



## Notizie Utili 26

### **ASSEGNO UNICO, AVVISA L'INPS**

Sarà l'Inps ad avvisare i genitori del diritto all'assegno. Dal corrente mese di settembre, infatti, in occasione della nascita di un figlio, l'Inps invierà ai genitori una comunicazione via e-mail per invitarli a fare domanda di assegno unico e universale (Auu) ovvero di integrazione del beneficio, qualora già percepito per altri figli a carico. Lo spiega l'Istituto nel messaggio 3078/2023.

### **CONCORSI PUBBLICI: BANDO MIMIT PER 338 ASSISTENTI**

Sono complessivamente 338 le figure da inquadrare in vari ruoli del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, selezionate attraverso il concorso pubblico pubblicato su InPA. Il bando RIPAM, per titoli ed esami, punta infatti a reclutare un contingente complessivo di 338 unità di personale non dirigenziale, da assumere a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare come assistenti presso il MIMIT. Il concorso prevede la somministrazione di una prova scritta con quesiti a risposta multipla, quesiti di logica e quesiti situazionali, oltre a una prova orale e alla valutazione dei titoli. Per accedere alle selezioni è necessario essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado. Le domande di partecipazione possono essere presentate fino al 29 settembre 2023, compilando il format di candidatura direttamente sul portale InPA.

### **LICENZIAMENTO DI UN DIPENDENTE PUBBLICO PER ASSENZE INGIUSTIFICATE**

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 18372 depositata il 27 giugno 2023, intervenendo in tema di licenziamento di un dipendente pubblico per assenze ingiustificate, ha statuito che *"... anche a fronte di una fattispecie legale quale quella di cui all'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001, nel valutare la legittimità della sanzione irrogata dall'Amministrazione, una volta accertato che il lavoratore abbia commesso una delle mancanze previste dalla norma, il licenziamento non è una conseguenza automatica e necessaria, conservando l'amministrazione il potere-dovere di valutare l'effettiva portata dell'illecito tenendo conto di tutte le circostanze del caso concreto e, quindi, di graduare la sanzione da irrogare, potendo ricorrere a quella espulsiva solamente nell'ipotesi in cui il fatto presenti i caratteri propri del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa di licenziamento. ..."*

### **I giorni di ricovero ospedaliero (non riconducibili a terapie salvavita) rientrano nel computo delle assenze per malattia ai fini del raggiungimento del periodo di comportamento? Quale trattamento economico si applica in questi casi?**

L'istituto della malattia è disciplinato dall'art. 19 del CCNL Area Funzioni Centrali del 9/03/2020. In tale articolo i giorni di ricovero ospedaliero - diversamente da quanto stabilito per le terapie salvavita - rientrano nel conteggio delle assenze per malattia ai fini del computo del relativo periodo di comportamento mentre sono oggetto di una specifica disciplina, di maggior favore, sotto il profilo della retribuzione da corrispondere.

Sul punto, infatti, si ricorda che ai sensi del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, per ogni singola giornata di malattia, nei primi 10 giorni di assenza, al dipendente è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento e di ogni altro trattamento accessorio. Sono fatte salve le norme di miglior favore già previste dalla contrattazione collettiva. Tra queste ultime rientrano le ipotesi di assenza per infortunio sul lavoro, causa di servizio, ricovero ospedaliero e eventuale periodo di convalescenza post ricovero, day hospital e assenze dovute a patologie gravi che richiedono l'effettuazione di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti. Pertanto, per le assenze dovute alle suddette ipotesi non si applicano le decurtazioni previste dalla suindicata norma legislativa (cfr. art. 19, comma 10, lettera f)).

Conseguentemente, al dirigente assente per ricovero ospedaliero spetterà - a seconda del periodo considerato - il trattamento economico indicato dal comma 10 dell'articolo in parola alle lettere a), b), c), d) ed e).

### **Come vanno riproporzionati i permessi retribuiti per motivi personali nel caso di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (ad es., 30h settimanali su 5 gg lavorativi)?**

Il contratto di lavoro a part-time di tipo orizzontale è quel particolare contratto in cui non vi è riduzione del numero di giornate ma solo della durata delle stesse. La diversa durata della prestazione comporta la necessità di riproporzionare alcuni istituti, sulla base dei seguenti criteri generali:

1. gli istituti computati in giorni (ferie, festività soppresse, ecc...) non vengono riproporzionati (cfr. art. 23 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022) in quanto il numero di giorni lavorati dal lavoratore a tempo parziale orizzontale è uguale a quello del personale a tempo pieno;



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

2. con riguardo, invece, agli istituti che vengono concessi in ore, come i permessi retribuiti per motivi personali, deve applicarsi il criterio di riproporzionamento rapportando le ore settimanali del lavoratore in part time orizzontale con quelle del lavoratore a tempo pieno (nell'esempio, 30/36).

