



Notizie Utili 18

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro nel caso di vincita di concorso pubblico viene riconosciuto al dipendente anche se quest'ultimo risulta vincitore in un'Amministrazione non appartenente a nessun comparto o area di contrattazione?

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro è stabilito nell'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 ed è riconosciuto, com'è noto, ai lavoratori a tempo indeterminato che hanno superato il periodo di prova assunti nelle Amministrazioni rientranti nell'ambito applicativo del comparto delle Funzioni Centrali ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNL citato. È dunque un diritto soggettivo che spetta ai lavoratori di queste Amministrazioni, le quali lo riconoscono *“per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'Amministrazione di destinazione”*.

Benché non vi sia un'esclusione esplicita delle Amministrazioni non rappresentate da ARAN in sede di contrattazione, come ad esempio gli Organi Costituzionali o le Autorità indipendenti, dalla formulazione adottata nella norma e, in particolare, dalla locuzione *“disposizioni contrattuali”*, si può desumere che il diritto alla conservazione del posto di lavoro è riconosciuto soltanto nei casi di vincita di concorso pubblico presso le Amministrazioni - anche di diverso comparto - rientranti nell'ambito applicativo del diritto del lavoro pubblico contrattualizzato, così come delineato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Risultano, pertanto, escluse tutte quelle Amministrazioni i cui rapporti di lavoro sono retti dal diritto pubblico.

Un dipendente che ha vinto un concorso pubblico presso un'altra Amministrazione o Ente deve presentare le proprie dimissioni e risolvere in tal modo il rapporto di lavoro?

Il dipendente vincitore di concorso pubblico ha l'onere di rassegnare le dimissioni presso l'Amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto dall'articolo 68 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, estinguendo in tal modo il proprio rapporto di lavoro prima dell'assunzione nella nuova amministrazione. Allo stesso tempo, l'Amministrazione di provenienza ha l'onere di conservare il posto in dotazione organica per tutta la durata del periodo di prova prevista nell'Amministrazione di destinazione.

Nel caso in cui il dipendente volesse esercitare il diritto di cui all'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, e rientrare così presso l'Amministrazione di provenienza, quest'ultima dovrà, avendo cura di inquadrare il dipendente *“nell'area o categoria e profilo professionale di provenienza”*, predisporre un nuovo contratto individuale di lavoro il quale esplicherà *ex novo* i propri effetti giuridici dal momento della sua stipula.

Quali sono le modalità di lavoro a distanza previste dal vigente CCNL?

Il CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 disciplina per la prima volta l'istituto del lavoro a distanza (Titolo V), distinguendolo tra il lavoro agile (artt. 36 - 40) e lavoro da remoto (art. 41).

Nel primo caso, la prestazione lavorativa è resa senza vincoli di orario né di luogo; nel secondo caso, il lavoratore rende la propria attività in luoghi diversi da quelli d'ufficio, ma comunque previamente determinati, e rimane assoggettato a precisi vincoli di orario. Per completezza di trattazione si evidenzia che il Contratto Collettivo non è intervenuto a modificare la previgente disciplina del cd. telelavoro, il quale resta disciplinato dall'art. 3 del DPR 8/3/1999 n. 70 e dal CCNQ sottoscritto il 23/03/2000, così come richiamati dai precedenti CCNL.

È possibile svolgere delle elezioni RSU suppletive a fronte della presentazione di una sola lista con 3 candidati?

L'ACNQ in materia di RSU del 12 aprile 2022 non contiene restrizioni allo svolgimento delle elezioni nell'eventualità della presentazione di una sola lista, pur non essendo tale aspetto indicato esplicitamente nelle norme contrattuali. Infatti, nel citato Accordo del 12 aprile 2022 ciò si può evincere dalla dichiarazione n. 2 riportata in calce all'art. 19 nella quale si legge che *“Le parti si danno atto che la Commissione elettorale di cui all'art. 19 è composta di minimo tre componenti. Tuttavia, laddove sia presentata un'unica lista o nell'ipotesi in cui, malgrado i tentativi di cui al comma 4, i componenti designati risultassero meno di tre, al fine di consentire in ogni caso l'esercizio del diritto di voto, la Commissione elettorale può comunque essere costituita con i componenti designati”*. Tuttavia, quanto sopra riportato vale nell'ipotesi delle elezioni delle RSU relative alla tornata generale che avviene a livello nazionale in tutti i comparti, atteso che quest'ultime vengono effettuate non solo per il rinnovo degli organismi di rappresentanza dei lavoratori ma, altresì, per la rilevazione da parte dell'Aran del dato elettorale ai fini dell'accertamento della rappresentatività sindacale triennale. Diversamente, nel caso sia necessario, nel corso del triennio di vigenza delle RSU, svolgere delle elezioni suppletive in un singolo posto di lavoro (ad esempio perché l'intera RSU è decaduta) è possibile effettuare le



COORDINAMENTO TERRITORIALE

elezioni anche se sia stata presentata un'unica lista purché la stessa abbia almeno un numero di candidati pari al numero minimo dei componenti necessari per la costituzione della RSU nella sede interessata (*cf. art. 4 ACNQ citato*).

