

NOTIZIE UTILI

730: quando arrivano i rimborsi?

Già a partire da luglio, secondo l'Agenzia delle entrate, i rimborsi Irpef derivanti dai modelli 730 del 2018 saranno inseriti nella retribuzione dal datore di lavoro o dal relativo ente pensionistico. L'attesa è quasi giunta al termine per chi aspetta i rimborsi Irpef derivanti dai modelli 730 del 2018. Si tratta di quella parte di imposte pagate in più dal contribuente che allo stesso saranno restituite alla presentazione della [dichiarazione dei redditi](#) 2018.

Quando arrivano i rimborsi Irpef derivati dal modello 730?

Come chiarisce l'Agenzia delle entrate, i rimborsi dovranno arrivare già dalla **retribuzione di luglio**, per cui «il datore di lavoro o l'ente pensionistico deve effettuare i rimborsi relativi all'Irpef e alla [cedolare secca](#) o trattenere le somme o le rate (se è stata richiesta la rateizzazione), dovute a titolo di saldo e primo acconto relativi all'Irpef e alla [cedolare secca](#), di addizionali regionale e comunale all'Irpef, di acconto del 20% su taluni redditi soggetti a tassazione separata, di acconto all'addizionale comunale all'Irpef».

Nel caso invece dei **pensionati**, trattenute o rimborsi verranno fatti a partire «dal mese di agosto o di settembre (anche se è stata richiesta la rateizzazione). Se la retribuzione erogata nel mese è insufficiente, la parte residua, maggiorata dell'interesse previsto per le ipotesi di incapienza, sarà trattenuta nei mesi successivi fino alla fine del periodo d'imposta».

Se invece dalla presentazione del 730 precompilato o ordinario presentato in assenza di sostituto, dovesse emergere un **debito**, toccherà al Caf o ad un professionista incaricato: trasmettere il modello F24 in via telematica all'Agenzia delle Entrate; oppure, entro il decimo giorno che precede la scadenza del termine di pagamento, dovrà essere consegnato il modello F24 compilato al contribuente che effettua il pagamento presso qualsiasi sportello di banche convenzionate, uffici postali o agenti della riscossione oppure, in via telematica, utilizzando i servizi online dell'Agenzia delle Entrate o del sistema bancario e postale.

Demansionamento: spetta il danno patrimoniale ma non quello biologico

Il mancato riconoscimento del grado di dirigente presso le Entrate, con l'assegnazione, invece, al cosiddetto team legale, può legittimare il demansionamento e il danno patrimoniale, ma non è detto che al lavoratore spetti anche il risarcimento del danno non patrimoniale. Lo precisa la Cassazione con la sentenza n. 17978/18. Nella vicenda un dipendente era finito in contenzioso con l'Agenzia delle entrate per aver subito una condotta vessatoria (ex articoli 2087e 2103 Cc) da parte del datore di lavoro.

Al sindacalista ampia libertà di critica: non è licenziabile per pareri sull'azienda

Illegittimo il licenziamento del sindacalista Rai che abbia esercitato duramente il diritto di critica nei confronti del datore di lavoro. Deve prevalere nei suoi confronti la "scriminante" costituzionale e il soggetto deve poter manifestare liberamente il proprio pensiero. Lo precisa la Cassazione con la sentenza n. 18176/2018. Il giudizio di merito - La Corte, ricorda come il dipendente, anche avvocato presso l'azienda, avesse espresso un parere negativo sulla circostanza che i legali in azienda fossero iscritti ...

Per l'assegno di divorzio pesa il contributo alla vita familiare

Non certo un passo indietro. Semmai una precisazione. La Corte di cassazione, con un'importante sentenza delle Sezioni unite civili, la n. 18287, depositata ieri, ha fornito una serie di chiarimenti su natura e riconoscimento dell'assegno di divorzio. Una pronuncia assai attesa, dopo che l'anno scorso la stessa Cassazione, ma a sezione semplice, aveva mandato in soffitta quel criterio del tenore di vita cui adeguare l'importo dell'assegno che, per 27 anni, era stato considerato dagli stessi giudici il riferimento principale. ...

