



## **Coordinamento Territoriale FLP**

n. 32/18

### **NOTIZIE UTILI**

#### **Anche le mansioni fuori qualifica da eseguire se chieste dal datore**

Un lavoratore adibito a mansioni non rispondenti alla propria qualifica contrattuale può procedere in giudizio per ottenere la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non può rifiutare a priori, e senza un eventuale avallo giudiziario, di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli. Lo ha ricordato la Corte di cassazione nella sentenza n. 21036/18.

#### **Il Tar obbliga l'Agenzia delle Entrate al maxiconcorso**

Per il Tar Lazio l'Agenzia, che aveva annullato il precedente bando ai sensi del D.L. n. 278/2015, ha l'obbligo di indirne uno nuovo entro il 31 dicembre 2018

L'Agenzia delle Entrate dovrà bandire entro il 31 dicembre 2018 il concorso per dirigenti da 403 posti che era stato già bandito e poi ritirato in passato. Lo ha imposto il **TAR Lazio** nella sentenza n. 3772/2018

#### **Pensioni: i chiarimenti Inps sui contributi prescritti**

L'Inps chiarisce che la posizione dei dipendenti pubblici (ex Inpdap) con contributi prescritti può essere sistemata anche dopo il primo gennaio 2019

I dipendenti pubblici iscritti alla gestione ex Inpdap confluita nell'Inps possono stare tranquilli. L'Inps ha chiarito, con una [nota sul proprio sito](#), che i loro contributi, anche se prescritti, possono essere accreditati dopo il 31 dicembre 2018, visto che non si tratta di un termine di decadenza. A non beneficiare di questo regime solo alcune categorie d'insegnanti, ai quali, se il datore di lavoro non dovesse sostenere l'onere della rendita vitalizia, spetterà pagare il costo dei contributi prescritti, sempre che non decidano di rinunciarvi.

#### **La clausola vessatoria esige un sì esplicito**

La giurisprudenza traccia i confini per l'efficacia e la validità delle condizioni generali di contratto con contenuto vessatorio, elencate nell'articolo 1341, comma 2, del codice civile. In particolare, con l'ordinanza 17939 dello scorso 9 luglio, la Cassazione ha ribadito quando sia sufficiente il richiamo numerico delle clausole vessatorie e quando, invece, sia necessaria anche l'indicazione del loro contenuto. Sì alle clausole solo se scritto ...

### **SEGNALAZIONI ARAN**

**Qual è la natura della voce retributiva "Elemento perequativo" prevista dal nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21/5/2018? In particolare, si chiede di chiarire se sia sottoposta alle decurtazioni del trattamento accessorio per i primi dieci giorni di malattia e se vada conteggiata nella base di calcolo utile per la corresponsione di alcuni trattamenti accessori (ad esempio, straordinario e turni).**

Sulla base delle previsioni dell'art.66 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, l'elemento perequativo rappresenta una specifica, autonoma e distinta voce retributiva, la cui corresponsione avviene una-tantum nell'arco di uno specifico e determinato periodo temporale.

Proprio per tale caratteristiche:

a) esso non è "stipendio" e, pertanto, non rientra in nessuna delle nozioni di retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. a), b) e c), del CCNL del 9.5.2006; l'ulteriore conseguenza è che esso non può essere considerato nella base di calcolo né del compenso per lavoro straordinario né dell'indennità di turno o di qualunque altro compenso che assuma, comunque, una delle suddette nozioni di retribuzione come base;

b) non può neanche essere qualificato come "trattamento economico accessorio"; conseguentemente, si ritiene che non vada sottoposto alla trattenuta per i primi 10 giorni di assenza per malattia.

**Le 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici previste dall'art. 35 del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018, vanno riproporzionate nell'anno 2018 tenuto conto che il nuovo CCNL è divenuto efficace solo dal 22/5/2018?**

RL'art. 35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018 ha introdotto un'organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici".

Il nuovo istituto contrattuale, applicabile dal 22 maggio 2018, infatti, prevede un quantitativo di 18 ore annue che, potranno essere fruite, alle condizioni espressamente stabilite dal citato art. 35 del CCNL del 21.5.2018.





