



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## NOTIZIE UTILI N. 16

### **Vi sono limiti - eventualmente connessi alla dimensione dell'Ente o alla consistenza associativa di una organizzazione sindacale - al numero di dipendenti che possono essere nominati dirigenti sindacali?**

Le disposizioni contrattuali vigenti non prevedono un limite massimo al numero di dirigenti sindacali che possono essere nominati all'interno di un'amministrazione. Relativamente a tali nomine l'Amministrazione può solo verificare che le stesse siano state effettuate formalmente da una organizzazione sindacale rappresentativa in quanto dall'accredito del dirigente discende il diritto della persona fisica nominata ad usufruire delle prerogative sindacali, nonché il diritto alla tutela prevista dall'art. 20, comma 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017. Conseguentemente, diversamente da quanto regolato per il settore privato dallo Statuto dei Lavoratori, non esiste per il pubblico impiego un rapporto tra numero di dirigenti sindacali e numero dei dipendenti dell'Ente, se non con riguardo ai componenti della RSU (cfr. art. 4 dell'ACQ del 7 agosto 1998 e art. 1 dell'Accordo Integrativo dell'ACQ del 7/8/1998 siglato il 22 ottobre 1998).

### **Se la RSU non ha individuato la figura del coordinatore, l'amministrazione deve tener conto di tutte le richieste attinenti alle relazioni sindacali che arrivano dai singoli componenti indipendentemente dalla condivisione di tutti o di parte degli altri componenti? L'amministrazione può limitarsi a considerare le sole richieste che pervengano a firma della maggioranza?**

Nel merito si osserva che, ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza e la posizione del singolo componente rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove la RSU opera, appunto, come soggetto unitario.

Al riguardo, si ricorda che l'Accordo di interpretazione autentica stipulato il 6 aprile 2004, avente ad oggetto il menzionato articolo 8 ha previsto che:

1. la RSU è uno organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori;
2. sul funzionamento della RSU, l'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 stabilisce come unica regola che la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti;
3. le modalità con le quali tale maggioranza si esprime devono essere, eventualmente, definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno;
4. la circostanza che la RSU non si doti di un proprio regolamento, non ne muta la natura, che rimane quella di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale;
5. ne deriva, inoltre, che anche in mancanza di un regolamento di funzionamento, la RSU decide a maggioranza.

Conseguentemente, in mancanza di un Regolamento di Funzionamento e della nomina di un Coordinatore, l'amministrazione dovrà tener conto solo delle richieste inerenti alle relazioni sindacali che pervengano dalla maggioranza della RSU.

### **Corte Costituzionale Sentenza n. 61 del 9/1/2020 - Impiego pubblico - Falsa attestazione presenza in servizio, accertata in flagranza - danno d'immagine della P.A. - condanna non inferiore a sei mensilità - eccesso di delega - illegittimità**

La Corte dei conti, nel 2018 si pronuncia in un giudizio di responsabilità promosso dalla Procura regionale riguardo a questioni di legittimità costituzionale dell'art. 55-quater, comma 3-quater, ultimo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inserito dall'art. 1, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116 in riferimento all'art. 76 della Costituzione, nonché all'art. 3 Cost., anche in combinato disposto con gli artt. 23 e 117, primo comma, Cost. La Procura regionale aveva esercitato l'azione di responsabilità amministrativa nei confronti di una dipendente comunale colta in flagranza a timbrare il cartellino e ad assentarsi. Contestando il danno patrimoniale pari alla mancata prestazione lavorativa e chiedendo la condanna, determinata in via equitativa, al risarcimento del danno all'immagine, ai sensi dell'art. 55-quater, co. 3-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal d.lgs. n. 116 del 2016. La questione di legittimità costituzionale del suddetto art. 55-quater, co. 3-quater, sollevata in riferimento all'art. 76 Cost., è fondata. Infatti a differenza di quanto avvenuto con la precedente legge n. 15 del 2009, laddove il legislatore aveva espressamente delegato il Governo a prevedere, a carico del dipendente responsabile, l'obbligo del risarcimento sia del danno patrimoniale che del danno all'immagine subiti dall'amministrazione, tanto non si rinviene nella legge di delegazione n. 124 del 2015 (legge Madia). L'art. 17, comma 1, lettera s), di detta legge prevede unicamente l'introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, finalizzate ad accelerare e rendere concreto e certo nei tempi di espletamento e



