



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

# NOTIZIE UTILI N. 43

### **L'assoluzione perché il fatto non costituisce reato non basta per rimborso delle spese legali**

Non è sufficiente per il dipendente pubblico che ambisca al rimborso delle spese legali, sostenute per la propria difesa in un processo penale, la formula contenuta nella sentenza assolutoria «perché il fatto non costituisce reato», nel caso in cui si è in presenza di una condotta asseritamente in contrasto con gli interessi dell'ente, ossia tutte le volte che il reato ipotizzato abbia visto l'ente come parte offesa. D'altra parte, il datore di lavoro pubblico per poter legittimamente procedere al rimborso, senza peraltro incorrere in una fattispecie di danno erariale, deve agire anche a tutela dei propri diritti e interessi. Sono queste le conclusioni contenute nella sentenza n. 2709/2019 del Tar per la Sicilia che ha confermato il diniego del rimborso delle spese legali reclamate dal dipendente

### **P.a., due domande per la buonuscita (ART. ITALIA OGGI 7 DIC 2019)**

Doppia domanda e un massimo di 145 giorni di attesa per ricevere in anticipo (e in prestito) la buonuscita (Tfr, Tfs ecc.). La prima è la «domanda di certificazione del diritto» al Tfr, Tfs o altra prestazione di fine servizio: è presentata all' Inps e l'Inps potrà rispondere entro 90 giorni. Una volta ottenuta tale certificazione, va presentata una seconda domanda, quella di anticipo vera e propria, a una banca: la banca la trasmette all' Inps per il nulla osta che l'Inps avrà 30 giorni di tempo per il rilascio.

Avuto l'ok dall' Inps, la banca procederà infine a liquidare l'anticipo-prestito di buonuscita nei successivi 15 giorni. A stabilirlo è lo schema di dpcm che il ministero della Funzione pubblica guidato da Fabiana Dadone ha trasmesso al Consiglio di stato per il parere. Il testo dà attuazione alla misura dell'anticipazione della buonuscita ai dipendenti pubblici (altrimenti l'attesa può arrivare anche a otto anni), mediante un prestito al consumo d' importo fino a 45 mila euro, prevista dal dl n. 4/2019, convertito dalla legge n. 26/2019. Il provvedimento è al consiglio di stato per il previsto parere.

Un anticipo in prestito. La misura, introdotta con l'operazione «quota 100» a inizio anno, consentirà di ricevere prima la buonuscita con il ricorso a un prestito garantito dallo stato. L' importo massimo del prestito è fissato alla misura massima della buonuscita cui si ha diritto, comunque non oltre 45 mila euro. Il prestito sarà rimborsato, comprensivo di interessi e di una «commissione» di garanzia (cioè un secondo interesse pari allo 0,01% del finanziamento) al momento dell'effettiva percezione della buonuscita. Quindi chi ha diritto a una buonuscita non superiore a 45 mila può al massimo ottenere un prestito pari all' importo cui ha diritto; chi ha diritto a buonuscita di misura superiore, può al massimo ottenere 45.000 euro.

Come funziona. Il dpcm, innanzitutto, stabilisce che il finanziamento (cosiddetto Anticipo Tfs/Tfr) si rivolge a tutti i dipendenti pubblici (cioè ai dipendenti di amministrazione di cui all' art. 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001) con diritto a pensione, sia che abbiano già cessato dal servizio, anche prima dell'entrata in vigore del dpcm, sia che lo faranno in futuro. Quindi fissa la procedura: il lavoratore deve prima di tutto chiedere all' ente erogatore del Tfr/Tfs (in genere l'Inps) la certificazione del diritto all' anticipazione. La relativa domanda va presentata in via telematica, autonomamente (se in possesso di Pin o Spid o altre credenziali pubbliche) o per il tramite di patronati e intermediari dell'Inps (quindi anche i consulenti del lavoro).

