un maggiore punteggio al candidato, ma non aveva influito sulla sua ammissione al concorso.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

La dichiarazione è stata definitiva come “*indicazione erronea*” (poiché vista la buona fede) e ha portato ad una rivalutazione della sua posizione in graduatoria, ma non l’esclusione dal concorso.

COVID-19: le novità su quarantena, malattia e lavoratori fragili

Dall’INPS, ulteriori indicazioni per le indennità riconosciute per la tutela della quarantena, per i lavoratori fragili e per la malattia conclamata da COVID-19 (Mess. INPS 6 agosto 2021 n. 2842).

Corte Europea dei Diritti Umani: no alla sospensione dell’obbligo vaccinale

La Corte Europea dei Diritti Umani di Strasburgo ha respinto il ricorso presentato da 672 vigili del fuoco (tra professionali e volontari) contro la legge francese che impone loro l’obbligo di essere vaccinati contro il Covid-19.

Nello specifico il ricorso prevedeva “di sospendere l’obbligo vaccinale”, o in alternativa “di sospendere l’impossibilità di lavorare per chi non è vaccinato” oppure “di non sospendere il pagamento del salario per i non vaccinati”. La Corte europea dei diritti umani ha rifiutato la richiesta delle misure urgenti, spiegando che la situazione dei vigili del fuoco non ricade tra i casi che richiedono un’azione immediata.

Il Coordinamento Territoriale