La titolarità dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017, è in capo all'organizzazione sindacale rappresentativa o anche ad una delle federazioni costituenti la stessa pur non rappresentativa?

La titolarità dei permessi ex art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato e integrato dal CCNQ del 19 novembre 2019, è in capo alle associazioni sindacali rappresentative (organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto di riferimento e confederazioni di cui alla tavola 1 allegata al CCNQ 19/11/2019) per consentire ai dirigenti sindacali indicati all'art. 3, comma 1, lettere e), f) e g), del CCNQ del 4 dicembre 2017 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali di cui i dirigenti stessi fanno parte.

Quali sono i dirigenti sindacali che possono fruire dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari?

I dirigenti ammessi all'utilizzo dei permessi ex art. 13 CCNQ 4 dicembre 2017 sono:

- i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa (art. 3, comma 1, lett e);
- i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 43 comma 2 del d.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa (art. 3, comma 1, lett f);
- i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa (art. 3, comma 1, lett g).

Ordinanza n. 4185 del 10/2/2023 Impiego pubblico – procedimento disciplinare – violazione obbligo datoriale di audizione del dipendente - rigetto

La Cassazione – nel confermare la pronuncia di merito che rigettava la domanda di un lavoratore che aveva impugnato giudizialmente la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per sei mesi, irrogatagli per aver somministrato ad un paziente un farmaco al posto di un altro ed aver alterato la relativa cartella clinica - ritiene corretto l'operato della PA datrice in ordine alla audizione dell'incolpato nella procedura disciplinare e in quella di accertamento dei fatti contestati e chiarisce che all'obbligo datoriale di procedere all'audizione del dipendente raggiunto da una contestazione disciplinare, non corrisponde un incondizionato diritto di quest'ultimo al differimento dell'incontro in cui deve essere sentito. La violazione del predetto obbligo dà luogo alla nullità della sanzione solo ove sia dimostrato dall'interessato un pregiudizio al concreto esercizio del diritto di difesa. La Cassazione afferma che il procedimento disciplinare del pubblico dipendente può essere sospeso solo nell'ipotesi in cui il lavoratore sia affetto da una patologia talmente grave da impedirgli di esercitare il diritto di difesa attraverso qualunque mezzo. E', pertanto, onere del dipendente provare di non avere potuto presenziare all'audizione a causa di una patologia così grave da risultare ostativa in assoluto all'esercizio di quel diritto, dovendosi ritenere che altre malattie non precludano all'incolpato diverse forme partecipative tali da consentire al procedimento di proseguire nel rispetto dei termini perentori finali che lo cadenzano.

Sezione Regionale di controllo per il Lazio delibera n.88/2023/PAR Pubblico Impiego – personale in quiescenza – affidamento incarichi di supporto a titolo oneroso

La Corte dei conti, sezione regionale di controllo per il Lazio, con deliberazione n. 88/2023/PAR ritiene possibile affidare un incarico di supporto, affiancamento e assistenza a titolo oneroso a personale in quiescenza purché «l'assistenza» non comporti studio e consulenza, ossia attività caratterizzata, in negativo, dalla mancanza di competenze specialistiche e che non rientri nelle ipotesi di contratto d'opera intellettuale ricordando altresì l'obbligo di rispettare sempre tutte le regole previste dall'articolo 7, comma 6, del Dlgs 165/2001. Per la Corte dei conti laziale, la tassatività delle fattispecie vietate (articolo 5, comma 9, del decreto legge n. 95 del 2012) fa sì che le attività consentite per gli incarichi si ricavano a contrario, dovendosi le situazioni diverse da quelle elencate non essere ricomprese nel divieto di legge quali l'espletamento di funzioni direttive, dirigenziali, di studio o di consulenza. Per i magistrati contabili se il divieto riguarda l'attività di «studio e quella di consulenza», può ritenersi consentita quella di «assistenza» nei limiti in cui si diversifica dalle altre due: assistenza che non comporti studio e consulenza, ossia attività caratterizzata, in negativo, dalla mancanza di competenze specialistiche e che non rientri nelle ipotesi di contratto d'opera intellettuale di cui agli articoli 2229 e seguenti del codice civile.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Concorso Presidenza della Repubblica 2023

Il Concorso mette a disposizione 20 posti, come assistente amministrativo, presso la Presidenza della Repubblica. I vincitori del concorso saranno in prova per un anno, prima dell'eventuale assunzione.

