



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 36

Corte di giustizia dell'Ue, sez. I, 18/11/2020 n. C-463/19

Un CCNL può riservare alle sole madri un congedo di maternità supplementare ma, occorre dimostrare che tale congedo è diretto a tutelare le lavoratrici con riguardo alle conseguenze della gravidanza e alla loro condizione di maternità

Gli articoli 14 e 28 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, letti alla luce della direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE), devono essere interpretati nel senso che essi non ostano alla disposizione di un contratto collettivo nazionale che riserva alle lavoratrici che si prendono cura in prima persona del proprio figlio il diritto ad un congedo dopo la scadenza del congedo legale di maternità, a condizione che tale congedo supplementare sia diretto a tutelare le lavoratrici con riguardo tanto alle conseguenze della gravidanza quanto alla loro condizione di maternità, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare prendendo in considerazione, in particolare, le condizioni di concessione di detto congedo, le modalità e la durata del medesimo nonché il livello di protezione giuridica ad esso connesso.

Concorsi, illegittimo escludere dalla partecipazione i dipendenti già di ruolo

È illegittimo il bando di concorso che esclude dalla partecipazione coloro che abbiano già in corso un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze della pubblica amministrazione: ciò contraddice la natura più profonda dell'istituto del concorso per l'accesso agli impieghi pubblici, la meritocrazia. Con la sentenza n. 10929/2020, il Tar Lazio ha chiarito che una simile preclusione è incoerente non solo perché impedisce il reclutamento da parte dell'amministrazione delle migliori professionalità, ma anche perché non favorisce affatto l'occupazione o la stabilizzazione dei precari.

La progressione economica acquisita dal dipendente a termine non può essere cancellata in caso di stabilizzazione

La progressione economica del dipendente a termine deve essere riconosciuta dall'ente in caso di stabilizzazione. Sono queste le indicazioni confermate dalla Cassazione (*sentenza n. 24201/2020*) che ha riconosciuto le differenze retributive reclamate da un precario stabilizzato che si è visto negare, in fase di passaggio a tempo indeterminato, la progressione economica acquisita in precedenza.

Flessibilità oraria come misura anti-Covid: dall'Aran la soluzione per scrivere i contratti integrativi

L'Aran ha disciplinato i criteri di flessibilità dell'orario di lavoro in periodo emergenziale attraverso lo strumento della contrattazione integrativa, così come prescritto dall'articolo 7, comma 6, lettera o) del contratto delle funzioni centrali (che annovera, appunto, tra le materia oggetto di contrattazione «i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare»).

Per gli enti locali il riferimento contrattuale da prendere in considerazione è l'articolo 7, comma 4, lettera m) del contratto delle Funzioni locali del 21 maggio 2018, il quale contiene una disposizione pressoché identica a quella appena analizzata per il comparto delle Funzioni centrali.

Anche per il direttore generale di un'ASL si applicano le sanzioni previste per i pubblici dipendenti

Al direttore generale di un Ente del SSN (nella specie, di una AUSL) si applica la disciplina generale in materia di incompatibilità e cumulo di incarichi prevista dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 (nonché, *ratione temporis*, dal d.lgs. n. 39 del 2013 dettata per i titolari di incarichi dirigenziali), dovendo essere letto in questo senso il comma 10 dell'art. 3-bis del d.lgs. n. 502 del 1992 secondo cui “La carica di direttore generale è incompatibile con la sussistenza di altro rapporto di lavoro, dipendente o autonomo”, con la precisazione che ai suddetti fini non ha alcun rilievo il fatto che il rapporto del direttore generale di un ente del SSN – peraltro, dal legislatore qualificato “esclusivo” – sia di natura autonoma e sia regolato da un contratto di diritto privato perché quel che conta è lo svolgimento di funzioni in qualità di “agente dell'Amministrazione pubblica”. Questa conclusione deriva, in definitiva, dall'applicazione degli artt. 97 e 98 Cost. – ai quali la Corte costituzionale ha ricondotto la normativa sull'incompatibilità e cumulo degli incarichi (oltre che di quella sulla inconfiribilità degli incarichi stessi), con le relative sanzioni – a tutte le situazioni in cui si verifica l'indicata evenienza. Essa, quindi, non può non riguardare i direttori generali (e anche i direttori sanitari e i direttori



COORDINAMENTO TERRITORIALE

amministrativi) degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale (in tal senso di recente: Cass. 26 settembre 2018, n. 22887 cit.), il cui incarico proprio perché di grande delicatezza non può non richiedere dedizione assoluta. Del resto, da tempo la giurisprudenza di questa Corte ha precisato che la normativa di cui al d.lgs. n. 502 del 1992, nel prevedere che il rapporto di lavoro del direttore generale di un'Azienda sanitaria ha carattere esclusivo ed è incompatibile con l'instaurazione di altri rapporti di carattere dipendente o autonomo, ha carattere imperativo e inderogabile (Cass. 19 dicembre 2014, n. 26958).

CONCORSI PUBBLICI: la laurea in architettura o ingegneria consente la partecipazione al concorso per geometri.

Il TAR Lazio ribadisce un principio fondamentale nei pubblici concorsi: il possesso di un titolo superiore ed assorbente consente in via generale la partecipazione ai pubblici concorsi per i quali sia richiesto un titolo inferiore, dal momento che le materie di studio del primo comprendono, con un maggiore livello di approfondimento, quelle del secondo. Nel caso di specie, il bando della procedura concorsuale per la classe C430 "Laboratorio tecnologico per l'edilizia ed esercitazioni di topografia" prevedeva quale requisito di partecipazione il Diploma di geometra o il Diploma di perito industriale per l'edilizia; il ricorrente, in possesso della laurea in ingegneria, si vedeva escluso dalla graduatoria da parte del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, per mancanza di titolo di ammissione valido. Il Consiglio di Stato, con ordinanza 2386/2014 aveva riformato l'ordinanza del TAR Lazio, che richiamandosi ad un consolidato orientamento giurisprudenziale, ha quindi accolto il ricorso.

Il coordinamento territoriale