



Coordinamento Territoriale

NOTIZIE UTILI n. 22

Concorso per 4.900 posti nella PA: firmato il decreto

Appena firmato dal ministro della PA, Giulia Bongiorno un decreto per avviare concorso per 4.902 unità nella PA e per 5.200 assunzioni nelle amministrazioni centrali

Bando di concorso per 4.900 posti nella P.A., oltre a 5.200 assunzioni nelle amministrazioni centrali. E non solo. Autorizzati fondi per ulteriori assunzioni e procedure concorsuali.

Concorso a 69 posti da dirigente Dogane e Monopoli - Il TAR del Lazio conferma che l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli deve procedere con il concorso

La Seconda sezione del TAR Lazio in data odierna, 24 maggio 2019, ha depositato un'ordinanza cautelare con cui rigetta una richiesta di sospensione delle operazioni di sanatoria del concorso a 69 posti da dirigente di seconda fascia presso l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

Il Giudice amministrativo ha chiarito che le operazioni poste in essere dall'Amministrazione sono dirette a dare esecuzione alle pronunce del Consiglio di Stato e che non sembrano ravvisabili ragioni per le quali "le vicende attualmente all'esame del giudice penale, concernenti lo svolgimento delle prove di un numero limitato di candidati, impongano all'Amministrazione di assumere determinazioni relative all'intero concorso".

CEDOLARE SECCA: LOCAZIONE IMMOBILI USO COMMERCIALE, CHIARIMENTI

Con la Risoluzione n. 50/E del 17/05/19 l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti circa l'ambito applicativo del regime della cedolare secca sul reddito da locazione degli immobili ad uso commerciale. È stato chiarito che possono accedere al regime della "cedolare secca" anche le locazioni di immobili di categoria catastale C/1 stipulati con conduttori, sia persone fisiche che soggetti societari, che svolgono attività commerciale. Resta fermo, invece, per quanto attiene alla figura del locatore, titolare del diritto di proprietà o di altro diritto reale di godimento sugli immobili, che lo stesso sia una persona fisica che non agisce nell'esercizio dell'attività d'impresa o di arti e professioni, così come chiarito con la citata circolare n. 26/E del 2011.

Cassazione, non sempre le ferie bloccano il superamento del comporta

La Cassazione torna a occuparsi del licenziamento del lavoratore in malattia. Con due pronunce che sembrano rafforzare la posizione del datore di lavoro, pur nel quadro di una giurisprudenza che definisce in modo rigoroso gli oneri da soddisfare perché il recesso sia considerato legittimo. Nell'ordinanza 10725 del 17 aprile scorso, la Corte ha ribadito che il dipendente malato può richiedere la fruizione delle ferie già maturate per evitare il licenziamento che conseguirebbe al decorso ...

Il datore non può rifiutare la prestazione del lavoratore, salvo impossibilità oggettiva di riceverla

Il rifiuto unilaterale del datore di lavoro di ricevere la prestazione del dipendente a causa dei disagi provocati da uno sciopero in seguito revocato, non fa venire meno il diritto del lavoratore alla prestazione retributiva, a meno che non sia oggettivamente impossibile l'utilizzazione della stessa, a causa di circostanze non imputabili al datore, imprevedibili e non riferibili a carenze organizzative. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 14419/19; depositata il 27 maggio).

Sinistri, personalizzazione esclusa se le conseguenze del danno sono nella norma

La "personalizzazione" del danno non si basa su di un "automatismo" legato al punto di invalidità, ma postula l'individuazione di circostanze "ulteriori" rispetto a quelle "ordinarie" che sono già compensate dalla liquidazione forfettizzata tabellare. La III Sezione civile della Cassazione, sentenza n. 14364 di oggi, ha così respinto il ricorso di una donna rimasta invalida a seguito di un sinistro stradale che chiedeva di rivedere al rialzo la personalizzazione del danno che pure c'era già stata.

In materia di congedi parentali a ore, alla luce di quanto definito nell'art. 44, comma 8, del CCNL Funzioni centrali 2016/2018, è possibile per il personale fruirla per intervalli inferiori alla metà dell'orario giornaliero? In tal caso, qual è il monte ore da equiparare convenzionalmente all'intera giornata lavorativa?

Sul punto, va rammentato che la possibilità di utilizzo ad ore del congedo parentale, nell'alveo dell'art. 32 del testo unico sulla maternità e paternità, è stata introdotta dall'art. 1, comma 339, lett. a) della legge di stabilità per il 2013 (l. 24/12/2012, n. 228) e che il d.lgs. n. 80/2015 è successivamente intervenuto ad integrare tale disciplina prevedendo che "In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga

quadrissettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale”. Tale disciplina è stata, infine, confermata stabilmente dal d.lgs. n. 148/2015.

