



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## Notizie Utili 37

### QUESITI ARAN

**E' possibile concedere una aspettativa sindacale part-time in favore di un dipendente già con rapporto di lavoro part-time verticale qualora l'aspettativa vada a coprire l'intera prestazione lavorativa che sta rendendo il dipendente?**

La disciplina delle aspettative sindacali part-time si rinviene nell'art. 15, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017 che rinvia alla regolamentazione prevista all'art. 8 del medesimo CCNQ per i distacchi sindacali part-time. Quest'ultimo articolo, al comma 3, consente l'utilizzo dei distacchi (e analogamente delle aspettative non retribuite) con articolazione della prestazione lavorativa ridotta ai solo dipendenti titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno. Ciò vuol dire che non è consentito ad un dipendente che già fruisce di un rapporto di lavoro part-time di attivare un distacco o una aspettativa che riduca ulteriormente la prestazione lavorativa. A titolo di esempio, se un dipendente presta servizio al 70% non potrà richiedere un distacco o una aspettativa part-time che interessi il 40% della prestazione che rende nei confronti dell'amministrazione.

Conseguentemente, nel caso in esame, ove l'aspettativa sindacale sia stata richiesta a copertura dell'intera prestazione lavorativa part-time, la stessa non sarà considerata part-time ma "integrale" interessando l'intera prestazione che il lavoratore è tenuto a rendere in ragione delle caratteristiche del proprio rapporto di lavoro part-time. Pertanto, in presenza dei requisiti soggettivi previsti dall'art. 15, comma 1 del CCNQ citato (essere dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato ed essere dirigenti sindacali ricoprenti cariche in organismi direttivi statuari di associazioni sindacali rappresentative), l'aspettativa dovrà essere concessa.

**Al fine del rilascio del "provvedimento di autorizzazione" di cui all'art. 22, comma 1 del CCNQ del 4 dicembre 2017, la richiesta di permesso sindacale deve indicare la tipologia e la durata del permesso stesso?**

E' bene che l'organizzazione sindacale espliciti sempre la tipologia di permesso richiesto, anche eventualmente con il mero richiamo all'articolo del CCNQ che la disciplina, e la sua esatta durata (ore/gg), soprattutto in considerazione del fatto che l'Amministrazione dovrà correttamente verificare - anche attraverso la procedura Gedap - la sussistenza di ore disponibili nel monte ore relativo alla tipologia di permesso richiesto e procedere alla decurtazione dello stesso. In ogni caso, ove ritenuto necessario, l'amministrazione potrà richiedere di fornire le informazioni mancanti. Non è indispensabile, invece - né il contratto lo prevede-, indicare il motivo per cui il permesso viene richiesto, fermo restando che i permessi di cui all'art. 13 del CCNQ del 14/12/2017 possono essere fruiti solo per la partecipazione ad organismi direttivi statuari. Infatti, l'art. 10, comma 7 del CCNQ in parola prevede che la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

### FUNZIONI CENTRALI

**Nel caso di coniugi entrambi dipendenti della stessa Amministrazione/Ente, è possibile usufruire in due periodi diversi dei permessi retribuiti relativi all'evento matrimonio (ex art. 31, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali)?**

L'art. 31, comma 2 del CCNL comparto Funzioni Centrali riconosce al lavoratore un permesso di 15 gg. consecutivi "*in occasione del matrimonio*", intendendo con tale locuzione che il permesso deve essere fruito in via strettamente correlata all'evento "matrimonio", anche entro 45 giorni dalla data in cui lo stesso è stato contratto (art. 31, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali).

Non emergono ulteriori limiti o particolari modalità di fruizione del permesso in questione.

Venendo al caso di specie, ossia come disciplinare l'eventualità che i coniugi, appartenenti alla medesima Amministrazione, richiedano di beneficiare di detto permesso in periodi diversi l'uno dall'altro, la scrivente rappresenta che tale beneficio concerne un diritto riconosciuto singolarmente al dipendente, il quale rimane libero di decidere - nel rispetto dei limiti contrattualmente previsti - se e quando avvalersene. L'Amministrazione, pertanto, non può esigere una contestuale fruizione del periodo di congedo tra i due coniugi, entrambi propri dipendenti.