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

di conclusione l'esercizio dell'azione disciplinare. Non può dunque ritenersi compresa la materia della responsabilità amministrativa e, in particolare, la specifica fattispecie del danno all'immagine arrecato dalle indebite assenze dal servizio dei dipendenti pubblici. La disposizione in esame prevede, infatti, una nuova fattispecie intrinsecamente collegata con l'avvio, la prosecuzione e la conclusione dell'azione di responsabilità da parte del procuratore della Corte dei conti. Applicando ad essa il criterio di stretta inerenza alla delega risulta inequivocabile il suo contrasto con l'art. 76 Cost. inoltre, sebbene le censure del giudice rimettente siano limitate all'ultimo periodo del comma 3-quater dell'art. 55-quater, che riguarda le modalità di stima e quantificazione del danno all'immagine, l'illegittimità riguarda anche il secondo e il terzo periodo di detto comma perché essi sono funzionalmente inscindibili con l'ultimo, così da costituire, nel loro complesso, un'autonoma fattispecie di responsabilità amministrativa non consentita dalla legge di delega. Devono essere, dunque, dichiarati costituzionalmente illegittimi il secondo, terzo e quarto periodo del comma 3-quater dell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001, come introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 116 del 2016

### **Corte dei conti Sezione controllo Abruzzo deliberazione n. 37/2020 Enti locali – Ripristino posizione soppressa - Rispetto limiti assunzionali**

*I giudici contabili intervengono in merito alla possibilità di ripristinare un posto in dotazione organica di dirigente tecnico, soppresso in precedenza in quanto ritenuto in eccedenza, evidenziando che: "La programmazione del fabbisogno del personale, sulla base, anche, di nuove esigenze organizzative e funzionali, è subordinata ai limiti finanziari e alla riduzione strutturale della spesa del personale. Nel rispetto di tali limiti di spesa potenziale, l'Ente potrà procedere alla riqualificazione e alla quantificazione della consistenza della propria dotazione organica garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione programmata, come previsto dall'art.6, comma 3, d.lgs. n. 165 del 2001 che sancisce altresì che: "Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente".*

### **Il datore di lavoro non può negare lo smart working, in maniera irragionevole o discriminatoria al lavoratore... una volta accertata la sussistenza delle condizioni per ricorrere al lavoro agile**

Ai sensi dell'art. 39, comma 2, d.l. n. 18/2020, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Ove il datore di lavoro privato sia nelle condizioni di applicare il lavoro agile, il ricorso alle ferie non può essere indiscriminato, ingiustificato o penalizzante, soprattutto laddove vi siano titoli di priorità per ragioni di salute. (Tribunale di Grosseto, sez. Lavoro, ordinanza depositata il 23 aprile 2020)

Consegue che, accertata la sussistenza delle condizioni per ricorrere al lavoro agile, il datore di lavoro non può agire in maniera irragionevolmente o immotivatamente discriminatoria nei confronti di questo o quel lavoratore, tantomeno laddove vi siano titoli di priorità legati a motivi di salute.

Principio affermato dal Tribunale di Grosseto, Giudice del Lavoro dott. Giuseppe Grosso, con ordinanza pronunciata in data 23 aprile 2020.

La vicenda: ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto da lavoratore, portatore di patologia invalidante, cui era stata negata la possibilità di svolgere "lavoro agile". Un lavoratore dipendente privato, con mansioni di impiegato, promuoveva ricorso d'urgenza ex articolo 700 cpc, al fine di veder riconosciuto il proprio diritto a svolgere lavoro agile al proprio domicilio, anziché usufruire di ferie imposte dal datore di lavoro. Faceva presente di rientrare nella tipologia di lavoratori prevista dal comma 2 dell'art. 39 del d.l. n. 18 del 2020 in materia di misure atte a contenere il contagio da Covid 19, in quanto affetto da patologia respiratoria, in conseguenza della quale era stato attestato da medico l'inedoneità a svolgere attività lavorativa nel posto di lavoro, per l'elevato rischio di contrarre il virus patogeno. Peraltro, eccettuato il lavoratore, agli altri colleghi di reparto era stato concesso lo svolgimento dello smart working; e di conseguenza non vi era ragione logica per negargli tale possibilità, con correlativa imposizione di ferie o di sospensione non retribuita della prestazione lavorativa. Si costituiva in giudizio l'azienda resistente eccependo in primis l'ammissibilità di una condanna ad un facere infungibile e rilevando comunque l'insussistenza del fumus boni iuris e del periculum in mora quali requisiti necessari del ricorso cautelare.

