



Notizie Utili 28

È possibile che il datore di lavoro pubblico respinga o moduli, accogliendo anche solo parzialmente, l'articolazione settimanale proposta dal lavoratore/studente dei propri turni di lavoro al fine di usufruire dei permessi retribuiti per il diritto allo studio di cui all'art. 46 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018?

L'art. 46 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, al comma 5, per ciò che qui interessa, sancisce espressamente che al "... personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami...".

Tale articolo, a ben vedere, detta la disciplina del diritto allo studio articolandolo su due livelli di tutela: il primo, consistente nella concessione dei suddetti permessi retribuiti nei limiti quantitativi indicati dallo stesso CCNL; il secondo, nel favorire la conciliazione tra la prestazione lavorativa del personale cui è stato concesso di usufruire dei citati permessi retribuiti assegnando tale personale a turni di lavoro che agevolino concretamente la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami (cfr. sent. Corte Cassazione n. 17128/2013).

Pertanto, se da un lato il diritto del dipendente ad ottenere turni di lavoro complessivamente più agevoli laddove questi usufruisca dei permessi studio deve essere tutelato dal datore di lavoro pubblico (pena la vanificazione del diritto di studio in parola), dall'altro, però il dipendente non può considerarsi svincolato dall'organizzazione lavorativa. E, infatti, in ossequio del principio di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, il lavoratore/studente può anche eventualmente proporre un prospetto della propria articolazione oraria che sarà valutato dall'Amministrazione anche in termini di compatibilità con l'orario di servizio e con l'organizzazione dell'ufficio.

Ripetizione dell'emolumento indebito: il Consiglio di Stato fa marcia indietro alla luce dei pronunciamenti della CEDU
Consiglio di Stato, sentenza n. 5014 del 1 luglio 2021

Con la sentenza della sez. I della Corte EDU, 11 febbraio 2021, n. 4893/2013, Casarin contro Italia, si è affermato che non è ripetibile l'emolumento -avente carattere retributivo non occasionale- corrisposto da una pubblica amministrazione in modo costante e duraturo e senza riserve ad un lavoratore in buona fede, in quanto si è ingenerato il legittimo affidamento nello stesso sulla spettanza delle somme, sicché la loro ripetizione (benché dovuta ai sensi delle disposizioni nazionali, essendo stato indebitamente corrisposto) comporterebbe la violazione dell'articolo 1 del Protocollo n. 1 addizionale alla Convenzione.

Legittima l'azione del Sindacato Nazionale volta ad accertare ed interrompere condotte antisindacali

L'esercizio della libera associazione sindacale è diritto costituzionalmente garantito dall'Italia (art. 39 Cost.), nonché principio fondamentale riconosciuto dalla UE. E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte e a licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Cas. civ. sez. Unite, sent., 21 luglio 2021, n. 20819

Assenze e ritardi coperti grazie all'uso abusivo del badge: legittimo il licenziamento del cancelliere

Inutile il ricorso proposto dal lavoratore. Confermato il provvedimento adottato dal Ministero della Giustizia. Per i Giudici i fatti contestati sono gravi, e tali da rendere irrecuperabile il rapporto di fiducia tra dipendente e datore di lavoro.

Presenze solo virtuali in ufficio, grazie ai magheggi col badge. Conseguenziale, e legittimo, secondo i Giudici, il licenziamento del cancelliere operativo presso l'ufficio di un Giudice di pace (Cass. civ., sez. lav., sent., 19 luglio 2021, n. 20560).



COORDINAMENTO TERRITORIALE

A finire nel mirino è un **dipendente del Ministero della Giustizia**, inquadrato come cancelliere presso l'ufficio di un Giudice di pace. A suo carico l'accusa di «avere, unitamente ad altri due colleghi, **falsamente attestato la propria presenza in ufficio media...**

Sì al pagamento dello straordinario autorizzato a voce

Confermato l'obbligo dell'ente locale: dovrà pagare quanto richiesto da due dipendenti. Respinto anche il richiamo difensivo a una presunta incompatibilità tra lavoro straordinario e indennità di turno.

Cas. civ., sez. lav., 16 luglio 2021, n. 20391

Legittima l'autorizzazione telefonica per il lavoro straordinario. Ciò significa che l'ente locale deve aprire i cordoni della borsa e provvedere a pagare quanto richiesto dai dipendenti. Inutile anche il richiamo a una presunta incompatibilità con l'indennità di turno già riconosciuta ai lavoratori. Lo ha stabilito la Cassazione con ordinanza n. 20391/2021).

I tabulati mensili. A inchiodare il Comune provvedono innanzitutto i giudici d'Appello, confermando «i decreti con cui è stato ingiunto all'ente locale d...