Diversamente opinando, infatti, si verrebbe a creare un'evidente disparità di trattamento tra lavoratori che prestano servizio presso la stessa Amministrazione e coloro che prestano servizio in due Amministrazioni diverse (le cui scelte in ordine all'*an* e *quando* beneficiare del permesso da parte di un coniuge rimarrebbero sconosciute al datore di lavoro dell'altro).



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## SANITA'

**Con riferimento a quale tipo di servizio reso dal dirigente deve essere calcolata l'anzianità lavorativa ai fini del calcolo dell'indennità di preavviso di cui a all'art. 104, comma 8, del CCNL dell'Area della Sanità del 2016-2018?**

L'anzianità di servizio deve essere calcolata con riferimento al solo servizio svolto presso l'ente che effettua la liquidazione e che lo ha assunto previo espletamento di pubblico concorso con conseguente novazione del rapporto di lavoro.

## FUNZIONI LOCALI

**Come deve essere quantificata l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 *quinquies* del CCNL 21.5.2018 delle Funzioni Locali, in caso di prestazione di durata inferiore alla intera giornata lavorativa?**

L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 *quinquies* del CCNL del 21 maggio 2018 è indubbiamente giornaliera e qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità.

Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

**In quale modo l'ente deve assumere le proprie determinazioni gestionali in ordine a materie per le quali il CCNL 14.09.2000 prevedeva la concertazione e che oggi non costituiscono oggetto di relazioni sindacali ai sensi del CCNL 21.05.2018?**

In relazione alla fattispecie dedotta si deve rilevare che ai sensi dell'articolo 3, comma 7 del CCNL 21.05.2018 "Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, le quali sono pertanto disapplicate."

In base all'inequivoco tenore letterale della disposizione, qualsiasi materia in relazione alla quale in nuovo CCNL non preveda espressamente relazioni sindacali, non può costituire oggetto delle medesime ancorché lo costituisse in precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

**Ai sensi dell'articolo 16, comma 3, del CCNL 21.05.2018, perché ci si possa avvalere delle valutazioni del triennio precedente ai fini della attribuzione delle progressioni economiche orizzontali è necessario che alla valutazione abbia fatto seguito in tali anni anche la concreta erogazione dei premi di performance?**

Con riferimento alla questione in oggetto, per quanto di competenza, si ritiene opportuno precisare che la disciplina dell'art. 16, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ha inteso assumere quale presupposto per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali le "risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto", senza che a tal fine rilevi la circostanza che, negli anni in riferimento, vi sia stata o meno l'erogazione in concreto dei relativi premi di performance individuale.

La ratio della disposizione, infatti, è quella di evitare che l'ente, come avveniva in passato, attivi due distinte procedure di valutazione relativa l'una alla performance individuale e l'altra alle progressioni economiche orizzontali, rette da criteri diversi.

**Nel caso di un dipendente che abbia presentato domanda di pensione di inabilità ex art. 12, comma 2, L 335/1995, a seguito della quale l'ente ha richiesto la visita medica collegiale che l'ha dichiarato permanentemente inidoneo in modo assoluto al servizio come dipendente di amministrazione pubblica ed a proficuo lavoro, spetta ex art. 36, c. 5 del CCNL del 21 maggio 2018, l'indennità sostitutiva del preavviso?**

Le previsioni dell'art.36, comma 5, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 e dell'art.8, comma 1, del DPR n.171/2011, debbono essere interpretate nel senso che, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, a seguito di dichiarazione dell'assoluta e permanente inidoneità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, debba essere sempre corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso a prescindere da qualsiasi valutazione in ordine alla circostanza che il procedimento di richiesta di accertamento sanitario consegua o meno alla richiesta del dipendente o a quella dell'ente.

Nella fattispecie in esame, infatti, la decisione del datore di lavoro pubblico è oggettivamente vincolata in quanto non potrebbe in alcun modo giustificarsi il mantenimento in servizio di un lavoratore nonostante una certificazione medica che vieti l'adibizione dello stesso a una qualunque attività lavorativa a causa della sua assoluta e permanente inidoneità psico-fisica.