Ricevuta la domanda, l'Inps ha 90 giorni di tempo per rilasciare (o negare) la certificazione. Ottenuta la certificazione, il lavoratore può presentare la domanda vera e propria di prestito rivolgendosi a uno degli istituti di credito aderenti all' iniziativa, tramite adesione all' accordo quadro Abi. La banca prescelta, ricevuta la domanda, la trasmette all' Inps per un nulla osta, che potrà arrivare entro 30 giorni. Il nulla osta dell'Inps decreta la validità ed efficacia della domanda di prestito, cui farà seguito, nei successivi 15 giorni, la liquidazione del prestito. «È uno step importante per i tanti dipendenti pubblici che contano di incassare subito con un tasso agevolato una parte della loro liquidazione grazie al sistema bancario», ha dichiarato il ministro Dadone. «Stiamo cercando di accelerare il più possibile perché chi ha lavorato tanti anni ha ora il diritto di godere del frutto dei sacrifici fatti».

### **Corte di Cassazione Sezione 3 Penale Sentenza n. 45947 del 13/11/2019 Pubblico impiego – falsa attestazione di presenza in servizio – art. 55 quinquies d.lgs. n. 165/2001 esclusa tenuità del fatto applicazione anche al dirigente principi di diritto**

Con la presente sentenza la Corte di Cassazione penale chiarisce alcuni fondamentali punti relativi al reato di cui all'art. 55-quinquies del d.lgs. n. 165/2001. Il reato era stato commesso da due dipendenti pubblici: una delle quali timbrava il cartellino marcatempo anche per l'altro (suo dirigente), attestandone falsamente la presenza al lavoro. La Corte d'appello penale li aveva condannati contestando loro la commissione del reato di cui all'art. 55-quinquies d.lgs.



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

165/2001. Contro la sentenza ricorrono entrambi gli accusati. La prima contesta la decisione della Corte di non aver applicato, nel suo caso, l'articolo del codice penale che esclude la punibilità quando, per le modalità della condotta e per l'esiguità del danno o pericolo, l'offesa è di particolare tenuità ed il comportamento non è abituale. Gli Ermellini respingono questa interpretazione ricordando che la Corte d'appello: "non ha posto l'accento sulla mera reiterazione delle condotte – con le non irrilevanti conseguenze connesse in termini di danno per la PA -, tenuto conto che il danno di cui all'art. 55-quinquies d.lgs n. 165/2001 è integrato anche da un unico episodio di false attestazioni o certificazioni." Viene quindi esclusa la tenuità del fatto per chi timbra, anche solo una volta, il cartellino marcatempo al posto del collega assente. Per quanto riguarda poi l'impugnazione dell'altro imputato, il dirigente, la Corte ricorda che il comma 1 dell'art. 55-quinquies d.lgs. 165/2001, introduce un reato proprio del pubblico dipendente - indicando quale è la condotta a questo fine rilevante - ed il successivo comma 2 disciplina la responsabilità amministrativa e civile del pubblico dipendente. Dice la Corte: "egli sarà obbligato a tenere indenne la PA dal danno derivante dalla corresponsione della retribuzione per i periodi per i quali sia stata accertata la mancata prestazione, nonché a risarcire anche il danno non patrimoniale (ad es. quello all'immagine subito dall'amministrazione stessa)." Inoltre, per il perfezionamento del reato è irrilevante l'accertamento del danno erariale, non essendovi alcun riferimento ad esso nell'art. 55-quinquies citato; inoltre il danno arrecato alla P.A. può derivare anche solo dal pregiudizio arrecato alla sua immagine. Per quanto riguarda poi l'applicabilità del reato di cui si parla anche ai dirigenti, cosa negata dal ricorrente, la Corte dice che non vi è nessun dubbio a questo riguardo posto che lo stesso art. 1 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che le disposizioni del decreto riguardano i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, senza alcuna distinzione tra lavoratori con funzioni dirigenziali o meno.

**Sezione Lavoro Ordinanza n. 29892 del 18/11/2019 Pubblico impiego – agenzia delle entrate – sanzione disciplinare – UPD – art. 55 bis commi 1 e 4 d.lgs. n. 165/2001 – principio di diritto**

L'Agenzia delle entrate ricorre avverso la sentenza della Corte d'appello che aveva ritenuto illegittima la sanzione comminata ad un dipendente perché la contestazione era stata eseguita dal direttore generale regionale nonostante alla data della contestazione fosse già entrata in vigore la novella di cui al d.lgs. n. 150/2009. La Corte di Cassazione ritiene fondato il ricorso dell'Agenzia e stabilisce: "l'identificazione dell'Ufficio dei procedimenti disciplinari con il Direttore regionale, in armonia con la vigente disciplina regolamentare dell'ente, nella specie Agenzie delle Entrate, garantisce, attesa la posizione di vertice di tale organo, il sufficiente distacco dalla struttura lavorativa alla quale è addetto il dipendente autore dell'infrazione, e dunque la terzietà dell'ufficio disciplinare, nel rispetto dell'esigenza di evitare che la cognizione disciplinare avvenga nell'ambito dell'ufficio di appartenenza del lavoratore.