Rilevato

1. la Corte di Appello di Roma ha respinto l'appello proposto dall'Amministrazione Provinciale di Roma avverso la sentenza di primo grado, che aveva accolto solo parzialmente le opposizioni proposte da quest'ultima nei confronti dei decreti, con i quali le era stato ingiunto di pagare a B.A. e P.R. il compenso per lavoro straordinario svolto da giugno 2000 a dicembre 2001; queste le ragioni che sorreggono il decisum: 2. i tabulati mensili allegati dai lavoratori recavano, nella parte in alto, l...

Reddito di libertà per le donne vittime di violenza: il decreto in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 172 del 20 luglio scorso il d.P.C.M. 17 dicembre 2020 recante disposizioni in tema di reddito di libertà per le donne vittime di violenza. Il decreto prevede i criteri di riparto delle risorse del Fondo istituito mediante l'incremento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (art. 19, comma 3, d.l. n. 223/2006, conv. in l. n. 248/2006).

Con il d.P.C.M. 17 dicembre 2020, in G.U. n. 172/2021, vengono stabiliti i criteri di riparto del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza. Le risorse «sono finalizzate a contenere i gravi effetti economici derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare per quanto concerne le donne in condizione di maggiore **vulnerabilità**, nonché di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà».

Criteri di riparto. Il riparto delle risorse finanziarie del Fondo per un importo pari ad euro 3milioni tra Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano si basa sui dati Istat al 1° gennaio 2020 riferiti alla popolazione femminile residente nei comuni di ciascuna regione appartenente alla fascia di età 18-67 anni, secondo la tabella allegata al decreto stesso. Ciascuna regione può incrementare la somma con ulteriori risorse proprie trasferite direttamente ad INPS (art. 2).

Istanze di accesso. Il contributo può essere fruito nella misura massima di **400 euro mensili** pro capite, per un massimo di 12 mensilità, dalle «**donne vittime di violenza**, sole o con figli minori, seguite dai **centri antiviolenza** riconosciuti dalle regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di contribuire a sostenerne l'autonomia». Le donne interessate possono presentare **istanza all'INPS** con apposito modello e autocertificazione. L'istanza deve recare in allegato la **dichiarazione firmata dal rappresentante legale del Centro antiviolenza** che ha preso in carico l'istante, da cui risulti l'attestazione del percorso di emancipazione ed autonomia intrapreso e la dichiarazione del servizio sociale professionale di riferimento, che ne attesti lo stato di bisogno legato alla situazione straordinaria o urgente (art. 3). Difatti «il Reddito di libertà è finalizzato a sostenere prioritariamente le spese per assicurare l'autonomia abitativa e la riacquisizione dell'autonomia personale nonché il percorso scolastico e formativo dei/delle figli/figlie minori e non è incompatibile con altri strumenti di sostegno come il Reddito di cittadinanza».



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Green Pass: ecco le novità approvate dal Governo

Dopo le notizie circolate nei giorni scorsi, è arrivato l'ok definitivo del Governo. Dal 6 agosto il green pass sarà necessario per accedere ai ristoranti al chiuso, spettacoli aperti al pubblico, eventi, competizioni sportive, musei, piscine, palestre, sagre, fiere, centri termali e centri culturali, attività di sale gioco, concorsi pubblici.

Il Consiglio dei Ministri di ieri sera ha deliberato la proroga fino al 31 dicembre 2021 dello stato di emergenza, ha modificato l'utilizzo del Green Pass ed ha determinato nuovi criteri per la "colorazione" delle Regioni.

Green Pass

Il certificato potrà essere rilasciato a chi abbia effettuato almeno la **prima dose di vaccino** da Sars-CoV-2 o sia **guarito** dall'infezione (validità 6 mesi), oppure abbia effettuato un **test molecolare** o **antigenico rapido** con risultato negativo al virus (validità 48 ore). Dal 6 agosto il green pass sarà necessario per accedere a:

- servizi per la ristorazione svolti da qualsiasi esercizio per consumo al tavolo al chiuso spettacoli aperti al pubblico, eventi e competizioni sportivi musei, altri istituti e luoghi della cultura e mostre;
- piscine, centri natatori, palestre, sport di squadra, centri benessere, anche all'interno di strutture ricettive, limitatamente alle attività al chiuso;
- sagre e fiere, convegni e congressi;
- centri termali, parchi tematici e di divertimento;
- centri culturali, centri sociali e ricreativi, limitatamente alle attività al chiuso e con esclusione dei centri educativi per l'infanzia, i centri estivi e le relative attività di ristorazione;
- attività di sale gioco, sale scommesse, sale bingo e casinò;
- concorsi pubblici.