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

Si ritiene, quindi, che l'indennità sostitutiva del preavviso sia sempre dovuta nel caso in cui la risoluzione trovi il suo fondamento nella dichiarazione di assoluta e permanente inabilità a qualsiasi proficuo lavoro, intervenuta prima della scadenza del periodo massimo di conservazione del posto per malattia.

Si tratta di una interpretazione che trova il suo fondamento nell'art.2110, comma 2 del codice civile che, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro, richiama l'art.2118 dello stesso codice civile in materia di preavviso

**Un dipendente in congedo straordinario ex art.42, comma 5, del D.Lgs.n.151/2001 può partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale?**

In relazione alla questione posta, per quanto di competenza, si evidenzia che la posizione di temporanea estraneità del dipendente all'ambiente di lavoro, che possa derivare dalla fruizione del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs.n.151/2001 o di altro istituti giuridico, non dovrebbe rappresentare, di per sé, motivo sufficiente per escluderlo dalla partecipazione a quei momenti di esame dell'operato dei singoli dipendenti che può portare all'acquisizione del beneficio della progressione economica orizzontale o alla fruizione dei compensi di produttività. Tuttavia, a tal fine, anche per questo personale devono trovare applicazione le regole generali concernenti le progressioni economiche orizzontali contenute nell'art.16 del CCNL del 21.5.2018. Relativamente alla sussistenza nella fattispecie concreta dei requisiti necessari per la partecipazione ad una procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche, espressamente indicati nel richiamato art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018, la questione costituisce materia gestionale. A tale ultimo proposito, si ritiene utile rammentare che l'attività di assistenza alle Amministrazioni della scrivente Agenzia è limitata, in base al disposto dell'art. 46, comma 1, dlgs 165/2001 e smi, alla formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui essa è parte stipulante e non può quindi estendersi all'interpretazione di disposizioni legislative o regolamentari, né può consistere in indicazioni operative per l'attività di gestione che, in quanto espressione del potere organizzativo e direttivo datoriale, costituisce esclusiva prerogativa dell'Ente.

**Come deve essere interpretato l'art. 16, comma 2, del CCNL del comparto delle Funzioni locali del 21.05.2018 nella parte in cui recita "ad una quota limitata di dipendenti"?**

Con riferimento alla questione in esame, si deve anzitutto chiarire che l'art.16, comma 2, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, con la locuzione "ad una quota limitata di dipendenti", non ha in alcun modo inteso "contrattualizzare" tale particolare aspetto della disciplina delle progressioni economiche orizzontali. Infatti, si tratta solo di un richiamo alla vigenza ed efficacia delle previsioni dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n.150/2009 che rappresentano la cornice legale di riferimento entro la quale si muove la regolamentazione contrattuale, che non ha capacità derogativa o integrativa della stessa, al fine di garantire la premialità e la selettività dell'istituto della progressione economica orizzontale. Tale disciplina legislativa dispone che: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione". Tanto premesso, si ritiene necessario rammentare che, in base al disposto dell'art. 46, comma 1, dlgs 165/2001 e smi, l'attività di assistenza alle Amministrazioni dell'Agenzia è limitata, per quanto qui ne occupa, alla formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui essa è parte stipulante e non può quindi estendersi all'interpretazione di disposizioni legislative. Pertanto, sulla effettiva portata di tale normativa e, quindi, anche sui contenuti dell'obbligo imposto dal legislatore (che espressamente non fissa alcun preciso vincolo quantitativo) si rinvia alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e Finanze, istituzionalmente competenti per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

**Revoca impossibile per le promozioni illegittime**

Secondo la sentenza della Corte dei conti della Toscana n. 288/2020 non è oggettivamente possibile la revoca delle progressioni economiche già concesse: l'illegittimità della concessione a tutti i dipendenti, mentre il 35% costituisce una soglia praticabile, determina la maturazione di responsabilità amministrativa, che è ascrivibile per il 30% in capo alla delegazione trattante di parte pubblica. La sanatoria legislativa della contrattazione decentrata illegittima non equivale a una «amnistia contabile»

Le progressioni economiche che riguardano tutti i dipendenti, per di più usando il solo criterio della anzianità, sono illegittime da sempre, perché queste devono avere un carattere selettivo e meritocratico. Il tutto ulteriormente rafforzato dal fatto che le progressioni sono state finanziate in modo illegittimo.