Trattandosi di un istituto del tutto nuovo, l'eventuale fruizione nei primi mesi del 2018, di assenze per visite specialistiche a giorni non può avere alcuna incidenza sul quantitativo complessivo delle ore che la richiamata disciplina contrattuale riconosce al personale. Pertanto, nel corso del 2018, il lavoratore potrà comunque fruire di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente al 21.5.2018 si era già assentato, a giorni, per la medesima motivazione. Del resto, la suddetta clausola contrattuale non contiene alcuna espressa indicazione circa una eventuale maturazione progressiva del diritto ai permessi di cui si tratta.

Si ritiene, in conclusione, che i lavoratori possano, comunque, avvalersi per intero, entro il 31.12.2018, delle 18 ore annuali della nuova tipologia di permesso, anche se il contratto collettivo nazionale è stato sottoscritto definitivamente solo in data 21.5.2018.

**E' possibile fruire per frazioni di ora (esempio, per 45 minuti) le 18 ore annuali di permesso permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici previste dall'art. 35 del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018?**

L'art. 35, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018 riconosce la fruibilità dei permessi in oggetto sia su base giornaliera sia su base oraria. In mancanza di espresso divieto in tal senso nella disciplina contrattuale, si ritiene che i predetti permessi possano essere fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore delle frazioni di ora effettivamente utilizzate (ad esempio, 45 minuti). E' sempre possibile, in ogni caso, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e 30 ecc.). Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente. Quindi, nel caso di un permesso fruito per 3 ore e 31 minuti, la decurtazione sarà pari a 3 ore e 31 minuti.

**Il nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018 stabilisce che i permessi per motivi personali e familiari possono essere fruiti anche per la durata dell'intera giornata lavorativa e che, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore. Stabilisce inoltre che le 18 ore di permesso sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale. In relazione alle suddette nuove previsioni contrattuali, si chiede di sapere se, in caso di part-time orizzontale, vadano riproporzionate anche le sei ore convenzionali di incidenza sul monte ore del dipendente nel caso di fruizione per l'intera giornata lavorativa?**

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, la clausola del contratto prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018).

Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto).

Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si è altresì dell'avviso che, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), del citato art.32 del CCNL del 21.5.2018, quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

**Il nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018 prevede una nuova disciplina per le posizioni organizzative. Si prevede inoltre un periodo transitorio nel corso del quale gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL. In relazione al suddetto periodo transitorio si chiede di chiarire se un ente che non abbia ancora definito i nuovi criteri e procedure relativi al nuovo assetto delle posizioni organizzative possa conferire un nuovo incarico su una posizione organizzativa già esistente?**

Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica esposta, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, anche se l'ente non ha ancora proceduto alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative (modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi), stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, lo stesso possa ugualmente, in via del tutto eccezionale, anche durante il periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati.



Tale ultimo incarico, peraltro - come tutti gli altri incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, oppure prorogati, alla data di sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 -giungerà, comunque, a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL.

**Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 20618 del 7/8/2018 Pubblico impiego - dirigenza ministeri - finanziamento della retribuzione di posizione e risultato - richiesta di utilizzazione integrale del fondo - artt. 58 e 61 CCNL 2006 area dirigenza ministeri - non dovuto**