Il Comune paga le spese legali al dipendente "processato" solo se non c'è conflitto di interessi

Il Comune è tenuto a risarcire le spese legali di un dipendente interno coinvolto in un processo penale esclusivamente se non ci sono conflitti di interessi tra le parti. Questo il significativo principio espresso dalla Cassazione con l'ordinanza n. 18256/18. La vicenda - La Corte si è trovata alle prese con una vicenda in cui un dipendente comunale era stato imputato per i reati ex articoli 110, 479, comma 1, e 493 del Cp, per ...

Pensioni d'oro, per Di Maio vanno tagliate e alzate le minime, no dei sindacati: le cifre.

Chi percepisce 4.000 euro netti al mese potrebbe dover fare i conti con un taglio finalizzato ad alzare le minime a 780 euro.

Luigi Di Maio ha intenzione di proseguire sulla sua strada. Il Ministro del Lavoro intende mantenere fede al contratto di Governo, andando ad abolire la Riforma Fornero, ma c'è intenzione anche di andare all'attacco di privilegi rappresentati dalle Pensioni d'oro. A ciò si affianca l'idea di creare un fondo che possa rendere sostenibile la prospettiva di **aumentare le pensioni minime**. Questo è il momento in cui si provano a fare dei calcoli, andando a determinare quali sarebbero le fasce di reddito pensionistico su cui intervenire per tagliare gli assegni più corposi. Sotto la lente d'ingrandimento, ovviamente, sono destinati a finire i trattamenti previdenziali che non siano giustificati da un adeguato versamento contributivo durante gli anni di esercizio della professione.

Non a caso si parla di "revisione contributiva" da mettere in atto. Si tratta di un punto su cui, tra l'altro, sembra esserci convergenza di idee tra Luigi Di Maio e Tito Boeri presidente dell'Inps.

Assegni più "pesanti" sotto osservazione

È chiaro che il **Ministero** e l'ente previdenziale dovranno realizzare delle linee guida per andare a valutare quali fasce di reddito vanno poste sotto attenzione. La prima intesa va trovata sulla definizione delle pensioni su cui intervenire. Di Maio parla di pensioni al "netto", mentre l'Inps, in linea di massima preferisce parlare al lordo. La differenza risiede nel fatto che nella prima ipotesi si fa riferimento alla sola cifra che un pensionato percepisce, nel secondo, invece, si intende il cumulo della busta paga, considerando anche le imposte.

Tanto per dare l'idea una pensione da 7000 euro lordi corrisponde a circa 4000 euro netti. In questa fascia di reddito ci sarebbero trentasettemila persone che potrebbero subire il ricalcolo contributivo. Difficile immaginare che si salga ulteriormente nel fissare un nuovo limite minimo, poiché andando a considerare le pensioni da 7500 euro lordi la platea su cui intervenire si restringerebbe a 26.000. Forse sarebbe più probabile che si scendesse fino a 6000 euro lordi e si arriverebbe a poter intervenire su un bacino di circa 70.000 assegni.

Pensioni minime: Di Maio vuole portarle a 780 euro

Un esperto del settore, Stefano Patriarca intervistato da Il Secolo d'Italia, ha evidenziato come i tagli sulle pensioni oltre 5.000 euro rappresenterebbero un gettito di circa 115 milioni di euro. Boeri intende perseguire lo stesso obiettivo, ma vorrebbe adottare un'altra strategia [VIDEO]. Applicare il metodo contributivo a tutti coloro che stanno sopra i 5000 euro lordi (non netti) sarebbe destinato ad assicurare un risparmio di quasi un miliardo. Cgil, Cisl e Uil sono, però, pronte a dire no, ribadendo la sacralità di pensioni che non vanno toccate.

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

In che modo va prodotta l'“attestazione di presenza” di cui all'art. 35, comma 12, laddove la struttura sia privata e, dunque, non possa certificare in via telematica?