Peraltro, su tale ultima disposizione sono intervenuti chiarimenti dell’INPS con la nota circolare n. 152 del 18/8/2015.

La contrattazione collettiva nazionale, intervenendo dopo alcuni anni dall’entrata in vigore delle suddette disposizioni di legge, nel prevedere espressamente la fruizione su base oraria del congedo in esame, ha preferito limitarsi ad una conferma della possibilità di accesso a tale forma di flessibilità, rinviando quindi, implicitamente, alle modalità applicative perviste dalla citata fonte legale; ciò anche al fine di preservare eventuali soluzioni operative, nel frattempo poste in essere dalle amministrazioni, in linea con la norma di legge e con gli orientamenti applicativi sopra richiamati.

La scelta operata dalle parti contrattuali, quindi, fa propria l’individuazione dell’intervallo di fruizione oraria nella forma di metà dell’orario medio giornaliero, il cui impatto, rispetto al montante di giornate di congedo spettanti, consuma una frazione pari allo 0,5.

Sezione Lavoro Ordinanza n. 11787 del 6/5/2019 Pubblico impiego - progressioni verticali- mancato svolgimento delle procedure - richiesta risarcimento per perdita di chances - respinta - chiarimenti su atti di programmazione del fabbisogno del personale

La Corte respinge il ricorso di un dipendente della regione Abruzzo che chiedeva di essere risarcito per la perdita di chances, nel periodo 2000-2010, a causa del mancato svolgimento, da parte dell’amministrazione, delle procedure per la progressione verticale previste dall’art. 4 del CCNL di comparto 31/3/1999. I giudici innanzi tutto chiariscono quando si può parlare, in fattispecie come queste, di perdita di chances. Successivamente, attraverso un puntuale percorso temporale, la Corte chiarisce - ponendoli alla base delle sue motivazioni - la natura e gli scopi degli atti di programmazione del fabbisogno del personale, del blocco delle assunzioni e del patto di stabilità interno, disposizioni che, dicono i giudici, sono destinate ad incidere anche sulla spesa per il personale delle Regioni, degli Enti Locali e del Servizio Sanitario Nazionale. Allo stesso modo numerose altre ordinanze successive, sulla medesima richiesta.

Sezione Lavoro Ordinanza n. 11948 del 7/5/2019 Pubblico impiego - procedimento disciplinare - attività extra lavorativa non autorizzata - condotta truffaldina del dipendente - licenziamento disciplinare - non luogo a procedere per intervenuta prescrizione

Nel rigettare il ricorso di un dipendente dell’Agenzia delle Dogane che - a seguito di sentenza penale di non luogo a procedere nei suoi confronti per prescrizione dei reati ascrittigli - chiedeva di essere riassunto dall’amministrazione che lo aveva licenziato a seguito delle sue condotte truffaldine, i giudici ricordano alcuni principi di diritto relativi al rapporto tra processo penale e procedimento disciplinare, ma in particolare chiariscono come vada interpretato l’art. 67 del CCNL del 2004 per il comparto delle agenzie fiscali. Dicono i giudici: “L’art. 67 del CCNL 28.5.2004 per il personale del comparto delle Agenzie Fiscali, individuate dall’art. 3 CCNQ 18.12.2002, prevede che il licenziamento senza preavviso si applica in caso di ... b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;... d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti, anche dolosi, che, pur costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.... e) condanna passata in giudicato: 1. per i delitti indicati nell’art. 15, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all’art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni e integrazioni; 2. quando alla condanna consegua comunque l’interdizione perpetua dai pubblici uffici; 3. per i delitti previsti dall’art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001. Solo per le fattispecie tipizzate nelle lettere b) ed e) il recesso viene ricollegato al passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna, mentre nell’ipotesi di cui alla lettera d) rileva la gravità della condotta e l’irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva è consentita, a prescindere dalla rilevanza penale dell’azione, in relazione a «fatti o atti anche dolosi che, pur costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto» (Cass. n. 21260/2018). Non vi è dubbio che in detta fattispecie possa essere sussunta anche la condotta del dipendente astrattamente idonea ad integrare un delitto quando, per il sopravvenire di una causa estintiva del reato, non sia stato possibile accertare con efficacia di giudicato la responsabilità penale”.

Il Coordinatore Territoriale
Michele Giuliano

