



Notizie Utili 21

Alla chiusura del periodo di aspettativa il lavoratore si ripresenta in ufficio: dato sufficiente per riprendere servizio

Irrilevante il fatto che il datore di lavoro si sia rifiutato ripetutamente di verbalizzare il rientro del dipendente. Vittoria piena, nel caso preso in esame dai giudici, per un funzionario di un Tribunale nel contenzioso col Ministero della Giustizia.

Cassazione: illegittimo richiedere permessi sindacali per finalità personali

Con ordinanza n. **26198** del **6 settembre 2022**, la Corte di Cassazione ha ritenuto non giustificabile il comportamento di un lavoratore il quale aveva utilizzato il permesso sindacale, richiesto ai sensi dell'articolo 30 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), per finalità estranee dalla partecipazione a riunioni degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 della Legge n. 300/1970.

Cassazione: timbratura del badge per altro collega nella P.A.

Con sentenza n. **21251** del **1° giugno 2022**, la quinta sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che risponde del reato di false attestazioni o certificazioni di cui all'art. 55-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001, il dipendente pubblico che, attraverso la marcatura del badge o con altro mezzo, attesti la presenza in servizio di altro lavoratore assente.

ARAN FUNZIONI CENTRALI

È possibile operare la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore di un dipendente neo assunto che non ha ancora superato il periodo di prova?

La disciplina relativa all'istituto della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è indicata nell'art. 57, comma 1, lett. b) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018.

Tale articolo, al comma 1 indica due modalità di costituzione del rapporto a tempo parziale, ossia: "a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili (...); b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati".

Al successivo comma 11 si stabilisce che la trasformazione del rapporto di lavoro avviene "mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10".

Dalla lettura della disposizione contrattuale non si ravvisano nel vigente CCNL divieti in ordine alla possibilità di trasformare un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore del dipendente neo assunto prima del compimento del proprio periodo di prova. Invero, lo stesso comma 3 dell'articolo 57 in parola, nell'indicare la tempistica con la quale presentare le richieste di trasformazione, parla indistintamente di "dipendenti già in servizio", non ponendo pertanto alcuna limitazione soggettiva ai fini di tale trasformazione.

Inoltre, nessun divieto è nemmeno presente nella disciplina dedicata al periodo di prova (adesso prevista nel nuovo CCNL del 09 maggio 2022 all'art. 19).

In presenza di una norma che riconosce ad una determinata categoria di lavoratori un assegno ad personam riassorbibile, senza definire le modalità di riassorbimento, la riassorbibilità di detto assegno è riferibile solo ed esclusivamente agli incrementi tabellari previsti dai contratti collettivi, oppure anche ad un qualsiasi incremento economico a qualunque titolo conseguito dal lavoratore, come ad esempio la progressione economica?

In linea generale, si osserva che la *ratio* dell'assegno *ad personam* è quella di evitare che il mutamento di carriera o di Amministrazione comporti, per gli interessati, un regresso nel trattamento economico raggiunto (cfr. Consiglio di Stato, sent. n. 112 del 11/01/2013). L'istituto in parola, infatti, garantisce l'equilibrio tra le componenti fisse e continuative del trattamento economico spettante prima e dopo la promozione o il passaggio da una Amministrazione all'altra, con esclusione dal calcolo degli emolumenti di carattere variabile o provvisorio (cfr. Consiglio di Stato, sent. n. 644 del 07/02/2012).



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Pertanto, in assenza di specifica disciplina, si ritiene che ai fini della riassorbibilità dell'assegno *ad personam* rilevino tutti gli incrementi del trattamento economico fondamentale, indipendentemente dall'istituto contrattuale da cui gli stessi derivino (incrementi stipendiali o progressioni).

Diversamente opinando, infatti, l'escludere dal computo gli incrementi connessi all'acquisita progressione economica finirebbe per vanificare la finalità stessa dell'istituto. Sul punto, si veda Cass. civ. Sez. lavoro, n. 18299 del 25/07/2017, secondo la quale gli *"assegni sono destinati ad essere riassorbiti negli incrementi del trattamento economico complessivo spettante ai dipendenti dell'Amministrazione cessionaria"*, non distinguendo dunque il tipo di incremento cui ci si riferisca.

Nell'eventualità che il dipendente comandato in trasferta, di durata non inferiore a 8 ore e non superiore a 12, non abbia richiesto né usufruito del rimborso di € 22,26 previsto per il pasto ai sensi dell'art. 82, commi 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 come deve operare la riduzione dell'indennità di trasferta di cui alla lettera h) del medesimo comma?

L'istituto dell'indennità di trasferta è disciplinato dall'art. 82 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, il quale, al comma 6, recita: *"[N]el caso in cui il dipendente fruisca di uno dei rimborsi di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), spetta l'indennità di trasferta di cui al medesimo comma 1, lettera h), primo alinea, ridotta del 70%, nei casi ivi previsti. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera"*.

