



COORDINAMENTO TERRITORIALE

NOTIZIE UTILI N. 25

Il ritardo nell'erogare la riliquidazione della pensione goduta non è danno morale

Non costituisce presupposto per il riconoscimento del danno non patrimoniale il ritardo con cui l'Inps adempie - a seguito di sentenza definitiva - alla riliquidazione della pensione... (Corte di cassazione - Sezione VI civile - Ordinanza 17 luglio 2020 n. 15294)

Se il CCNL prevede la sola sanzione conservativa il giudice del merito è vincolato a tale indicazione

E dovrà ritenere illegittimo il licenziamento irrogato

Nel pubblico impiego privatizzato ove la previsione del CCNL ricolleggi ad un determinato comportamento, disciplinarmente rilevante, solamente una sanzione conservativa, il giudice del merito è vincolato da tale indicazione, salva la eventuale nullità di tale previsione ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 15227/20; depositata il 16 luglio)

Principio affermato dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, con sentenza n. 15227 pubblicata il 16 luglio 2020. La vicenda decisa: impugnazione di licenziamento intimato a seguito di condanna penale per calunnia nei riguardi dei superiori. Una...

Come vanno considerate le ore aggiuntive prestate da un dipendente che la mattina partecipa ad una assemblea sindacale e il pomeriggio si trattienga, debitamente autorizzato, oltre l'orario giornaliero ordinario?

Nel merito, si rappresenta che per poter partecipare all'assemblea sindacale il lavoratore dovrà richiedere la fruizione del permesso appositamente previsto dall'articolo 4 del CCNQ 4.12.2017, che riconosce, a tal fine, il diritto ad astenersi dal lavoro per 10 ore annue (fatte salve le norme di miglior favore contenute nei CCNL di comparto). Tali ore sono retribuite e non devono essere recuperate. Ne consegue che, ove il lavoratore, nella medesima giornata lavorativa in cui si è assentato per partecipare all'assemblea sindacale, effettui prestazioni aggiuntive debitamente autorizzate, le stesse dovranno essere considerate come lavoro straordinario e non potranno essere portate a compensazione delle ore di permesso per la partecipazione all'assemblea stessa.

Nel comparto Funzioni Locali un dipendente che al momento del distacco sindacale percepiva una indennità di posizione organizzativa, deve continuare a percepire la medesima indennità al rientro dal distacco sindacale anche se l'incarico è scaduto e non è stato rinnovato? In tali casi trova applicazione il disposto di cui all'art. 20, comma 2 del CCNQ del 4 dicembre 2017?

Nel merito, si fa presente che l'art. 47 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14 settembre 2000, come modificato dall'art. 39 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 22 gennaio 2004, prevede che al dipendente in distacco sindacale che ricopra, al momento di attivazione dello stesso, anche un incarico di posizione organizzativa compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale. Tale retribuzione viene corrisposta per tutta la durata del distacco anche qualora nel frattempo venga a scadenza la posizione organizzativa.

Tuttavia, qualora al momento della ripresa in servizio del dipendente la posizione organizzativa preventivamente ricoperta non sia più prevista o sia stata assegnata ad altro dipendente, la retribuzione correlata alla stessa non potrà essere corrisposta ulteriormente, atteso che la clausola summenzionata introduce un beneficio limitato alla durata del distacco sindacale. Analogamente, laddove al rientro dal distacco al lavoratore venga nuovamente conferita la stessa o altra posizione organizzativa il cui valore economico sia inferiore rispetto a quella in godimento al momento dell'attivazione del distacco, il dipendente in parola spetta la retribuzione di posizione correlata all'incarico assegnato dopo il rientro in servizio.

Infatti, al riguardo, occorre chiarire la disposizione contenuta nel citato art. 20, comma 2, che deve essere letta unitamente al comma 1. I suddetti commi prevedono che: "1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione collocata in diverso comune ovvero in altra amministrazione dello stesso o di diverso comparto o area, quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta.