**Rimborso spese legali per i dipendenti coinvolti in vicende giudiziarie: presupposti normativi e verifiche istruttorie**

In un momento in cui le casse pubbliche sono sempre più in sofferenza, il tema del rimborso delle spese legali a favore del dipendente coinvolto in vicende giudiziarie sta assumendo un rilievo sempre maggiore.

Nel caso deciso dal Consiglio di Stato con la *Sentenza n. 8137 del 28 novembre 2019*, un dipendente statale è stato sottoposto ad un processo penale nel quale è stato imputato per il reato previsto dall'*articolo 326* del Codice penale, per aver rivelato una notizia destinata a rimanere segreta. Dopo la conclusione del giudizio penale, l'interessato ha chiesto all'Amministrazione di appartenenza il rimborso delle spese legali sostenute, ma si è visto respingere l'istanza. Il T.A.R., adito per ottenere l'annullamento del diniego, ha però respinto il ricorso, ritenendo non soddisfatti i requisiti per poter concedere il rimborso. L'interessato ha poi presentato appello al Consiglio di Stato, che con la *sentenza n. 8137/2019* lo ha respinto in quanto, nonostante l'assoluzione, non sono stati ritenuti verificati tutti i presupposti richiesti dalla norma

**Esclusa la tenuità del fatto per chi timbra anche una sola volta il cartellino del collega**

Corte di Cassazione Penale, sentenza n. 45947 del 13 novembre 2019

Il reato era stato commesso da due dipendenti pubblici: una delle quali timbrava il cartellino marcatempo anche per l'altro (suo dirigente), attestandone falsamente la presenza al lavoro. La Corte d'appello penale li aveva condannati contestando loro la commissione del reato di cui all'art. 55-quinquies d.lgs. 165/2001. La Suprema Corte ha escluso la tenuità del fatto per chi timbra, anche solo una volta, il cartellino marcatempo al posto del collega assente.

Per quanto riguarda poi l'applicabilità del reato di cui si parla anche ai dirigenti, cosa negata dal ricorrente, la Corte dice che non vi è nessun dubbio a questo riguardo posto che lo stesso art. 1 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che le disposizioni del decreto riguardano i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, senza alcuna distinzione tra lavoratori con funzioni dirigenziali o meno.



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## **Le verifiche per le mansioni superiori del dipendente pubblico**

La Corte di Cassazione con l'*ordinanza n. 30580, del 22 novembre 2019*, proposta dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, ha accolto il ricorso ribadendo un consolidato concetto che consiste nel fatto che ai fini del riconoscimento delle mansioni superiori il dipendente pubblico deve dimostrare il superamento di tre distinte fasi di verifica e tra loro ben collegate.

## **Pubblico impiego: niente rimborso delle spese legali per il dipendente che ha violato i propri doveri d'ufficio**

Ai sensi dell'art. 18, comma 1, del d.l. 25 marzo 1997, n. 67 («Disposizioni urgenti per favorire l'occupazione»), convertito, con modificazioni, dalla l. 23 maggio 1997, n. 135, presupposti per il rimborso delle spese legali relative a giudizi per responsabilità civile, penale e amministrativa, promossi nei confronti di dipendenti di amministrazioni statali, sono: a) la pronuncia di una sentenza o di un provvedimento del giudice, che abbia escluso definitivamente la responsabilità del dipendente; b) la sussistenza di uno specifico nesso causale tra i fatti e gli atti oggetto del giudizio e l'espletamento del servizio o l'assolvimento di obblighi istituzionali, onde è necessario che il dipendente abbia agito in nome e nell'interesse dell'Amministrazione

## **Mobbing: facciamo il punto**

Il mobbing lavorativo è configurabile ove ricorrano due elementi: quello oggettivo, integrato da una pluralità di comportamenti del datore di lavoro, e quello soggettivo, integrato dall'intendimento persecutorio del datore medesimo; quest'ultimo richiede che siano posti in essere atti, contro la vittima, in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente dal datore o di un suo preposto o di altri dipendenti, comunque sottoposti al potere gerarchico dei primi due. (*Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 32381/19; depositata l'11 dicembre*).

