



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 38

Congedo straordinario, dalla Cassazione un'altra conferma per il raddoppio

La sentenza della Corte di cassazione n. 26605/2020 sconfessa la posizione dell'INPS. L'articolo 42, comma 5-bis, del decreto legislativo 151/2001 stabilisce che «il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa».

L'Inps con la circolare n. 32 del 6 marzo 2012 (punto 3.3) aveva interpretato la norma affermando che tale congedo rientrasse nella più ampia fattispecie di congedo regolata dall'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000 (congedo straordinario biennale non retribuito per gravi e documentati motivi familiari) e che pertanto non fosse possibile per lo stesso lavoratore, che ha già usufruito del congedo biennale retribuito in base all'articolo 42 del Dlgs 151/2001, richiedere l'ulteriore congedo per assistere un altro familiare in situazione di disabilità grave.

Anche il Dipartimento della funzione pubblica con la circolare n. 1 del 3 febbraio 2012 aveva tenuto la stessa posizione disponendo che il limite del biennio di fruizione è compiuto entro un unico «contatore» complessivo «a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è fruito».

Per la Cassazione la tesi dell'Inps è da ritenersi infondata. Le norme in discussione mirano a tutelare il disabile e non il nucleo familiare in sé, o il lavoratore onerato dell'assistenza.

Pertanto il limite dei due anni deve essere riferito a ciascun figlio si trovi nella situazione di bisogno.

Peraltro questa identica posizione era stata già tenuta dalla Cassazione in precedente sentenza (5 maggio 2017 n.11031)

Pubblico impiego, incompatibile lo svolgimento dell'attività agricola

I giudici della Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 27420/2020, ripercorrono tutte le tappe normative, a partire dal Rd 383/1934, per finire al Testo unico sul pubblico impiego (Dlgs 165/2001 più volte aggiornato), passando per il Dpr 3/1957, sottolineando la riserva di regolazione tramite atti aventi forza di legge sul tema, a salvaguardia della omogeneità dei rapporti di lavoro nel settore pubblico. Attualmente, sostiene la Cassazione, la questione è regolata dal combinato disposto degli articoli 53 del Testo unico sul pubblico impiego e degli articoli 60-64 del Dpr 3/1957. Queste disposizioni delineano un quadro tripartito: attività assolutamente incompatibili, ovvero inibite anche se autorizzate, espressamente indicate dall'articolo 60 del Dpr 3/1957; attività consentite senza autorizzazione, indicate dall'articolo 53 del Testo unico sul pubblico impiego; attività esercitabili con autorizzazione, ovvero tutte le altre, indicate sempre dall'articolo 53 del Testo unico sul pubblico impiego.

L'art.60 include tra le attività assolutamente incompatibili con l'impiego pubblico il commercio, l'industria, la professione o impieghi alle dipendenze di privati e cariche in società, utilizzando una previsione ampia dal punto di vista oggettivo, che include «tutte le attività che presentino i caratteri della abitualità e professionalità idonee a disperdere all'esterno le energie lavorative del dipendente e ciò al fine di preservare queste ultime e tutelare il buon andamento della p.a.». Tra tali attività, anche se non è espressamente indicata, per il collegio, rientra anche l'attività agricola, oggi esercitata per mezzo di strutture societarie e con gli stessi caratteri di ogni altra attività imprenditoriale.

Dirigenti, nessun vincolo orario ma la prestazione deve essere funzionale alle esigenze dell'ente

Un parere della Funzione pubblica chiarisce che l'impianto normativo vigente non prevede alcuna quantificazione dell'orario di lavoro del dirigente, neppure attraverso la definizione di limiti massimi o minimi di durata delle prestazioni lavorative.

Sotto il profilo organizzativo, quindi, il dirigente può determinare in autonomia il proprio orario di lavoro, pur sempre osservando il vincolo delle esigenze operative e funzionali della struttura di cui è responsabile. Ciò, però, non preclude agli enti di poter adottare sistemi di rilevazione della presenza e dell'assenza dei propri dirigenti, ai fini della valutazione annuale finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato, oltreché per la gestione di altri istituti contrattuali.