Nella quantificazione del danno vanno escluse le progressioni economiche che possono essere ritenute legittime, quota che viene quantificata nel 35% del totale dei dipendenti.



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

### **Un dipendente assunto come Agente di polizia locale ed inquadrato nella categoria C, può svolgere anche mansioni di natura amministrativa, ascrivibili sempre alla categoria C, presso altri uffici dell'Ente?**

Con riferimento al quesito in oggetto, appare anzitutto opportuno rilevare che la vigente contrattazione collettiva in materia di sistema di classificazione professionale del personale del Comparto delle Funzioni Locali, (tuttora rinvenibile nelle disposizioni del CCNL del 31.3.1999), non detta alcuna specifica disciplina per l'assegnazione del lavoratore a mansioni diverse da quelle proprie del profilo posseduto dal medesimo.

In ordine al vincolo dell'equivalenza, l'art.3, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, dispone infatti solamente che tutte le mansioni che vengano ascritte dal contratto collettivo nazionale all'interno delle singole categorie, "in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili".

Tale disciplina contrattuale deve oggi essere correttamente interpretata diacronicamente nel contesto dell'evoluzione della disciplina legislativa in materia, da ultimo scandita nell'articolo 52, nuovo testo, del dlgs. 165/2001 e smi. rispetto alla quale è intervenuta la Corte di Cassazione (cfr. Cass. 16/06/2009 n° 13941 e Cass. 26/01/2017 n° 2011), che ha statuito i seguenti principi interpretativi:

*"3.2. A partire dalla sentenza resa dalle Sezioni Unite n. 8740/08, è principio costante nella giurisprudenza di questa Corte che, in materia di pubblico impiego contrattualizzato, non si applica l'art. 2103 c.c., essendo la materia disciplinata compiutamente dal D.Lgs.n.165 del 2001, art. 52 che assegna rilievo, per le esigenze di duttilità del servizio e di buon andamento della P.A., solo al criterio dell'equivalenza formale con riferimento alla classificazione prevista in astratto dai contratti collettivi, indipendentemente dalla professionalità in concreto acquisita, senza che possa quindi aversi riguardo alla citata norma codicistica ed alla relativa elaborazione dottrina e giurisprudenziale che ne mette in rilievo la tutela del c.d. bagaglio professionale del lavoratore, e senza che il giudice possa sindacare in concreto la natura equivalente della mansione (Cass. n. 17396/11; Cass. n. 18283/10; Cass. Sez. Un. n. 8740/08; v. più recentemente, Cass. n. 7106 del 2014 e n. 12109 e n. 17214 del 2016). Dunque, non è ravvisabile alcuna violazione dell'art. 52 d.lgs. n. 165/01 qualora le nuove mansioni rientrino nella medesima area professionale prevista dal contratto collettivo, senza che il giudice possa sindacare in concreto la natura equivalente delle medesime mansioni. Restano, dunque, insindacabili tanto l'operazione di riconduzione in una determinata categoria di determinati profili professionali, essendo tale operazione di esclusiva competenza dalle parti sociali, quanto l'operazione di verifica dell'equivalenza sostanziale tra le mansioni proprie del profilo professionale di provenienza e quelle proprie del profilo attribuito, ove entrambi siano riconducibili nella medesima declaratoria.*

*3.3. Condizione necessaria e sufficiente affinché le mansioni possano essere considerate equivalenti è la mera previsione in tal senso da parte della contrattazione collettiva, indipendentemente dalla professionalità acquisita, evidentemente ritenendosi che il riferimento all'aspetto, necessariamente soggettivo, del concetto di professionalità acquisita, mal si concili con le esigenze di certezza, di corrispondenza tra mansioni e posto in organico, alla stregua dello schematismo che ancora connota e caratterizza il rapporto di lavoro pubblico (cfr. Cass. n. 11835 del 2009).*

*3.4. Tale nozione di equivalenza in senso formale, mutuata dalle diverse norme contrattuali del pubblico impiego, comporta che tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili e l'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro".*