Secondo la previsione contrattuale, l'attestazione deve essere prodotta, dalla struttura, anche privata, che ha svolto la prestazione. Il contratto non prescrive che essa vada trasmessa necessariamente in via telematica, né menziona specifiche modalità di trasmissione. Semplicemente, richiede l'inoltro all'amministrazione dal dipendente o direttamente alla stessa amministrazione dalla struttura che ha erogato la prestazione, anche per via telematica. La trasmissione in via telematica costituisce, pertanto, una mera possibilità.

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali ha previsto la possibilità di utilizzare fino a 18 ore annuali, fruibili sia su base oraria che giornaliera, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Al fine di una corretta applicazione della nuova disciplina, si chiede come si concilia il nuovo istituto contrattuale con la previsione di legge di cui al comma 5-ter dell'art. 55-septies del d.lgs. 165/2001?

È necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL 12/2/2018 introduce un'organica ed esaustiva disciplina in materia di “assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”, che non si pone in contrasto, né su un piano diverso, rispetto alla previsione normativa dell'art. 55-septies del d.lgs. 165/01.

In coerenza con l'atto di indirizzo impartito all'A.Ra.N., tale disciplina contrattuale intende invece regolare organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze, che la normativa di legge prende in considerazione solo per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso). Il contratto collettivo nazionale, svolgendo pienamente la sua funzione regolatoria in materia di rapporto di lavoro, si pone dunque in diretta continuità con la disposizione di legge, anche al fine di dare ad essa contorni più definiti.

Più specificamente, la disciplina contrattuale in esame introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera

prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza.

Per tale prima tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di "permesso", viene previsto un *plafond* annuo di 18 ore.

Per esigenze di completezza della disciplina e per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'articolo in questione disciplina anche altre e diverse casistiche.

Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie impicanti incapacità lavorativa (comma 14).

Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia ("la relativa assenza è imputata a malattia"). Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.

Per un quadro di sintesi della disciplina contenuta nell'art. 35 in esame, si rinvia alla tabella seguente.

TIPOLOGIE ASSENZA	RIF.	RIDUCE MONTE ORE ANNUO?	DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO?	COME SI GIUSTIFICA ASSENZA?
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata lavorativa	Commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata pari all'intera giornata lavorativa	Commi precedenti e Comma 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto	Comma 11	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO + ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Comma 12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEGUENTE INCAPACITA' LAVORATIVA
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie implicantì incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta	Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE + SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA

Come deve essere calcolata l'assenza nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32 (permessi orari per particolari motivi personali o familiari), quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti? È necessario prevedere un recupero per il tempo eccedente le 6 ore stabilite dal CCNL?

In base a quanto previsto dal comma 2, lett. e), dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali stipulato il 12/2/2018, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario superiore o inferiore alle 6 ore (ad esempio, 7 ore e 12 minuti). Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 11651 del 14/5/2018 Pubblico impiego - assistenza persona con handicap - richiesta trasferimento - scelta della sede più vicina al domicilio - art.33 c.5 L.104/1992 - principi di diritto

Per quanto riguarda il diritto del dipendente che assiste una persona portatrice di handicap di essere trasferito alla sede più vicina al proprio domicilio sulla base di quanto prevede l'art. 33 comma 5 della legge n. 104/1992, la Corte ha precisato che: "il diritto di scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio da assistere non è assoluto e privo di condizione in quanto l'inciso "ove possibile" contenuto nell'art. 43 c. 5 della L. n. 104 del 1992 postula un adeguato bilanciamento degli interessi in conflitto, e il recesso del diritto stesso, ove risulti incompatibile con le esigenze economiche e organizzative del datore di lavoro, poiché in tali casi - segnatamente per quanto attiene ai rapporti di lavoro pubblico - potrebbe