## **INPS: congedo maternità dopo il parto – istruzioni operative**

L'INPS ha emanato la *circolare n. 148 del 12 dicembre 2019*, con la quale fornisce nuove istruzioni per la fruizione del **congedo di maternità e paternità esclusivamente dopo il parto**.

La legge di bilancio 2019 ha riconosciuto alle lavoratrici, in alternativa alle modalità tradizionali, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, **entro i cinque mesi successivi** allo stesso.

La gestante può esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto, se un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La **documentazione sanitaria** deve essere acquisita dalla lavoratrice **nel corso del settimo mese di gravidanza** e deve attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto, qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

La circolare contiene, inoltre, esempi esplicativi circa i riferimenti temporali da rispettare e la durata del congedo di maternità. Nella stessa circolare vengono forniti anche chiarimenti in merito alle attestazioni che dovranno essere prodotte dal datore di lavoro entro la fine del settimo mese di gravidanza e le istruzioni in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta.

# QUESITI ARAN

**Quali provvedimenti deve assumere l'amministrazione nei confronti del dipendente cui sia stata autorizzata l'assenza per la fruizione del permesso a recupero per una durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, come previsto dal comma 1 dell'art. 34 del CCNL per il Comparto Funzioni centrali del 12/2/2018, e che, tuttavia, non abbia rispettato tale limite, utilizzando una quota oraria più ampia di quella consentita? È corretto disporre la collocazione d'ufficio in ferie per la giornata in questione?**

In merito alla casistica evidenziata, è utile rammentare che la clausola in oggetto è analoga a quella richiamata nell'art. 20 del CCNL Ministeri del 16/5/1995 e non rappresenta, quindi, un istituto di nuova applicazione.

Come in precedenza, tale disposizione è volta a consentire al dipendente di potersi assentare – previa autorizzazione – secondo una modalità che definisce un preciso rapporto tra assenza e prestazione lavorativa, al fine di favorire la conciliazione tra esigenze di carattere personale ed esigenze di servizio.

Il mancato rispetto del vincolo orario relativo all'assenza autorizzata, in questo come negli altri casi di permesso previsti dal CCNL, assume dunque rilievo in termini di inosservanza dell'orario di lavoro e, pertanto, dovrà essere valutato ai sensi di quanto previsto in proposito nella sezione disciplinare del contratto.

In considerazione della distinta natura dell'istituto delle ferie e della loro peculiare finalità, costituzionalmente tutelata, si ritiene di dover escludere la potestà dell'amministrazione di operare automatiche riconversioni della



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

causale di assenza mediante imputazione a ferie della giornata in cui si verifica il mancato rispetto del limite orario del permesso, anche in considerazione dell'incongruenza che verrebbe a determinarsi nella giornata stessa (assenza per ferie relativa all'intera giornata e presenza di una prestazione lavorativa parzialmente resa).

**Come va operato il riproporzionamento dei permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992 per il personale in regime di part-time verticale, anche alla luce delle recenti pronunce della Corte di Cassazione sulla materia?**

Con riguardo alle disposizioni dell'art. 59, comma 9, del CCNL 2016/2018 in materia di riproporzionamento delle assenze e dei permessi nei confronti dei lavoratori in regime di part-time verticale, si ritiene che l'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 22925/2017, ribadito anche nella sentenza n. 4069 del 20/02/2018, in tema di permessi ex legge n. 104/1992, per l'autorevolezza della fonte rappresenti un indirizzo applicativo concreto e fattuale non in contraddizione con il principio generale espresso nella clausola contrattuale in oggetto di cui, anzi, condivide la logica.

Fermo restando, quindi, il generale obbligo di riproporzionamento sancito dalla richiamata clausola contrattuale nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale, in considerazione della natura di strumento di politica socio-assistenziale del permesso riconosciuto per l'assistenza alla persona con grave disabilità, a parere della Suprema Corte non va operato il riproporzionamento dei tre giorni di permesso ex art. 33 della legge n. 104/1992 nei confronti del lavoratore con contratto a part-time verticale che effettui prestazione lavorativa per un numero di giornate superiori al 50% rispetto all'ordinario orario lavorativo in regime di full time.

Il Coordinamento Territoriale