Ai fini della interpretazione della regola sull'equivalenza delle mansioni contenuta nell'art. 3, comma 2, del CCNL del 31.03.1999 sulla base alla ricordata esegesi giurisprudenziale dell'articolo 52, nuovo testo, del dlgs. 165/2001 e smi, si deve rilevare che la locuzione "in quanto equivalenti" ben possa essere considerata espressione di una valutazione di equivalenza di tutte le mansioni ascrivibili ad una stessa categoria aprioristicamente formulata dal contratto collettivo nazionale e perciò intesa in senso formale, statuendo la possibilità di assegnazione al lavoratore di mansioni diverse da quelle del profilo posseduto purché ascrivibili alla medesima categoria secondo la relativa declaratoria professionale come descritta nell'allegato A allo stesso CCNL nel rispetto, ovviamente, degli eventuali specifici requisiti professionali abilitanti previsti per l'esercizio dell'attività di destinazione dalla normativa vigente.

Così ricostruita la lettura interpretativa delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro in materia di equivalenza delle mansioni, la valutazione di tale equivalenza nel caso concreto costituisce una questione di natura prettamente gestionale relativa all'esercizio del potere direttivo ed organizzativo datoriale da parte dell'Ente e che, pertanto, esula dalla competenza della scrivente Agenzia la quale, come è noto, è circoscritta dall'articolo 46, comma 1, dlgs. 165/2001 e smi, alla formulazione di orientamenti per l'uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

### **Sezioni Unite Sentenza n. 25369 del 11/11/2020 Pubblico impiego – incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi del lavoro pubblico contrattualizzato**

Le Sezioni Unite si sono pronunciate riguardo alla definizione della natura del rapporto di lavoro del direttore generale del SSN e se essa sia tale da determinare l'assoggettamento del rapporto stesso alla disciplina prevista per i dipendenti pubblici in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, dettata dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 con specifico riguardo l'obbligo di cui al comma 9 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001. In passato la Corte aveva precisato che il rapporto di lavoro del direttore generale di un'Azienda sanitaria ha carattere esclusivo ed è incompatibile con l'instaurazione di altri rapporti di carattere dipendente o autonomo. Inoltre, la disciplina generale sulla materia risponde alla logica di puntare su Pubbliche Amministrazioni organizzate in modo da tutelare sia la salute e la sicurezza dei lavoratori sia la "salus" di tutto il contesto lavorativo, quindi la legalità e l'etica di tale contesto e - tramite il lavoro pubblico - la legalità e l'etica dello Stato, per dare migliore attuazione al disposto degli artt. 97 e 98 Cost. In quest'ottica l'Amministrazione è tenuta a verificare "ex ante" tutte le situazioni di conflitto di interessi, onde assicurare il più efficace rispetto dell'obbligo di esclusività, che risponde anche al buon andamento, all'imparzialità e alla trasparenza dell'Amministrazione. In questo quadro si inserisce il comma 9 dell'art. 53 diretto agli enti pubblici economici e ai soggetti privati che conferiscono "incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi". L'illecito in questione è un illecito amministrativo che non ha natura fiscale-tributaria-finanziaria, ma è riconducibile alla disciplina del pubblico impiego contrattualizzato (Cass. SU 31 ottobre 2019, n. 28210).

### **Sezione Lavoro Ordinanza n. 24206 del 2/11/2020 Pubblico impiego – congedo parentale – irrilevante ai fini della tredicesima – rigetto**

Per la Cassazione, ai fini del calcolo della tredicesima mensilità non rileva il congedo di cui la lavoratrice ha beneficiato per assistere il figlio affetto da leucemia. La lavoratrice sosteneva che l'art. 42 comma 5 del dlgs n. 151/2001 pur prima delle modifiche apportate dal dlgs n. 119/2011 rinviava alle regole sull'indennità di maternità e quindi all'art. 22, che riconosceva ai fini del calcolo della tredicesima anche il periodo di congedo, diversamente si ravvisava una discriminazione tra congedo di maternità e congedo per assistere il figlio disabile. Gli Ermellini rigettano il ricorso dichiarando infondati i motivi addotti perché, come sancito esplicitamente anche prima della novella del 2011, il congedo parentale richiesto per assistere il figlio non rileva ai fini del conteggio della tredicesima, così come per la maturazione delle ferie e per il TFR. La lavoratrice inoltre erra nell'invocare la discriminazione per contrasto con l'art. 3 della Costituzione, di chi fruisce del congedo per assistere, come nel suo caso, un figlio malato, rispetto al congedo di maternità, poiché quest'ultimo viene associato ad un evento unico e palesemente diverso, come l'arrivo di un figlio.