determinarsi un danno per la collettività (Cass. SSUU 6917/2015, 7945/2008; Cass. 585/2016, 1396/2006, 829/2001, 12692/2002); nell'ambito del necessario bilanciamento dei contrapposti interessi il diritto di scegliere la sede di lavoro ovvero di essere trasferito alla sede più vicina al proprio domicilio postula che il posto sia esistente e vacante (Cass. 16298/2015, 18030/2014); nell'ambito del lavoro alle dipendenze della P.A. è necessario non solo che il posto al quale il pubblico dipendente aspira ad essere assegnato sia vacante ma che esso sia anche disponibile (Cass. 1396/2006) in quanto il presupposto della vacanza, peculiare nelle organizzazioni pubbliche, in quanto riflesso delle cd "piante organiche", esprime una mera potenzialità che assume ad attualità soltanto con la decisione organizzativa della P.A. che assume a presupposto indubbiamente la vacanza di organico, ma che deve esprimere l'interesse concreto ed attuale dell'Amministrazione di procedere alla sua copertura... grava sulla parte datoriale l'onere di provare la sussistenza di ragioni organizzative, tecniche e produttive che impediscono l'accoglimento delle richieste del lavoratore”.

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 12939 del 24/5/2018 pubblico impiego - svolgimento di mansioni analoghe - richiesta di diverso inquadramento professionale - principi di diritto

Il ricorrente, ingegnere dipendente di una' azienda ASL ed appartenente al ruolo professionale del SSN, premettendo di svolgere mansioni aventi contenuti assimilabili ai compiti e alle funzioni dei dirigenti appartenenti al ruolo sanitario, e lamentando la violazione - tra gli altri - dell'art. 45 comma 5 del d.lgs. n. 165/2001, chiede di avere un diverso inquadramento professionale e di essere risarcito con il pagamento dei corrispondenti emolumenti, e dei danni professionali, biologici, patrimoniali e morali che ritiene di avere subito. Respingendo il ricorso gli Ermellini ricordano, in particolare per quanto riguarda l'applicazione dell'art. 45 comma 5 del d.lgs. n. 165/2001, i seguenti principi di diritto ormai acquisiti: “Il principio che costantemente è stato espresso in tali fattispecie è che l'art. 45 cit., secondo il quale le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale, opera nell'ambito del sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva e vieta trattamenti migliorativi o peggiorativi a titolo individuale, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in quella sede, in quanto la disparità trova titolo non in scelte datoriali unilaterali lesive, come tali, della dignità del lavoratore, ma in pattuizioni dell'autonomia negoziale delle parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e sufficientemente istituzionalizzato, di regola sufficiente, salva l'applicazione di divieti legali, a tutelare il lavoratore in relazione alle specificità delle situazioni concrete (Cass. S.U. 10454 del 2008, Cass. nn 472, 479 e 1037 del 2014, nn. 10105 e 26140 del 2013, n 4971 del 2012). Il principio opera come limite per l'Amministrazione pubblica che, ai sensi dell'art. 45, secondo comma, del d.lgs. n. 165 del 2001, deve garantire ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e, comunque, trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi (Cass. n. 5097 del 2011), mentre la materia degli inquadramenti del personale è stata affidata dalla legge allo speciale sistema di contrattazione collettiva che nel settore pubblico può intervenire senza incontrare il limite della inderogabilità delle norme in materia di mansioni concernenti il lavoro subordinato privato, sicché le scelte della contrattazione collettiva sull'inquadramento del personale sono sottratte al sindacato giurisdizionale, dovendosi escludere che il principio di non discriminazione di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 165 del 2001 costituisca parametro di giudizio sulle eventuali differenziazioni operate in tale sede (Cass. S.U. n. 16038 del 2010; Cass. 19007 del 2010, Cass. 1241 del 2016)”.

