



Notizie Utili 14

Un lavoratore neo-assunto o transitato all'area superiore a seguito di progressione verticale può immediatamente partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale (c.d. PEO)?

L'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9/05/2022 disciplina le progressioni economiche all'interno delle aree (c.d. PEO). Tale articolo, al comma 2, lett. a), indica i requisiti di partecipazione alla procedura selettiva, ovvero:

- 1) Non aver beneficiato, negli ultimi tre anni, di alcuna progressione economica;
- 2) Assenza negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o al rimprovero scritto laddove comminato per "negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati".

Con riguardo al punto 1), l'art. 14 in esame precisa, da un lato, che il termine di tre anni in sede di contrattazione integrativa può essere ridotto a due o ampliato a quattro; dall'altro, che ai fini della quantificazione del tempo trascorso tra due progressioni economiche si tiene conto delle date di decorrenza delle stesse.

Sotto tale ultimo profilo, va precisato che il requisito di cui al punto 1) rappresenta l'intervallo di tempo minimo che deve intercorrere tra l'inquadramento nell'area (mediante assunzione dall'esterno o a seguito di progressione verticale) ed il conseguimento della prima progressione economica ovvero, nell'ambito della medesima area, tra una progressione economica e la successiva. Ciò appare evidente dalla lettura complessiva della disposizione contrattuale in esame. Infatti, il comma 1 del citato art. 14 precisa quale sia la finalità dei differenziali stipendiali chiarendo che essi remunerano "il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area". Ai fini del computo del suddetto periodo minimo tra una progressione economica e la successiva, nell'ambito della medesima area, si tiene conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità.

Ne consegue che il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni (ovvero il termine inferiore o superiore definito in contrattazione integrativa) prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.

Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima giornata una prestazione lavorativa in modalità mista: ossia, parte in modalità agile e parte in presenza nel luogo di lavoro?

La possibilità di effettuare una giornata "mista" tra lavoro agile e lavoro in presenza è prevista dal vigente contratto solo in due ipotesi ben delineate ed aventi carattere eccezionale.

In primo luogo, l'Amministrazione può richiamare in ufficio il lavoratore che sta prestando la propria attività in modalità agile nel caso di *"problematiche di natura tecnica e/o informatica"* o *"di cattivo funzionamento dei sistemi informatici"*, a causa delle quali l'attività lavorativa a distanza viene concretamente impedita o sensibilmente rallentata (cfr. art. 39, co. 4 citato).

Oppure, in secondo luogo, l'Amministrazione può richiamare il dipendente nell'ipotesi di *"sopravvenute esigenze di servizio"* (co. 5). In questo caso deve essere data comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio.

Pertanto, come si evince dalla lettura dei commi citati, si tratta di ipotesi residuali e straordinarie e che non ammettono un'estensione analogica in altri casi non disciplinati. Ulteriori e diverse ipotesi di attività "mista" di tipo volontario e programmabile a priori dalle parti non sono quindi conformi alla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Se un dipendente del comparto FL, funzionario direttivo titolare di posizione organizzativa, già in distacco sindacale a tempo parziale per 18 ore settimanali (50%), chiede anche di essere collocato in aspettativa sindacale non retribuita a tempo parziale per le restanti 18 ore, è corretto ridurre il trattamento economico del 50% ed in particolare ridurre del 50% anche l'indennità di posizione?

Il trattamento economico dei dipendenti del comparto FL in distacco sindacale è disciplinato dall'art. 47 del CCNL del 14 settembre 2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL 22 gennaio 2004, che al comma 3 prevede: *"al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt.8-11 del CCNL del 31.3.1999, oltre al trattamento indicato, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori"*.

Pertanto, se un dipendente incaricato di PO è collocato in distacco sindacale al 50% conserva la retribuzione di posizione per intero atteso che, in virtù della richiamata norma contrattuale, ne percepisce una metà per la circostanza di essere in distacco part-time e l'altra metà per il fatto di rendere la residuale prestazione lavorativa.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Diverso è il caso dell'aspettativa sindacale non retribuita per la quale si opera una decurtazione della retribuzione in relazione alla percentuale di aspettativa richiesta.

Nel caso in cui il lavoratore fruisca di un distacco sindacale al 50% e per la restante percentuale goda di una aspettativa sindacale non retribuita, infatti, la retribuzione interesserà solo le 18 ore coperte dal distacco retribuito part-time – e quindi l'indennità di posizione organizzativa è ridotta del 50% - mentre per le 18 ore relative all'aspettativa sindacale nulla è dovuto, salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 5 del CCNQ 4 dicembre 2017.

ANAC Delibera n. 136 del 4/4/2023 Pubblico impiego – nomina dirigente ufficio legale - inconfiribilità

L'Autorità Anticorruzione con la delibera n.136 del 4 aprile 2023, ritiene che chi ha svolto incarichi legali per conto del Comune, difendendolo in cause e contenziosi, e violando senza soluzione di continuità il cosiddetto «periodo di raffreddamento» previsto dalla legge per la durata di due anni dall'ultimo incarico professionale alla nuova nomina, non può essere nominato dal sindaco dirigente dell'Ufficio legale dell'ente. Pertanto la nomina decade poiché l'incarico è «inconfiribile», per violazione dell'articolo 4 del decreto legislativo n.39/2013. Inoltre per sindaco e giunta scattano le sanzioni che per tre mesi non potranno conferire alcun incarico amministrativo.

Cassazione: la denuncia del whistleblower non lo salva dai propri illeciti

Con l'**ordinanza n. 9148 del 31.03.2023**, la Cassazione afferma il seguente principio di diritto: *“La normativa di tutela del dipendente che segnali illeciti altrui (c.d. whistleblowing) salvaguardia il medesimo dalle sanzioni che potrebbero conseguire a suo carico secondo le norme disciplinari o da reazioni ritorsive dirette ed indirette conseguenti alla sua denuncia, ma non istituisce un esimente per gli autonomi illeciti che egli, da solo o in concorso con altri responsabili, abbia commesso, potendosi al più valutare il ravvedimento operoso o la collaborazione al fine di consentire gli opportuni accertamenti nel contesto dell'apprezzamento, sotto il profilo soggettivo, della proporzionalità della sanzione da irrogarsi nei confronti del medesimo”*.

Il rifiuto di eseguire il lavoro straordinario

Le modalità di determinazione ed esecuzione del lavoro straordinario possono essere oggetto di contrattazione collettiva, sicché è piena facoltà del datore di lavoro ordinare l'esecuzione di lavoro straordinario, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva. **Cass. civ., sez. lav., ord., 20 aprile 2023, n. 10623**

Da quando decorre il termine per la contestazione dell'illecito disciplinare nel pubblico impiego privatizzato?

Per effetto della c.d. Legge Madia, il termine per la conclusione del procedimento da parte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari non decorre più dalla conoscenza dell'illecito in capo al responsabile della struttura di appartenenza, ma da quando l'ufficio predetto abbia ricevuto la segnalazione di tale illecito. **Cass. civ., sez. lav., sent., 18 aprile 2023, n. 10284**