Le mansioni saranno le seguenti: vigilanza, sicurezza, cura e custodia delle sedi, rappresentanza e assistenza ad ospiti e visitatori, presso i settori anticamera, custodia, guardiaportoni del Segretariato generale della Presidenza della Repubblica.

Per poter partecipare, i candidati dovranno essere in possesso dei requisiti generali per i concorsi, come la maggiore età, la cittadinanza italiana, il godimento dei diritti civili e politici, l'assenza di sentenze definitive di condanna, l'assenza di licenziamento o dispensa presso amministrazioni pubbliche e idoneità fisica per l'impiego.

In più, i candidati dovranno avere un'età inferiore ai 40 anni ed essere in possesso di un diploma d'istruzione secondaria di secondo grado.

Prova preselettiva

La prova preselettiva consisterà in un questionario composto da 60 quesiti a risposta multipla.

Le materie saranno le seguenti:

- Quesiti attitudinali di carattere critico-verbale e logico-matematico;
- Nozioni di diritto pubblico generale;
- Cultura generale.

Per poter partecipare al Concorso, occorrerà inviare la domanda, esclusivamente in via telematica. Sarà possibile inviare le domande entro le ore 18.00 del 22 giugno 2023.

Smart working: cosa succederà dal primo luglio?

Smart working primo luglio: come sappiamo, dal prossimo 30 giugno, scadrà il diritto allo smart working per i lavoratori fragili e i dipendenti con figli under 14 e non è stata ancora annunciata alcuna proroga.

CONCORSO PUBBLICO: CONTROINTERESSATO SEGUITO IMPUGNAZIONE DI UNA GRADUATORIA

La Seconda Sezione del Consiglio di Stato nella sentenza depositata in data 13 marzo 2023 ha ribadito la consolidata giurisprudenza amministrativa a tenore della quale *"in sede di impugnazione di una graduatoria di un concorso pubblico, è controinteressato, ai fini della notifica del ricorso introduttivo del giudizio, il concorrente meglio collocato in graduatoria il quale è destinato a ricevere pregiudizio dall'eventuale accoglimento del ricorso, in quanto titolare di un interesse uguale e contrario a quello dedotto in ricorso (Cons. Stato, sez. IV, 11 febbraio 2016, n. 594; in senso sostanzialmente conforme sez. V, 24 dicembre 2021, n. 8595 e giurisprudenza ivi richiamata; sez. I, parere n. 2799 del 2019; parere n. 2598 del 2019; C.d.S., Sez. III, n. 6743 del 2018)"*.

PENSIONI, ECOCERT IN ARRIVO ANCHE PER I DIPENDENTI PUBBLICI

L'Estratto conto Certificato (Ecocert) raggiungerà sempre più dipendenti pubblici. L'Inps avvisa, con messaggio n. 1727/2023 che il documento sarà a breve disponibile anche a favore dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni (ex-Inpdap), cioè dipendenti degli enti locali, sanità, personale civile e militare dello stato e ai territori delle direzioni regionali di Piemonte, Emilia-Romagna, Marche, Campania, Napoli e Sicilia. Il termine del rilascio sarà di 55 giorni dalla data della domanda

Cassazione: quando può dirsi legittimo il rifiuto di adempiere ad un ordine datoriale?

Con l'ordinanza n. 10227 del 18.04.2023, la Cassazione afferma che il dipendente può legittimamente opporre un rifiuto all'esecuzione di un ordine datoriale solo nel caso in cui detta condotta sia improntata a correttezza e buona fede e non rappresenti, invece, un pretesto per sottrarsi agli obblighi scaturenti dal contratto di lavoro.

Cassazione: licenziamento legittimo per reato grave anche se commesso molti anni prima

Con l'ordinanza n. 14114 del 23.05.2023, la Cassazione afferma che risulta legittimo il licenziamento irrogato ad un dipendente per una condanna penale, intervenuta anni prima con riferimento ad una vicenda extralavorativa, qualora il reato ascritto al lavoratore sia di una gravità tale da ledere il vincolo fiduciario.

Il Coordinamento Territoriale