



Notizie Utili 11

Con riferimento alle modalità di giustificazione dei permessi studio, è applicabile l'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 nell'ipotesi di lezioni e-learning rese da Università non telematiche le quali hanno dovuto approntare una peculiare didattica a distanza (ad es. modalità e-learning, live streaming, webinar, ecc...) per far fronte all'emergenza pandemica da Covid-19?

Com'è noto, nel caso di lezioni rese da Università telematiche, il Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. circolare DFP n. 12 del 2011) e questa stessa Agenzia hanno più volte chiarito la necessità che tali università attestino mediante un'apposita certificazione in quali giorni il dipendente abbia seguito personalmente ed effettivamente le lezioni telematiche.

La *ratio* dell'istituto in parola è permettere all'Amministrazione di potere verificare l'effettiva partecipazione del lavoratore/studente ai corsi di studio - siano essi resi in modalità *on-line* o in modalità ordinaria in coincidenza con l'orario di lavoro. Il comma 9 dell'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018, infatti, prescrive al dipendente l'obbligo di “[...] presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo”.

Il caso in esame è, però, quello per cui le Università **non** telematiche, per far fronte all'emergenza pandemica da Covid-19, hanno dovuto approntare una peculiare didattica a distanza (ad es. modalità *e-learning*, *live streaming*, *webinar*, ecc...).

Tanto premesso, si rappresenta che la necessità di certificazione circa la presenza effettiva dello studente/lavoratore alle lezioni in modalità *e-learning* rese dalle Università telematiche non può venir meno nel caso di lezioni, aventi le medesime caratteristiche, rese dalle Università **non** telematiche. Diversamente opinando si avrebbe una - non sostenibile - disparità di trattamento tra i lavoratori/studenti.

Pertanto, anche nel caso di Università **non** telematiche che però hanno reso lezioni e corsi in modalità *e-learning* si conferma quanto esposto nei precedenti orientamenti applicativi; ovvero, che il dipendente fornisca al proprio datore di lavoro la relativa certificazione mediante la quale l'Università attesta che quel determinato dipendente ha seguito personalmente ed effettivamente, in orari coincidenti con quelli lavorativi, le lezioni da remoto (cfr. Corte dei Conti Sicilia Sez. giuris., Sent. del 21/10/2015 n. 171 relativamente alla necessità della certificazione di presenza).

È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?

Preliminarmente si evidenzia che la disciplina che regola il trattamento economico-normativo del dipendente assunto a tempo determinato è l'art. 55 del citato CCNL il quale, per ciò che qui interessa, al comma 2 sancisce che *“il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.”*

La lettura del citato comma 2 evidenziano i seguenti elementi:

- 1) è facoltà dell'Amministrazione – e non obbligo come invece previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dall'art. 14, comma 1, del suindicato contratto – di sottoporre il lavoratore assunto a tempo determinato a periodo di prova;
- 2) in via generale, la disciplina del periodo di prova è quella contenuta al citato art. 14;
- 3) le eventuali deroghe alla disciplina di cui al menzionato art. 14 sono contenute all'interno del comma 2 dell'art. 55 in esame. Tra queste, ad esempio, la durata del periodo di prova, la non obbligatorietà dello stesso, ecc.

Da quanto detto ne consegue che, per gli aspetti non derogati, l'art. 14 si applica anche al personale a tempo determinato.

Pertanto, in virtù del combinato disposto dell'art. 55 e dell'art. 14 del citato CCNL si ritiene che l'esonero dal periodo di prova sia applicabile anche nell'ipotesi di assunzione del dipendente a tempo determinato e parziale.

Decreto Presidente Consiglio Ministri-del 23 dicembre 2021 recante “Riparto delle risorse del fondo per la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale appartenente alle aree professionali e del personale dirigenziale.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

È stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 59 dell'11 marzo 2022, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2021, recante "Riparto delle risorse del fondo per la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale appartenente alle aree professionali e del personale dirigenziale dei Ministeri". Il provvedimento stabilisce le misure dell'indennità di amministrazione spettante al personale di dette amministrazioni, incrementate dagli importi annui lordi con le decorrenze ivi stabilite, ciò al fine di armonizzare progressivamente i trattamenti economici accessori del personale appartenente alle aree professionali dei Ministeri; i suddetti incrementi saranno recepiti nei rinnovi contrattuali.

Sezione Centrale Appello Sentenza n.78/2022 Pubblico Impiego - La prescrizione di cinque anni per danno erariale matura da quando si ha conoscenza dell'illecito

Il Collegio, ritiene che la regola generale sia che il fatto dannoso non si perfeziona con il comportamento tenuto dal pubblico dipendente in difformità da quello previsto dalle norme, circostanza questa attinente alla condotta, ma dal momento in cui, "verificandosi le conseguenze di quella condotta, si realizza l'eventus damni - quale effettivo depauperamento del patrimonio pubblico - e si abilita il Requirente all'esercizio dell'actio damni. Ora, una tale regola generale, a parere dei giudici contabili, "va inevitabilmente incontro a deroghe nelle non infrequenti ipotesi di "occultamento doloso", in tali evenienze, integranti di norma condotte penalmente rilevanti, il legislatore ha voluto affermare la regola della decorrenza della prescrizione dal momento della conoscenza effettiva del danno a ragione del dolo, in luogo del principio della "conoscibilità obiettiva" dello stesso. E la giurisprudenza contabile si è poi spinta oltre, ampliando il concetto di occultamento doloso del pregiudizio e facendo coincidere il comportamento causativo della lesione con l'occultamento stesso" (ex multis Corte dei conti, Sez. terza centrale di app., 15 marzo 2002, n. 98/A).

Dichiarazione dei redditi, il 730 precompilato slitta al 23 maggio

Cambia il calendario della precompilata 2022: l'Agenzia delle Entrate metterà a disposizione i modelli 730 **entro il 23 maggio 2022** anziché il 30 aprile 2022.

Lo ha stabilito un emendamento al **decreto Sostegni ter**, attualmente in fase di conversione in legge, approvato dalla Commissione bilancio del Senato. La proroga a fine maggio farà slittare anche la **deadline a giugno** per poter modificare e inviare il proprio 730 precompilato dalla propria area riservata del sito dell'Agenzia.

Il Coordinamento Territoriale