Dalla lettura di tale disposizione si evince come la norma contrattuale, da un lato, subordini la riduzione del 70% dell'indennità di trasferta al caso in cui il dipendente abbia fruito di uno dei rimborsi previsti al precedente comma 1, lettere c), d) ed e) e f), dall'altro, precisi che il lavoratore non può optare per l'indennità di trasferta in misura intera. In altre parole, l'inciso *"nel caso in cui"* non lascia spazio alla facoltà di rinuncia all'erogazione dei benefici di cui al comma 1, lettere c), d), f) dell'art. 82 in esame. Ciò in considerazione del fatto che i rimborsi per i pasti, come nel caso in esame, configurano un trattamento indisponibile per il lavoratore, cui lo stesso ha comunque diritto. Né, di contro, l'amministrazione può scegliere di non erogare detti benefici.

Sezione Lavoro Sentenza n. 23674 del 28/7/2022 Impiego pubblico – licenziamento — superamento periodo di comporto – accoglimento ricorso

La lavoratrice impugna giudizialmente il licenziamento irrogato per superamento del periodo di comporto. La Corte d'Appello aveva rigettato la predetta domanda, non ritenendo provata la volontà dell'interessata di richiedere le ferie prima dell'esaurimento del periodo di conservazione del posto. La ricorrente censura la sentenza di appello in quanto, nel ritenere legittimo il licenziamento, non aveva tenuto conto che il recesso era stato intimato l'ultimo giorno del comporto. La Cassazione per consolidata giurisprudenza ritiene il motivo fondato considerando nullo il licenziamento intimato solo per il protrarsi delle assenze dal lavoro, prima ancora che il periodo di comporto risulti scaduto, muovendo dal combinato disposto dell'articolo 2110 c.c., comma 2 con l'articolo 1418 c.c. si evidenzia che il carattere imperativo della norma, non consente soluzioni diverse. Pertanto, il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporto fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'articolo 2110 c.c., comma 2. che, in quanto tale, è volta a tutelare il diritto al lavoro e alla salute. Per la sentenza, infatti, **"la salute non può essere adeguatamente protetta se non all'interno di tempi sicuri entro i quali il dipendente, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere, nelle more, il proprio posto di lavoro"**.

Sezione giurisdizionale Regione Umbria sentenza n. 54/2022 Enti Locali - Immissione in servizio del dipendente privo del titolo di studio richiesto dal bando - Danno erariale

I giudici contabili si esprimono in relazione al caso in cui un dipendente, in questo caso pubblico, partecipi a una selezione bandita dalla propria amministrazione senza essere in possesso dei requisiti richiesti dal bando. Il Collegio, evidenzia che in materia di organizzazione amministrativa il principio di legalità e quello



COORDINAMENTO TERRITORIALE

dell'accesso ai pubblici uffici attraverso pubbliche selezioni (art 97cost), implicano che il legislatore per via normativa e l'amministrazione interessata in sede di redazione di bando, abbiano il compito di stabilire quali siano i requisiti di partecipazione, "posto che la commissione ha solo il compito meramente esecutivo di verificarne la sussistenza o la carenza in capo ai candidati". Conseguenzialmente, l'immissione in servizio di un soggetto privo di titolo, sia che si tratti di rapporto privatistico di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, sia che si tratti di rapporti in regime di diritto pubblico, a parere dei magistrati contabili, "integra un illecito contabile, contestabile sia nei confronti della commissione esaminatrice, che del dipendente privo dei requisiti oggettivi e soggettivi di partecipazione fissati dalla legge o dal bando, consistente nella indebita percezione di emolumenti retributivi non spettanti, nel pagamento di contributi pubblici a fini previdenziali e nel disservizio determinatosi nella sfera della pubblica amministrazione".

Sezione controllo Regione Lombardia deliberazione n. 116/2022 Enti Locali - Trattamento accessorio personale impiegato in progetti PNRR - Fuori dai limiti ex art.23 d.l.gs 75/2017

La Sezione si pronuncia in merito al trattamento economico accessorio del personale impiegato in progetti di transizione digitale finanziati dai fondi del PNRR, specificamente sulla applicazione dei limiti previsti dall'art.23 del d.l.gs 75/2017. Il Collegio evidenzia, che il trattamento economico accessorio destinato al personale comunale impiegato nei progetti di transizione digitale finanziati nell'ambito del PNRR, in quanto finanziato dai medesimi fondi, non rileva ai fini dei limiti previsti dal d.l.gs 75/2017; fermo restando che :“il trattamento accessorio in questione, dovrà essere correttamente gestito non solo in relazione alle norme di contenimento della spesa del personale, ma anche in relazione a quanto previsto dalle disposizioni del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle funzioni locali, in tema di fondo per le risorse decentrate, e dall'articolo 113 del decreto legislativo 12 aprile 2016, n. 50, in tema di incentivi per funzioni tecniche, ove ne ricorrano i presupposti”.

Il Coordinamento Territoriale