I ricorrenti, dirigenti di seconda fascia del ministero dell'Ambiente, chiedevano che fosse accertato il loro diritto alla integrale attribuzione in loro favore delle risorse destinate, per gli anni compresi fra il 1998 ed il 2007, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e la conseguente condanna del Ministero a corrispondere le differenze fra quanto effettivamente spettante, in relazione all'integrale utilizzazione del fondo, e quanto percepito. Questo sulla base dell'avvenuto aumento del fondo a seguito di aumento della dotazione organica del Ministero, e del fatto che i dirigenti in servizio, pur a fronte di una carenza di organico, avevano garantito la funzione di direzione delle divisioni prive di titolare. La Corte respinge il ricorso e stabilisce che: "somme destinate ad incrementare il fondo vanno utilizzate nei limiti e nel rispetto delle causali dello stanziamento aggiuntivo e, quindi, non possono essere destinate, come sostenuto dai ricorrenti, ad incrementare in modo indifferenziato la retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio, dovendo, invece, remunerare solo le posizioni di nuova istituzione, ove effettivamente assegnate, o quelle che abbiano subito significative modificazioni...inoltre è significativo al riguardo osservare che la contrattazione collettiva del 2006 abbia espressamente escluso (art. 61) che in caso di vacanza in organico o di sostituzione il dirigente possa pretendere una maggiorazione della retribuzione di posizione, prevedendo solo un aumento percentuale della retribuzione di risultato, se ed in quanto spettante, e rinviandone la compiuta disciplina alla contrattazione integrativa; in via conclusiva si deve affermare che l'interpretazione logico-letterale e complessiva delle disposizioni collettive sopra richiamate induce a ritenere che, come già affermato da questa Corte in relazione all'analoga disciplina prevista per i dirigenti degli enti locali, nella determinazione del fondo finalizzato a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato "deve tenersi conto delle sole posizioni dirigenziali effettivamente coperte e non di tutte quelle contemplate nell'organico dell'ente" ( Cass. n. 9645/2012).

**Corte di Cassazione Sezione Lavoro Ordinanza n. 20617 del 7/8/2018 Pubblico impiego - dipendente comunale - attribuzione posizioni organizzative - revoca - richiesta danni per dequalificazione professionale - non sussiste - differenza con incarichi dirigenziali - art. 109 d.lgs. n.267/2000**

La Corte, respingendo la domanda della ricorrente, dipendente comunale, chiarisce quale è la natura delle posizioni organizzative e quella degli incarichi dirigenziali, e ricorda che la norma di riferimento per il caso di specie è l'art. 109 del d.lgs. n. 267/2000 che: "come già evidenziato da questa Corte (Cass. n. 21890/2016), disciplina al primo comma gli incarichi dirigenziali in senso stretto, conferibili cioè al personale con qualifica di dirigente, ed al secondo comma, applicabile ai comuni di minori dimensioni, consente l'attribuzione delle funzioni «a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dallo loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione»; detti incarichi, pur attribuendo le funzioni e le responsabilità di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 107 del richiamato decreto legislativo, sono riconducibili all'area delle posizioni organizzative (Cass. nn. 21890/2016; Cass. 19045/2015; Cass. n. 19009/2010; Cass. S.U. n. 16540/2008) che «si concretano nel conferimento di incarichi relativi allo svolgimento di compiti che comportano elevate capacità professionali e culturali corrispondenti alla direzione di unità organizzative complesse e all'espletamento di attività professionali e nell'attribuzione della relativa posizione funzionale» (Cass. S.U. n. 16540/2008); le posizioni organizzative, che trovano compiuta disciplina nella normativa contrattuale... hanno natura temporanea, possono essere revocate prima della scadenza in relazione a mutamenti organizzativi dell'ente o a risultati negativi della gestione, sono attribuite tenendo conto «della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D» ... le stesse, quindi, esprimono una funzione ad tempus, che non determina un mutamento di area e di profilo professionale ma comporta solo un mutamento di funzioni, le quali cessano al cessare dell'incarico (Cass. 21890/2016), senza che «la restituzione ai compiti propri della qualifica possa concretare dequalificazione» (Cass. n. 19009/2010); dalla natura delle posizioni organizzative discende che, così come accade per il conferimento degli incarichi dirigenziali in senso stretto, non è configurabile un diritto soggettivo del dipendente al conferimento della funzione."

**Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 20562 del 6/8/2018 Pubblico impiego - procedimento penale - condanna del dipendente - licenziamento per giusta causa - richiesta di reintegra - respinta - applicazione dell'art. 67 comma 6 lett. d) del CCNL 2004 comparto Agenzie fiscali - principi di diritto**





La sentenza respinge il ricorso di un dipendente dell'Agenzia delle entrate che era stato condannato a due anni di reclusione per il delitto di violenza sessuale a danno di minorenni (artt. 81 e 609 bis c.p.) e che, licenziato dall'amministrazione, richiedeva alla Corte di dichiarare l'illegittimità del suo licenziamento in quanto ritenuto sproporzionato e anche illegittimo sulla base dell'applicazione dell'art. 67 comma 6 lett. b) del CCNL 2004 comparto Agenzia fiscali che richiede per il licenziamento una condanna passata in giudicato. La sentenza contiene interessanti principi di diritto. In particolare, poi, gli Ermellini ritengono giusta l'applicazione, fatta al caso in esame dalla Corte d'appello, dell'ipotesi disciplinata dall'art. 67 CCNL 2004 comparto Agenzie fiscali, comma 6 lettera d) che si riferisce alla: "commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti, anche dolosi, che pur costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. La disposizione in parola ricalca sostanzialmente la nozione di giusta causa di cui all'art. 2119 cod. civ. che, secondo la giurisprudenza consolidata di questa Corte, ricomprende anche condotte extralavorative che, seppure tenute al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione, nondimeno possono essere tali da ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario tra le parti."

### **Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 20561 del 6/8/2018 Pubblico impiego - dipendente assolta dai reati di truffa aggravata e falso in atto pubblico - richiesta all'amministrazione di rimborso delle spese legali sostenute non dovute**

La sentenza riguarda il ricorso di una dipendente della ASL di Perugia, che richiede alla amministrazione il rimborso delle spese sostenute nel processo penale avviato a suo carico per i reati di truffa aggravata, falso in atto pubblico e sostituzione di persona, commessi durante il suo servizio presso la Asl, e dai quali era stata successivamente assolta. Nel rigettare il ricorso i giudici dichiarano: "Come osservato in Cass. n. 2366 del 2016, l'Amministrazione è legittimata a contribuire alla difesa del suo dipendente imputato in un procedimento penale sempreché sussista un interesse specifico al riguardo e tale interesse è ravvisabile qualora sussista imputabilità dell'attività all'Amministrazione stessa e dunque una diretta connessione di tale attività con il fine pubblico (così Cass. n. 5718 del 2011, n. 24480 del 2013, Cass. n. 27871 del 2008). La connessione dei fatti con l'espletamento del servizio o con l'assolvimento di obblighi istituzionali va intesa nel senso che tali atti e fatti siano riconducibili all'attività funzionale del dipendente stesso in un rapporto di stretta dipendenza con l'adempimento dei propri obblighi, dovendo trattarsi di attività che necessariamente si ricollegano all'esercizio diligente della pubblica funzione, nonché occorre che vi sia un nesso di strumentalità tra l'adempimento del dovere e il compimento dell'atto, nel senso che il dipendente non avrebbe assolto ai suoi compiti se non compiendo quel fatto o quell'atto (Consiglio di Stato 26 febbraio 2013, n. 1190 e Consiglio di Stato 22 dicembre 1993, n. 1392). ...ne consegue che al dipendente comunale, assolto dall'imputazione, non compete il rimborso delle spese legali, qualora il giudice penale abbia evidenziato che i fatti ascrittigli esulavano dalla funzione svolta e costituivano grave violazione dei doveri d'ufficio (Cass. n. 2297 del 2014).

### **Modalità di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/92 e del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001. Chiarimenti - INPS**

Con il messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018 l'Inps fornisce chiarimenti sulla modalità di fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e del congedo straordinario di cui all'art. 42 comma 5 del d.lgs. n. 151 del 2001. Per quanto riguarda i permessi di cui alla legge 104/1992, i chiarimenti si riferiscono in particolare alla loro fruizione da parte di chi fa lavori a turno, o lavora nei giorni festivi, di notte, e per i lavoratori part - time. I chiarimenti riguardano anche il cumulo tra congedo straordinario e permessi ex legge 104/1992.

  
Il Coordinatore Territoriale  
Michele Giuliano