Non si ravvisano profili di illegittimità quindi, secondo Palazzo Vidoni, nel caso in cui i dirigenti si discostino dall'articolazione dell'orario prevista obbligatoriamente per il restante personale, ferma restando la facoltà per l'ente di adottare misure coerenti con il quadro normativo sopra delineato, al fine di presidiare le proprie esigenze organizzative e gestionali.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Non bastano i motivi finanziari per la retroattività della legge

È fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1-bis, d.l. n. 138/2011 (che esclude l'indennità di amministrazione dal trattamento economico complessivo spettante ai dipendenti del Ministero degli Affari Esteri in servizio all'estero) in riferimento agli artt. 3, 24, comma 1, 39, comma 1, 101, 102, 104, 111 e 117, comma 1, Cost. (quest'ultimo in relazione all'art. 6 della CEDU) poiché, tra il resto ed in particolare, norma di natura retroattiva destinata ad incidere sui giudizi pendenti sulla base di soli motivi finanziari. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza interlocutoria n. 27174/20; depositata il 27 novembre) Ad affermarlo è la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la ordinanza interlocutoria n. 27174/20, depositata il 27 novembre. Il caso. La Corte di Appello di Roma, riformando la pronuncia di primo grado, rigettava la domanda...

Funzioni locali, 190 euro di aumenti medi per il rinnovo del contratto dei dirigenti

Il Consiglio dei Ministri ha deliberato di autorizzare il Ministro per la pubblica amministrazione, Fabiana Dadone, ad esprimere il parere favorevole del Governo sull'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area funzioni locali per il triennio 2016-2018, sottoscritta lo scorso 16 luglio dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e dalle confederazioni e organizzazioni sindacali di categoria.

Il parere favorevole è condizionato al recepimento, in sede di sottoscrizione definitiva del contratto, di una condizione espressa, nel proprio parere, dal Ministro dell'economia e delle finanze, relativa ai criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati degli enti del Servizio sanitario nazionale.

Gli incrementi a regime sono del 3,48%, poco più di 190 euro al mese (di cui 125 euro al mese per il tabellare e la restante parte per le altre voci retributive).

Qualora una controversia giudiziaria che verta sull'interpretazione di normativa contrattuale collettiva nazionale di lavoro si concluda in primo grado con una sentenza non confermativa della pareristica ("l'insieme delle procedure per elaborare pareri giuridici") di parte pubblica in materia gli enti possono continuare a conformarsi a tale pareristica? In questo caso non risulta doveroso esperire la procedura di interpretazione autentica prevista dall'articolo 2, comma 7, del CCNL 21.05.2018?

Con riferimento alla questione in esame, si ritiene preliminarmente opportuno precisare che, a prescindere da ogni considerazione nel merito della decisione di un Tribunale, essa costituisce una sentenza di primo grado non confermata da altri gradi di giudizio e, pertanto, non può essere considerata un orientamento giurisprudenziale consolidato. Inoltre, sulla base dell'art. 41, comma 6, del d.l. n. 207 del 2009, sembra doversi ritenere ancora sussistente il divieto di estensione dei giudicati ("6. Il divieto di cui all' articolo 1, comma 132, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, è prorogato anche per gli anni successivi al 2008). Per quanto attiene poi all'eventuale necessità di esperimento, in un caso quale quello in esame, della procedura di interpretazione autentica di cui all'art. 49 del d.lgs n. 165 del 2001, si deve rilevare che in base al tenore letterale della locuzione "qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità", prevista dall'art. 2, comma 7, del CCNL 21.05.2018, tale procedura può avere corso solamente laddove sussista un conflitto interpretativo di rilievo ed estensione generale, condizioni di per sé non rilevabili a motivo di una sentenza di primo grado peraltro resa in un procedimento giudiziario dove lo stesso Giudice non ha ritenuto necessario, per poter definire la lite, far ricorso all'interpretazione autentica della normativa contrattuale prevista dall'art. 64 del d.lgs 165/2001 e s.m.