I **titolari** o i **gestori** dei servizi e delle attività autorizzati previa esibizione del Green pass sono tenuti a verificare che l'accesso a questi servizi e attività avvenga nel rispetto delle prescrizioni. In caso di violazione può essere elevata una **sanzione pecuniaria da 400 a 1000 euro** sia a carico dell'esercente sia dell'utente. Qualora la violazione fosse ripetuta per tre volte in tre giorni diversi, l'esercizio potrebbe essere chiuso da 1 a 10 giorni. Il Governo ha anche approvato un fondo per i ristoratori per il settore delle sale da ballo.

Zone a colori

Per quanto riguarda la determinazione delle colorazioni delle Regioni, l'incidenza dei contagi non sarà più il criterio principale. Dal 1° agosto i due parametri principali saranno il tasso di occupazione dei posti letti in area medica e in terapia intensiva per pazienti affetti da COVID-19. In altre parole:

- si resta in **zona bianca** se:
 1. l'incidenza settimanale dei contagi è inferiore a 50 casi ogni 100.000 abitanti per tre settimane consecutive;
 2. qualora si verifichi un'incidenza superiore a 50 casi per 100.000 abitanti, la Regione resta in zona bianca se si verifica una delle due condizioni successive: il tasso di occupazione dei posti letto in area medica per pazienti affetti da COVID-19 è uguale o inferiore al 15%; oppure il tasso di occupazione dei posti letto in terapia intensiva per pazienti affetti da COVID-19 è uguale o inferiore al 10%;
- si passa **da bianca a gialla** se:
 1. l'incidenza settimanale dei contagi deve essere pari o superiore a 50 ogni 100.000 abitanti a condizione che il tasso di occupazione dei posti letto in area medica sia superiore al 15% e il tasso di occupazione dei posti letto in terapia intensiva per pazienti affetti da COVID-19 sia superiore al 10%;
 2. qualora si verifichi un'incidenza pari o superiore a 150 casi per 100.000 abitanti, la Regione resta in zona gialla se si verificano una delle due condizioni successive il tasso di occupazione dei posti letto in area medica per pazienti affetti da COVID-19 è uguale o inferiore al 30%; oppure il tasso di occupazione dei posti letto in terapia intensiva per pazienti affetti da Covid-19 è uguale o inferiore al 20%;



COORDINAMENTO TERRITORIALE

- si passa invece **da giallo ad arancione** con un'incidenza settimanale dei contagi pari o superiore a 150 ogni 100.000 abitanti e aver contestualmente superato i limiti di occupazione dei posti letto di area medica e terapia intensiva prevista per la zona gialla
- infine una Regione è in **zona rossa** in presenza di un'incidenza pari o superiore a 150 casi per 100.000 abitanti e se si verificano entrambe le condizioni successive:
 1. il tasso di occupazione dei posti letto in area medica per pazienti affetti da COVID-19 è superiore al 40%;
 2. il tasso di occupazione dei posti letto in terapia intensiva per pazienti affetti da COVID-19 è superiore al 30%.

L'incompetenza non salvava dal danno erariale.

Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Liguria, sentenza n. 74 del 12 maggio 2021

La vicenda illustrata narra di un funzionario che, convenuto dinanzi alla Corte dei Conti, a propria giustificazione rappresenta la propria incompetenza e inadeguatezza. Il Collegio non accoglie l'eccezione, ma, a seguito dell'esimente prevista dal decreto semplificazioni (dl 76/2020) in materia di danno erariale, nel prossimo futuro potremmo assistere ad assoluzioni per "incompetenza". Ora illustriamo la vicenda.

Il Geom. X dopo avere precisato che la scelta della Ditta omissis deve essere imputata al solo Ing. Y, evidenzia che il medesimo aveva, di fatto, continuato a svolgere le funzioni di Direttore dei lavori e di Responsabile del procedimento seguendone personalmente tutte le fasi ed egli era stato costretto a sottoscrivere i vari atti sottopostigli dal medesimo Y, come peraltro era già più volte accaduto in passato, senza avere la forza di opporsi.

La circostanza di non avere mai potuto intraprendere un «adeguato percorso formativo tale da poter supportare l'assunzione di responsabilità apicali specie in Enti (come il Comune) in cui il dipendente, munito di posizione organizzativa, esercita tutte le funzioni dirigenziali» è stata espressamente riconosciuta – seppure in sede disciplinare – dallo stesso Comune. Il Collegio, invece, ha rigettato la linea difensiva del geometra. In altre parole, il X, per garantirsi la tranquillità personale e non avere problemi di sorta, aveva preferito chiudere gli occhi, disinteressandosi completamente degli effetti delle proprie condotte, ivi compreso lo sperpero di pubblico denaro, nascondendosi dietro la propria supposta incompetenza, fatta valere anche in sede difensiva. Non si può non rilevare come la medesima, peraltro, non gli abbia impedito di accettare, in passato e durante il periodo di omissis dello Y, il conferimento di mansioni superiori con attribuzione della relativa Posizione Organizzativa e conseguente indennità economica. In questo modo egli ha assunto volontariamente la posizione di Organo di vertice, ancorché temporaneo di una struttura complessa come il Settore dei lavori pubblici, con le inerenti obbligazioni di garanzia e di controllo e le relative responsabilità giuridiche (civile, penale e, in questo caso, amministrativo – contabile), compresa – naturalmente – quella relativa a tutti gli atti e documenti sottoposti alla sua attenzione e sottoscrizione, che necessariamente avrebbero richiesto una lettura attenta e consapevole.