### **Sezione controllo Sardegna deliberazione n.90/2020 Enti locali - Divieto conferimento incarichi professionali a soggetti in quiescenza**

I magistrati contabili sono chiamati ad esprimersi in ordine alla possibilità di conferire incarichi a soggetti in quiescenza, stante la disposizione di cui all'art. 5, co.9, del d.l.n.95/2012, come riformato dall'art.17, co.3, della L.124/2015, che ha introdotto "un impedimento generalizzato al conferimento di incarichi a soggetti in quiescenza". Il Collegio, adendo alle conclusioni di altre sezioni evidenzia che: "il tenore letterario della norma induce a concludere che tutti coloro i quali abbiano svolto un'attività lavorativa, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato (quindi sia i lavoratori dipendenti privati che i lavoratori autonomi), qualora collocati in quiescenza, non possono essere destinatari degli incarichi di studio, di consulenza, dirigenziali, direttivi o di cariche in organi di governo da parte delle amministrazioni, negli enti e nelle società specificate dalla norma oggetto di parere. La ratio di tale divieto risiede nella scelta legislativa di conseguire un duplice obiettivo: favorire l'occupazione giovanile nell'Amministrazione pubblica e di realizzare risparmi di spesa evitando di corrispondere la retribuzione a un soggetto che già gode del trattamento di quiescenza." L'unica opportunità, in base alla normativa vigente, per conferire "incarichi, cariche e collaborazioni" ai lavoratori in quiescenza, ribadisce il Collegio, è esclusivamente l'attività svolta a titolo gratuito e nel limite massimo di un anno (SCCLEG nn. 35/2014 e 7/2015; sez. contr. Piemonte n. 66/2018; sez. contr. Lombardia n. 180/2018).

### **Il congedo parentale biennale può essere fruito per ciascun figlio affetto da handicap grave**

Rigettato il ricorso dell'INPS, secondo il quale il congedo di cui all'art. 42 d.lgs. n. 151/2001 non potrebbe essere fruito più di una volta nell'arco della vita lavorativa, poiché l'agevolazione è volta ad evitare che il figlio affetto da grave handicap resti privo di assistenza e, qualora essi siano più di uno, va assicurata la stessa cura ed assistenza ad ognuno di loro. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 26605/20; depositata il 23 novembre) Così si esprime la Suprema Corte con la sentenza n. 26606/20, depositata il 23 novembre. La Corte d'Appello di Venezia rigettava il gravame proposto dall'INPS contro la decisione del Giudice di primo grado che aveva...



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## **Il regime delle finestre mobili si applica anche per la pensione anticipata di vecchiaia**

In tema di pensione di vecchiaia anticipata, di cui alla l. n. 503/1992, art. 1, comma 8, il regime delle cd. " finestre" previsto dal d.l. n. 78/2010, art. 12 (conv., con modif. in l. n. 122/2010) si applica anche agli invalidi in misura non inferiore all'80%. In tal senso, la norma individua in modo ampio l'ambito soggettivo di riferimento per lo slittamento di un anno dell'accesso alla pensione di vecchiaia, comprendendo tutti i soggetti che "negli altri casi" maturano il diritto all'accesso al pensionamento di vecchiaia "alle età previste dagli specifici ordinamenti". (*Corte di Cassazione, sez. VI Civile – L, ordinanza n. 26412/20; depositata il 19 novembre*) Così la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 26412/20, depositata il 19 novembre. La Corte d'Appello di Lecce confermava la sentenza di prime cure che aveva accolto la domanda proposta da un pensionato condannando...