Esclusione per l'introduzione di uno smartwatch in sede di prova

La sentenza del Consiglio di Stato n.7068/2029 ha accolto il ricorso di una candidata a una procedura selettiva, che era stata esclusa per essere stata trovata a indossare uno smartwatch. Il bando di concorso prevedeva che, durante lo svolgimento della prova, i candidati non potevano introdurre nella sede di esame carta da scrivere, appunti manoscritti, libri, dizionari, testi di legge, pubblicazioni, telefoni cellulari e strumenti idonei alla memorizzazione o alla trasmissione di dati, né potevano comunicare tra loro, ed in caso di violazione di queste disposizioni, disponeva l'immediata esclusione. Secondo i giudici però il bando non vietava di introdurre in aula smartwatches e ciò non poteva desumersi dalle avvertenze date ai candidati dal comitato di vigilanza il giorno della prova preselettiva. La candidata ha però dimostrato, con apposita perizia, che lo smartwatch indossato non fosse idoneo a memorizzare e/o a trasmettere i dati, e che nell'arco temporale della prova lo stesso non fosse stato utilizzato.

Il Tar impone la partecipazione ai concorsi di chi ha la febbre, in tempi di pandemia. Ennesima prova che non è la "burocrazia" il solo problema

Il Tar Friuli dice «sì» all'ingresso in aula del candidato con 37,5° di febbre) che per il Tar Friuli Venezia Giulia, Sezione I di Trieste, sentenza 1 dicembre 2020, n. 415, una pa ingiustificatamente esclude da una prova concorsuale quel candidato la cui temperatura rilevata all'ingresso sia risultata maggiore di 37,5°. Secondo il Tar, non si tratta di una



COORDINAMENTO TERRITORIALE

causa di esclusione espressamente prevista per legge e non espressamente regolata da norme finalizzate al contrasto con l'emergenza virus. Insomma, una pubblica amministrazione non può "respingere" un candidato che provi ad accedere ad una sede di concorso, come se si trattasse di un utente/clienti che provi ad entrare in un ufficio o un negozio. Secondo il Tar la pubblica amministrazione, vista la pandemia in atto, doveva prevedere l'ipotesi e, quindi, organizzare sessioni di recupero dedicate al caso specifico.

ANCHE RIVOLGERE ACCUSE INFONDATE A UN COLLEGA INTEGRA IL MOBBING

La Cassazione torna sul tema del "mobbing" sui luoghi di lavoro con un'importantissima decisione pubblicata il 4/12/2020, Sentenza n. 27913 depositata dalla sezione Lavoro della Suprema Corte, è stato precisato il principio secondo cui rivolgere accuse infondate a un collega è mobbing ed il datore, in questi casi, è obbligato al risarcimento del danno per non aver garantito la serenità del dipendente dalle maldicenze degli altri e non aver impedito che si verificassero.

COVID-19, LE PREFETTURE POTRANNO CHIUDERE LE SCUOLE IN CASO DI CRITICITÀ

Per la scuola, *"si prevede che, con decorrenza dal 7 gennaio 2021, l'attività didattica in presenza sia garantita per il 75% della popolazione studentesca delle istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado".* Ai prefetti spetterà *"assicurare che l'effettiva ripresa delle attività didattiche in presenza venga a coniugarsi con le capacità del sistema di mobilità pubblica".* Nasce dunque in ogni prefettura *"un tavolo di coordinamento"* con *"le amministrazioni statali del comparto scolastico e dei trasporti"* ma anche con *"le amministrazioni territoriali e le aziende di trasporto locale"*, un tavolo che definire *"il più idoneo raccordo fra gli orari di inizio e termine delle attività didattiche e gli orari dei servizi di trasporto pubblico locale, urbano ed extraurbano, in funzione della disponibilità di mezzi di trasporto a tal fine utilizzabili".* Circolare 5/12/2020, n. 15350/117/2/1 Uff.III-Prot.Civ.

Il coordinamento territoriale