2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante



COORDINAMENTO TERRITORIALE

attribuzione "ad personam" della differenza con il trattamento economico previsto per la qualifica del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici."

In particolare, dal combinato disposto delle due clausole in esame emerge che la tutela ivi prevista si riferisce, esclusivamente, a quei dipendenti che chiedono di essere trasferiti in un'altra amministrazione anche di diverso comparto che abbia sede in un comune diverso da quello ove ha sede l'amministrazione di appartenenza.

In tale caso, al fine di evitare che da detto trasferimento possa conseguire una penalizzazione, il contratto riconosce la conservazione "ad personam" (con assegno riassorbibile) del trattamento economico più favorevole eventualmente previsto nell'amministrazione di appartenenza. Il valore di tale assegno sarà pari al differenziale tra il trattamento economico che il lavoratore percepirebbe se rientrasse nella propria amministrazione e quello, invece, erogato nell'amministrazione ove ottiene di essere trasferito.

Nell'ipotesi di utilizzo di permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 su base oraria come previsto all'art. 74, comma 1, del CCNL Istruzione e ricerca 19.04.2018, il limite di diciotto ore di permessi mensili è riferito al solo caso in cui l'orario di lavoro di 36 ore sia articolato su 6 giorni lavorativi? In altre parole, nel caso in cui l'orario di lavoro sia articolato su 5 giorni lavorativi, in applicazione dell'algoritmo di calcolo indicato dall'INPS con messaggio n. 16866 del 28/6/2007, il limite delle 18 ore è suscettibile di riproporzionamento (nella misura di ventuno ore)?

La clausola contrattuale in esame si limita a prevedere che i soggetti legittimati alla fruizione dei tre giorni di permesso, riconosciuti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 ai lavoratori che assistono persone con handicap in situazione di gravità, possono optare, in alternativa alla fruizione giornaliera, anche per un utilizzo ad ore "nel limite massimo di 18 ore mensili". La disposizione, in linea con le previsioni dello stesso art. 33, comma 3, che riconosce il beneficio nella misura di 3 giorni al mese a prescindere dall'articolazione dell'orario settimanale, non opera alcuna distinzione rispetto al numero di giornate lavorative in funzione dell'articolazione dell'orario di lavoro.

A tal fine, occorre far presente che la portata applicativa del messaggio Inps, come richiamato, è limitata ai rapporti di lavoro dei dipendenti del settore privato e, pertanto, le relative istruzioni operative non producono effetti interpretativi estensibili nell'ambito del pubblico impiego.

Pubblico impiego – progressione economica – valutazione esperienza professionale

La Suprema Corte dichiara inammissibile il ricorso presentato da un pubblico dipendente che chiedeva che gli venisse riconosciuta e riconsiderata l'anzianità di servizio maturata al di fuori dell'amministrazione che aveva bandito la selezione per le progressioni economiche. Già la Corte territoriale aveva ritenuto che nel comparto Stato, il parametro dell'anzianità - intesa come esperienza professionale acquisita - è meramente secondario, prevalendo la valutazione dei risultati professionali acquisiti, delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale. La Cassazione conferma il corretto rilievo attribuito dalla Corte d'Appello alla regolamentazione del Comparto Stato, che in ragione della contrattualizzazione del rapporto di lavoro, si rinviene nel contratto collettivo del Comparto stesso, e al bando di selezione. La disciplina delle procedure selettive interne, finalizzate alla mera progressione economica o professionale all'interno della medesima area o fascia, è strettamente correlata a quella degli inquadramenti del personale pubblico "privatizzato", delegata ed affidata alla contrattazione collettiva chiamata a disciplinare i rapporti di lavoro dei pubblici dipendenti "privatizzati" la quale, per quanto concerne le progressioni all'interno della stessa area, può derogare alle disposizioni contenute nel d.P.R. n. 497 del 1994, nel rispetto del principio di selettività (art. 52, co. 1 bis del d.lgs. n. 165 del 2001).

Il Coordinamento Territoriale