## **Nella Manovra 2021 si prevedono numeri particolarmente alti in materia di assunzioni di Dipendenti Pubblici.**

Ricordiamo che il testo della Manovra è stato approvato da poco da parte del Consiglio dei Ministri ed ha appena iniziato il suo iter di approvazione definitiva tra Camera e Senato.

Scopriamo l'entità di questi nuovi numeri. Sono numeri che però fanno discutere i lavoratori del comparto, che hanno lanciato una giornata di sciopero per il 9 Dicembre.

Dipendenti Pubblici: i numeri delle nuove assunzioni con la Manovra 2021

Questa delle assunzioni è ovviamente una buona notizia e fa il paio con i 400 milioni aggiuntivi per il rinnovo del contratto del Pubblico Impiego (l'ultimo ricordiamo è il CCNL 2018).

Ma quali sono i numeri previsti?

Si parla di ben quasi 52mila nuove assunzioni negli uffici pubblici, gran parte delle quali a tempo indeterminato.

Di preciso la Manovra prevede 52.121 nuovi ingressi nelle Pa centrali e locali svincolati (e aggiuntivi) rispetto al turnover ordinario, con un fondo ad hoc da 35 milioni che salirà gradatamente fino ai 315, a regime, nel 2023.

Saranno suddivise nel seguente modo:

- Scuola – 31mila immissioni e stabilizzazioni
  - 25mila insegnanti di sostegno
  - 1000 assistenti di laboratorio (primaria e medie)
  - 1000 maestre d'asilo
  - 530 ex Lsu, stabilizzati come collaboratori scolastici.
- Pubbliche Amministrazioni in generale – 2.800 nuovi contratti
- Uffici Giudiziari
  - 300 addetti amministrativi nel 2022/2023
  - 1800 addetti amministrativi già dal 2021
  - 330 magistrati
  - 200 dipendenti dipartimento penitenziario
  - 80 alla giustizia minorile
- Forze dell'Ordine
  - 600 poliziotti
  - 700 carabinieri
  - 38 operai esperti di ambiente
  - 300 finanziari
  - 935 agenti penitenziari
- 89 medici Inps
- 750 vigili del fuoco
- 50 impiegati dell'Agenzia delle entrate
- 140 dipendenti all'Agea
- 21 dipendenti all'Agenzia giovani
- 250 nuovi Cococo che si aggiungeranno ai 500 già in servizio presso le soprintendenze ai beni culturali
- Sanità
  - 200 specializzandi
  - 45 dirigenti aggiuntivi.

Ricordiamo che sarà infine il Dipartimento della Funzione Pubblica, ad inizio 2021, ad autorizzare definitivamente le assunzioni descritte dalla Legge di Bilancio 2021.

Infine occorre anche precisare che queste nuove assunzioni si sommano



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

- sia ai concorsi già in svolgimento
- e sia ai piani assunzionali già approvati dalle precedenti manovre.

### **Falsa attestazione dei requisiti di assunzione**

La Corte di cassazione lavoro con l'ordinanza n. 22673/2020 ha accolto il ricorso di una Pa contro la sentenza con cui era stata condannata a risarcire una candidata, depennata da una graduatoria a seguito della sopravvenuta scoperta della mancanza dei requisiti richiesti. «Il determinarsi di falsi documentali (articolo 127 lettere Dpr 3/1957) o dichiarazioni non veritiere (articolo 75 Dpr 445/2001) in occasione dell'accesso al pubblico impiego è causa di decadenza, per conseguente nullità del contratto, allorché queste infedeltà comportino la carenza di un requisito che avrebbe in ogni caso impedito l'instaurazione del rapporto di lavoro con la Pa». La Cassazione ha ritenuto che l'articolo 75 del Dpr 445/2000, nel prevedere, quanto alle dichiarazioni sostitutive, che la non veridicità del contenuto comporta la decadenza del dichiarante dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera, operi ogniqualvolta, in assenza della falsa dichiarazione, l'impiego non sarebbe stato ottenuto, ossia nei casi in cui l'inclusione nella graduatoria concorsuale o selettiva sia diretta conseguenza del mendacio.