Con riguardo al punto 2, si ricorda che i permessi per particolari motivi personali e familiari si caratterizzano per la particolarità che, laddove fruiti per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore viene determinata convenzionalmente in 6 ore, indipendentemente dal profilo orario del lavoratore a tempo pieno. Pertanto, per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi tra il personale in part-time ed il personale a tempo pieno, lo stesso criterio di riproporzionamento di cui al precedente punto 2 deve essere applicato anche al parametro di equiparazione convenzionale ore/giorni (6 ore uguale 1 giorno) di cui al comma 2, lett. e) dell'art. 25 del citato CCNL. Quindi, nell'esempio in esame, da un lato, vanno riproporzionate le ore complessive (che saranno 15 ore all'anno) e, dall'altro, va riproporzionato il parametro di equivalenza giorni/ore, computando convenzionalmente dal monte ore complessivo 5 ore nell'ipotesi di fruizione cumulativa dei permessi per l'intera giornata.

**I permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017 possono essere fruiti dal dirigente sindacale avente titolo anche quando le suddette riunioni si svolgono in modalità video-conferenza?**

Tenuto conto che anche per i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statuari vale il principio generale di cui all'art. 10, comma 7 del CCNQ 4/12/2017 secondo il quale la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso, non si ravvisano motivi ostativi a che il dirigente sindacale avente titolo a fruire dei permessi ex art. 13 del CCNQ 4/12/2017 possa utilizzarli anche per partecipare alla riunione in modalità a distanza.

**Sentenza n. 22579 del 26/7/2023 Impiego pubblico - demansionamento - rigetto ricorso**

La Corte di Cassazione con la pronuncia in oggetto stabilisce che, in tema di impiego pubblico contrattualizzato, l'espletamento di fatto di mansioni dirigenziali da parte di un funzionario, ai fini del riconoscimento del corrispondente trattamento economico, presuppone in ogni caso l'esistenza del corrispondente posto nella pianta organica dell'ufficio. Ove manchi l'istituzione dell'ufficio dirigenziale, il giudice non può sostituirsi all'amministrazione e valutare la sostanza delle attribuzioni, per qualificare di natura dirigenziale l'attività svolta dal soggetto preposto alla direzione dell'ufficio che viene in rilievo.

**Sezione terza - Sentenza 25/7/2023 n. 12565 Pubblico impiego – scuola - concorsi pubblici – principio dell'anonimato - eccezioni**

I magistrati amministrativi forniscono indicazioni sulle eccezioni al principio dell'anonimato nei concorsi pubblici, relativamente alla controversia in cui la parte ricorrente, esclusa da una procedura di concorso, ha contestato la violazione del principio di anonimato, in quanto durante la prova pratica, la commissione aveva chiesto ai candidati di firmare il loro lavoro e l'invio del lavoro stesso. Pur mantenendo la regola dettata dall'articolo 14, del DPR 9 maggio 1994, n. 487 di conoscere cioè il candidato solo dopo la correzione della prova scritta, i giudici amministrativi sostengono con la sentenza in esame che a questa regola di base possono esserci delle eccezioni. Infatti, nel caso di specie si trattava di una prova pratica e non scritta, che poteva non richiedere l'anonimato, poiché coinvolgeva una presentazione personale. Pertanto, anche se è stata sollevata la questione del mancato rispetto dell'anonimato e della mancanza di prove di un trattamento ingiusto o di una valutazione errata, queste argomentazioni sono state respinte sempre che i criteri di valutazione siano stati stabiliti prima dell'inizio delle valutazioni per garantire la trasparenza e l'imparzialità del processo.

**Cassazione: assoluzione da reato e licenziamento illegittimo**

Con ordinanza n. **26042 del 7 settembre 2023**, la Corte di Cassazione ha affermato che pur in assenza dei requisiti in materia di efficacia nel giudizio civile del giudizio assolutorio penale, mancando una norma di chiusura sulla tassativa tipologia dei mezzi di prova, il giudice può tenere conto della assoluzione avvenuta in sede penale per il fatto rientrante nella contestazione disciplinare come prova atipica da utilizzare nel proprio convincimento, se ed in quanto non smentita dal raffronto critico (Cass. n. 9507/2023), ai fini della condotta del lavoratore e della prova della giusta causa del licenziamento.