Sulla domanda di condanna ad un facere infungibile. La decisione esaminata costituisce una interessante pronuncia in materia di svolgimento dello "smart working" previsto dalla legge n. 81 del maggio 2017 e fortemente caldeggiata dalle attuali norme introdotte dal legislatore per prevenire il diffondersi del Covid 19. Pronuncia che, stante il ristrettissimo lasso temporale entro cui trovare efficacia, doveva avere caratteri di immediata e concreta rilevanza coercitiva.



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

Il giudice del lavoro di Grosseto analizza prima di tutto l'ammissibilità delle domande di condanna ad un facere infungibile. Afferma che, giurisprudenza di merito e di legittimità della Suprema Corte, hanno ritenuto l'ammissibilità di un provvedimento d'urgenza di condanna ad un facere infungibile, dandosi atto che la pronuncia, per quanto impositiva di un obbligo incoercibile, costituisce, comunque, uno strumento di "coazione indiretta". Implicando un accertamento dell'illecito, va da sé che, in caso di inosservanza, si avrebbe quale conseguenza la successiva richiesta di risarcimento dei danni. E sempre che, ovviamente, durante il tempo occorrente per far valere il diritto in via ordinaria sussista il pericolo imminente e irreparabile della lesione di posizioni sostanziali di carattere assoluto del ricorrente. Sotto altro profilo è stata valorizzata l'idoneità di siffatti provvedimenti ad esercitare una certa pressione sull'obbligato ai fini del suo adempimento volontario. La condanna ad un facere infungibile è stata ritenuta ammissibile anche sul presupposto che la parte soccombente potrebbe comunque dare volontaria esecuzione al provvedimento d'urgenza.

La portata dell'art. 39 del d.l. n. 18/2020. A partire dal mese di febbraio di quest'anno sono stati emanati numerosi provvedimenti emergenziali allo scopo di contenere la diffusione del Covid-19. Tutta la normativa straordinaria ed urgente cerca di coniugare la salvaguardia dell'attività lavorativa (soprattutto nei settori considerati essenziali) con le esigenze di tutela della salute e di contenimento della diffusione dell'epidemia. In tale contesto, il ricorso al lavoro agile, disciplinato in via generale dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, è stato considerato una priorità. Per ovvie ragioni, tale modalità lavorativa non può, né poteva, essere imposta in via generale ed indiscriminata; tuttavia è stata, reiteratamente e fortemente, raccomandata ed addirittura considerata modalità ordinaria di svolgimento della prestazione nella P.A.

Con particolare riguardo al caso in esame, trova rilievo il comma 2 del citato art. 39, che espressamente prevede che "ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81". Ora, appare incontestato e così provato in giudizio, che il lavoratore ricorrente rientri nella fattispecie di grave patologia invocata dal comma 2 citato. E, parallelamente, l'azienda resistente non ha dato prova dell'impossibilità di ricorrere al lavoro agile; anzi, è emerso in giudizio che tutti i colleghi del ricorrente fossero stati messi nelle condizioni di svolgere il loro lavoro impiegatizio presso il domicilio. Dunque, accertata la sussistenza delle condizioni per ricorrere al lavoro agile, come nel caso esaminato, il datore di lavoro non può agire in maniera irragionevolmente o immotivatamente discriminatoria nei confronti di questo o quel lavoratore, tantomeno laddove vi siano titoli di priorità legati a motivi di salute. Il rifiuto di ammettere il ricorrente al lavoro agile e la correlata prospettazione della necessaria scelta tra la sospensione non retribuita del rapporto e il godimento forzato di ferie non ancora maturate sono stati pertanto ritenuti illegittimi dal Tribunale del lavoro. Sussistendo così il requisito del *fumus boni iuri*.