### **Nota della Funzione pubblica sui Buoni pasti per i dipendenti in SW**

“Si fa riferimento alla nota protocollo DFP n. 53062 del 10/08/2020, con cui è stato richiesto a questo Dipartimento un parere in ordine alla possibilità di riconoscere i buoni pasto a quei lavoratori che, in ossequio delle vigenti prescrizioni legate all'emergenza epidemiologica da Covid - 19, operano in modalità smart working. Nella stessa nota, a sostegno della necessità di acquisire uno specifico parere in merito, vengono richiamate le conclusioni negative a cui è recentemente pervenuto il Tribunale di Venezia che, con decreto n. 1069/2020, ha rigettato il ricorso presentato da una sigla sindacale avverso il mancato riconoscimento dei buoni pasto ai lavoratori in smart working, da parte di un ente locale.

Al riguardo, si richiama la circolare esplicativa n. 2 del 1 aprile 2020 adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione ed avente ad oggetto “Misure recate dal decreto legge 17 marzo 2020 n. 18” – citata anche da codesta Agenzia -, con la quale, nell'ambito di una serie di indicazioni generali fornite alle amministrazioni durante la fase emergenziale, è stato precisato che il personale in smart working non ha un automatico diritto al buono pasto, essendo rimesse a ciascuna PA le determinazioni di competenza circa la sussistenza delle condizioni per l'erogazione.

Pertanto, il riconoscimento dei buoni pasto, in assenza di specifiche previsioni ostative rinvenibili nella disciplina normativa e contrattuale vigente, rappresenta una decisione rimessa esclusivamente alle autonome scelte organizzative e gestionali di ciascuna amministrazione ed alle conseguenti misure intraprese per garantirne l'osservanza.

A tal proposito, nella successiva Direttiva n. 3 del 4 maggio 2020, adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione ed avente ad oggetto “Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni”, viene specificato che “Le pubbliche amministrazioni dovranno essere in grado di definire modalità di gestione del personale duttili e flessibili, tali da assicurare che il supporto alla progressiva ripresa delle attività sia adeguato e costante tale da assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti.”

D'altronde, quanto sopra esposto appare coerente anche con la giurisprudenza consolidata in materia che ha escluso la natura retributiva dei cd. buoni pasto in quanto estranei al sinallagma contrattuale (Cass. 1 dicembre 1998, n. 12168; in senso conforme Cass. 17 luglio 2003, n. 11212; Cass. 21 luglio 2008, n. 20087; Cass. 8 agosto 2012, n. 14290 e, più recentemente, Cass. 6 luglio 2015, n. 13841); essi presentano, infatti, un nesso meramente occasionale col rapporto di lavoro, costituendo uno strumento, offerto dalla contrattazione collettiva, alternativo alla gestione diretta del servizio di mensa aziendale.

In definitiva, in mancanza di un consolidato indirizzo giurisprudenziale sul punto, si ritiene di confermare l'orientamento già espresso in precedenza, considerando coerente all'attuale dettato normativo che ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale del lavoro, assuma le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasti sostitutivi, alle modalità di erogazione degli stessi, nonché all'attivazione di adeguate misure volte a garantire la verifica di tutte le condizioni e dei presupposti che ne legittimano l'attribuzione ai lavoratori. “



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

### **Dirigente inoperoso, azienda condannata**

Vittoria per il lavoratore, che ottiene un risarcimento di oltre 3mila euro. Evidente per i Giudici l'abuso compiuto dall'azienda, che ha assegnato al dipendente il ruolo di dirigente a disposizione del direttore generale, ma lo ha privato di incarichi operativi e di aggiornamento professionale. *(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 27078/20; depositata il 26 novembre)*«Dirigente a disposizione del direttore generale»: definizione altisonante, a cui però non corrisponde alcun incarico effettivo. Inevitabili le proteste del lavoratore e conseguenziale la condanna dell'azienda

### **Concorso all'Agencia delle Dogane per 1266 posti Le domande dovranno essere presentate entro il 7 dicembre**

L'Agencia delle Dogane e dei Monopoli ha prorogato i termini per iscriversi alle due procedure concorsuali e ha parzialmente modificato i relativi bandi ([determinazione di rettifica del concorso per diplomati](#) e [determinazione di rettifica del concorso per laureati](#)).

Il coordinamento territoriale