È facile comprendere come l'accoglimento dell'opposta impostazione comporterebbe una facile e completa deresponsabilizzazione per ogni impiegato pubblico, il quale avrebbe gioco facile a giustificarsi di volta in volta, per eventuali danni cagionati dalle proprie condotte, allegando "pressioni" poste in essere da Superiori gerarchici, le quali, qualora presenti, dovrebbero essere puntualmente denunciate anche davanti all'Autorità giudiziaria.

Confermato: il procedimento disciplinare prosegue anche dopo il pensionamento

Corte di Cassazione, sentenza n 18944 del 5 luglio 2021

Come questa Corte ha già affermato (si v., tra le altre, Cass., n. 20914 del 2019), con orientamento qui condiviso, in tema di pubblico impiego contrattualizzato, qualora sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio a seguito di procedimento penale, l'interesse all'esercizio dell'azione disciplinare da parte della pubblica amministrazione permane anche nell'ipotesi di sopravvenuto collocamento in quiescenza del dipendente, e ciò non solo per dare certezza agli assetti economici tra le parti ma anche per finalità che



COORDINAMENTO TERRITORIALE

trascendono il rapporto di lavoro già cessato, poiché il datore pubblico è pur sempre tenuto a intervenire a salvaguardia di interessi collettivi di rilevanza costituzionale, nei casi in cui vi sia un rischio concreto di lesione della propria immagine; sicché il datore di lavoro ha l'onere di attivare o riprendere l'iniziativa disciplinare al fine di valutare autonomamente l'incidenza dei fatti già sottoposti al giudizio penale e definire il destino della sospensione cautelare, legittimando, in difetto, la pretesa del lavoratore a recuperare le differenze stipendiali fra l'assegno alimentare percepito e la retribuzione piena che sarebbe spettata in assenza della misura cautelare. 3.2. Invero la questione della permanenza del potere disciplinare della Pubblica Amministrazione nei confronti dei dipendenti cessati dal servizio e delle condizioni che devono ricorrere affinché detto potere possa essere egualmente esercitato non è sorta con la cosiddetta contrattualizzazione dell'impiego pubblico, poiché già il legislatore del T.U. delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con DPR n. 10 gennaio 1957 n. 3, aveva previsto, agli artt. 118 e 124, fattispecie nelle quali il procedimento disciplinare doveva essere comunque concluso, o avviato nel caso di dimissioni presentate dal dipendente sospeso in via cautelare, sul presupposto che la cessazione del rapporto non facesse venire meno l'interesse dell'ente datore all'accertamento della responsabilità disciplinare.

Parere della Funzione Pubblica in tema di benefici ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Rilevano la residenza o la dimora temporanea

Si fa riferimento alla nota del (*omissis*) prot. n. (*omissis*), acquisita in pari data con protocollo DFP (*omissis*), con la quale si richiede un parere circa la possibilità di concessione dei permessi di cui all'articolo 33 legge 5 febbraio 1992, n. 104 nell'ipotesi in cui la persona in situazione di gravità sia residente in un Comune con distanza stradale superiore ai 150 km, ma domiciliata presso l'abitazione del lavoratore che si occupa dell'assistenza. In particolare, si chiede se il solo domicilio possa soddisfare i requisiti previsti dalla normativa per la fruizione dei citati permessi.

La soluzione al quesito trova risposta nella Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2012, recante *"Modifiche alla disciplina in materia di permessi e congedi per l'assistenza alle persone con disabilità - decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 ("Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi")*, nella quale si chiarisce che, in base a quanto stabilito dalla legge, occorre far riferimento alla residenza, che è la dimora abituale della persona, mentre non è possibile considerare il domicilio, che, secondo la definizione del c.c., è *"nel luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari ed interessi"*.

In questo caso, sempre al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, l'amministrazione potrà dare rilievo alla dimora temporanea (ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del D.P.R. n. 223 del 1989) attestata mediante la relativa dichiarazione sostitutiva da rendersi ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000. Si riporta di seguito il link della citata

Il Coordinamento Territoriale