Il *periculum in mora*. Il giudice del lavoro ritiene sussistere altresì il cd. *periculum in mora* atteso che il ricorrente, non potendo rientrare fisicamente in azienda almeno fino al 30 aprile 2020 ed avuto riguardo al tempo ordinariamente occorrente per fare valere i propri diritti in via ordinaria, si troverebbe di fronte alla scelta tra due distinte, ingiustificabili, rinunce: alla retribuzione o al godimento annualmente ripartito delle ferie come via via maturate in ragione del lavoro prestato. In entrambi i casi con sicura compromissione di diritti fondamentali ed intangibili del lavoratore. Tale comprovata, specifica, circostanza di fatto ha indotto il Tribunale a ritenere sussistente il pericolo di un pregiudizio imminente ed irreparabile e dunque esistente il concreto pericolo di lesione di beni patrimoniali e non patrimoniali non integralmente risarcibili per equivalente.

In conclusione, il ricorso è stato accolto, ordinando all'azienda con effetto immediato e sino al 2 maggio 2020 (data di cessazione delle restrizioni di cui alle norme Covid 19), di consentire al ricorrente lo svolgimento delle mansioni contrattuali in modalità di lavoro agile; e fissando nella misura di euro 50 al giorno la somma di denaro dovuta dall'obbligato per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del presente provvedimento. Con condanna infine alla rifusione delle spese di lite.

### **I criteri di ripartizione della pensione di reversibilità tra coniuge divorziato e coniuge superstite**

La ripartizione del trattamento di reversibilità, in caso di concorso fra coniuge divorziato e coniuge superstite, deve essere effettuata, oltre che sulla base del criterio della durata dei rispettivi matrimoni, anche ponderando (alla luce della sentenza interpretativa di rigetto della Corte Costituzionale n. 419/1999) ulteriori elementi, correlati alla finalità solidaristica che presiede al trattamento di reversibilità, da individuare facendo riferimento all'entità dell'assegno di mantenimento riconosciuto all'ex coniuge ed alle condizioni economiche dei due, nonché alla durata delle rispettive convivenze prematrimoniali. Non tutti tali elementi, peraltro, devono necessariamente concorrere né essere valutati



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

in egual misura, rientrando nell'ambito del prudente apprezzamento del giudice di merito la determinazione della loro rilevanza in concreto. *(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 8263/20; depositata il 28 aprile)*

## **Part time verticale ciclico: per la pensione valgono anche i periodi non lavorati**

A fini pensionistici, i lavoratori con orario part time verticale ciclico hanno diritto all'inclusione anche dei periodi non lavorati, incidendo la contribuzione ridotta sulla misura della pensione e non sulla durata del rapporto di lavoro. *(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 8160/2020; depositata il 24 aprile)*

## **Lavoro agile nella PA: non c'è il liberi tutti. Attenzione alle responsabilità penali e civili**

Moltissime amministrazioni si sono autoconvinte che dal 4 maggio cessa il lavoro agile. Una presa di posizione irrazionale ed infondata.

Irrazionale, perchè non si capisce che lo smart working nella PA è uno degli strumenti di distanziamento sociale fondamentali: si riduce il numero di dipendenti pubblici che vanno in giro ed il numero delle persone che accedono agli uffici, con effetti positivi sulla possibilità di contagio.

Illegittima, perchè la legge 27/2020, di conversione del d.l. 18/2020, non ha modificato di una virgola la previsione contenuta nell'articolo 87, ove si dispone che il lavoro agile è obbligatoriamente la forma ordinaria di lavoro, fino alla conclusione dello stato di emergenza, che, ad oggi, è posta al 31 luglio 2020.

**Disposizioni organizzative degli enti volti a far rientrare il personale dal lavoro agile, dunque, sono in aperta violazione delle norme.**

E', dunque, opportuno tornare a ricordare le responsabilità penali e civili che derivano da scriteriate violazioni normative

## **Il Coordinamento Territoriale**