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Ordinanza n. 13259 del 28/5/2018 Pubblico impiego - passaggio tra amministrazioni - assegno ad personam - principio dell'assorbimento del miglior trattamento ex art. 2 c. 3 d.lgs. 165/2001 - principi di diritto

Dicono i giudici: “il suddetto principio dell'assorbimento del migliore trattamento in concomitanza con futuri aumenti retributivi trova il proprio fondamento nell'art. 2, comma 3, d.lgs. n. 165 del 2001 che, nel fissare il generale principio secondo cui “l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali”, ha previsto altresì che “le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva”; in sostanza, in base al suddetto principio, ove un lavoratore, in occasione di cessione del contratto di lavoro, venga a godere di un trattamento maggiore di quello spettante alla generalità degli altri, il divario deve essere progressivamente assorbito, contemperandosi così l'esigenza di non ridurre il trattamento economico con

il principio di parità di trattamento di tutti i lavoratori dipendenti del medesimo soggetto previsto dall'art. 45 d.lgs. n. 165 del 2001; il principio si applica a tutte le ipotesi di passaggio diretto di dipendenti da una amministrazione all'altra ai sensi dell'art. 30 d.lgs. n. 165 del 2001, e quindi anche nell'ipotesi, che ricorre nel caso di specie, di passaggio da un ministero all'altro”.

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 13484 del 29/5/2018
pubblico impiego - demansionamento- richiesta di risarcimento - mancata prova - principio di diritto

La Corte, nel rigettare per mancanza di prove il ricorso di due dipendenti del MIUR che chiedevano di essere risarcite per aver subito, per quasi due anni, un demansionamento che aveva quasi impedito loro di lavorare, ricorda: “Secondo l'orientamento prevalente di questa Corte in tema di danno da demansionamento, il risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo, dell'esistenza di un pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno. Tale pregiudizio non è conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrante nella suindicata categoria, sicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incumbendo sul lavoratore l'onere di fornire la prova del danno e del nesso di causalità con l'inadempimento datoriale” (Cass. n.1327/2015). Secondo tale posizione, dunque, cui va data continuità, nel demansionamento non è configurabile un danno risarcibile in re ipsa, poiché quest'ultimo rappresenta una conseguenza possibile, ma non necessaria, della violazione delle norme in tema di divieto di mobilità professionale “verso il basso”. L'oggettiva consistenza del pregiudizio derivante dal demansionamento (e il nesso causale) va, perciò, provato, dal lavoratore che ne domandi il risarcimento, anche attraverso presunzioni”.

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 14200 del 4/6/2018 Pubblico impiego - procedimento disciplinare- delega degli atti istruttori - principi di diritto

Un dipendente del Ministero della Giustizia, licenziato a seguito di procedimento disciplinare, ricorre alla Suprema Corte contestando, tra le altre cose, che parte del procedimento disciplinare cui era stato sottoposto, era stato svolto non da chi, nell'Amministrazione, aveva competenza specifica in materia di procedimenti disciplinari, ma era stato da questi delegato, violando in tal modo l'art. 55 bis commi 3 e 4 del d.lgs. n. 165. I giudici, rigettando il ricorso ricordano: “Questa Corte ha già affermato che l'art. 55 bis del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 150/2009, nel disporre che l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari «contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento», non obbliga il soggetto titolare del potere a procedere direttamente a tutti gli atti istruttori necessari, perché ciò che rileva, ai fini della validità della sanzione inflitta, è che i risultati dell'attività svolta dagli ausiliari vengano fatti propri dal dirigente che ricopre l'ufficio, il quale deve provvedere alla contestazione dell'addebito, all'esame dell'istruttoria compiuta, all'irrogazione della sanzione (Cass. 2.3.2017 n. 5317). Più in generale questa Corte ha affermato che le norme sulla competenza non vanno confuse con le regole del procedimento per cui, ove risulti che quest'ultimo sia stato comunque gestito dal soggetto titolare del potere, non ogni difformità rispetto alla previsione normativa produce la nullità della sanzione, configurabile solo qualora l'interferenza di organi esterni all'U.P.D. «abbia determinato decisiva - nel senso di sostitutiva e non meramente additiva - compartecipazione del soggetto estraneo all'adozione del provvedimento, con conseguente inammissibile sostanziale trasferimento della competenza dall'organo competente ad un diverso organo, sicuramente non competente.» (Cass. 7.6.2016 n. 11632).”

Il Coordinamento