



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## NOTIZIE UTILI N. 41

### **Concorso in magistratura per 310 posti: pubblicato il bando**

Le domande dovranno essere presentate entro il 19 dicembre

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del [19 novembre 2019, n. 91](#) - 4a Serie Speciale - Concorsi ed Esami un concorso per la copertura di 310 posti di magistrato ordinario, indetto con decreto ministeriale del 29 ottobre 2019.

La domanda di partecipazione al concorso deve essere inviata esclusivamente per via telematica, con le modalità di seguito indicate, entro il termine di 30 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica - 4ª serie speciale, concorsi ed esami, ovvero entro il **19 dicembre 2019**. Il candidato deve collegarsi al sito internet del Ministero della Giustizia, [www.giustizia.it](http://www.giustizia.it), alla voce Strumenti/Concorsi, esami, assunzioni, per registrarsi.

### **Concorso MINISTERO DELL'INTERNO Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana N. 91 del 19-11-2019**

MINISTERO DELL'INTERNO Concorso (Scad. 19 dicembre 2019) Concorso pubblico, per titoli ed esami, a duecento posti per l'accesso alla qualifica iniziale della carriera prefettizia

## **ARAN QUESITI FUNZIONI CENTRALI**

**Può essere concesso il permesso ex art. 35 su base oraria per l'espletamento di visite o prestazioni al di fuori dell'orario di lavoro, laddove nella richiesta si evidenzia che l'uscita anticipata rispetto all'orario ordinario di lavoro è resa necessaria dal raggiungimento della struttura sanitaria di riferimento?**

Le casistiche alla base delle richieste dei permessi ex art. 35 del CCNL Comparto Funzioni centrali del 12/2/2018 sono varie e, per tale ragione, non vi è una puntuale elencazione nel testo contrattuale, che si è limitato a fare riferimento all'inclusione, nel periodo di assenza giustificato dai permessi in oggetto, dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Tale previsione si è resa necessaria a causa del vincolo di strumentalità che può verificarsi tra il tempo per le visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici e quello necessario per raggiungere il luogo di esecuzione delle stesse e/o per il rientro alla sede di lavoro, dal momento che anche questo può ricadere all'interno dell'orario di lavoro. Pertanto, nel caso sottoposto, anche se l'ora fissata per la visita, terapia, prestazione specialistica od esame diagnostico si colloca al di fuori dell'orario di lavoro, il tempo di percorrenza, qualora ricada all'interno dell'orario di lavoro e sia strettamente necessario per raggiungere la sede di esecuzione delle suddette prestazioni all'ora fissata, possa essere egualmente imputato ai permessi di cui all'art. 35. Vale la pena segnalare che, anche in questo caso, ai fini del riconoscimento del permesso, l'amministrazione potrà valutare la congruità del tempo di percorrenza, sulla base dell'orario di visita o prestazione indicata risultante dall'attestazione di presenza redatta dal medico o dal personale amministrativo preposto.

**Nel caso in cui il dipendente si assenti per l'intera giornata ai sensi dell'art. 35, la visita deve avere una durata almeno pari alla metà dell'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella relativa giornata di assenza? Alla durata della visita vanno aggiunti i tempi di percorrenza?**

Con la formulazione adottata per le assenze ex art. 35, il CCNL non ha inteso vincolare in maniera rigida il diritto all'assenza per l'intera giornata - mediante l'utilizzo cumulato dei permessi - ad una durata minima della prestazione sanitaria, limitandosi a prevedere che il giustificativo dell'assenza riporti l'indicazione oraria relativa alla permanenza del dipendente presso la struttura che eroga la prestazione. È richiesto, dunque, che vi sia una ragionevole corrispondenza tra tale attestazione e l'assenza dal servizio, che potrà costituire oggetto di preliminari uniformi indicazioni applicative da parte dell'amministrazione.

**CORTE CASSAZIONE Sezione Lavoro Sentenza n. 28741 del 7/11/2019 Pubblico impiego - dipendente a giudizio per associazione mafiosa - licenziamento - impugnativa del licenziamento per mancata Affissione codice disciplinare e mancato Rispetto termini del procedimento disciplinare - c. d. minimo etico - art. 55 comma 2 d.lgs. n. 165/2001 - Carattere ordinatorio dei termini endoprocedimentali - art. 55 comma 4 d.lgs. n. 165/2001 - rigetto del ricorso - principi di diritto**

Il dipendente di un Comune è stato licenziato in pendenza di giudizio penale nel quale era indagato per concorso esterno in associazione mafiosa. Il lavoratore ricorre alla Suprema Corte perché l'impugnativa del licenziamento da lui presentata, era stata rigettata sia in primo che in secondo grado di giudizio. Il ricorso si basa sul fatto che il Comune datore di lavoro non aveva affisso il codice disciplinare, e sul mancato rispetto, a detta del ricorrente, dei termini del procedimento disciplinare. Quanto alla mancata



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

affissione del codice disciplinare i giudici ricordano il seguente orientamento disciplinare cui intendono dare continuità: "Va infatti seguito e ribadito il più recente orientamento giurisprudenziale secondo cui «anche nel pubblico impiego contrattualizzato deve ritenersi, relativamente alle sanzioni disciplinari conservative (e non per le sole espulsive), che, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario ai cd. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare prevista dall'art. 55 del d.lgs. n. 150 del 2009, in quanto il dipendente pubblico, come quello del settore privato, ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta» (Cass. 31 ottobre 2017, n. 25977; Cass. 18 ottobre 2016, n. 21032)....la necessaria previsione delle violazioni all'interno di Codice Disciplinare pubblicizzato mediante affissione non è condizione indefettibile dell'azione disciplinare, allorquando vi sia violazione del c.d. minimo etico... proprio perché il lavoratore, come reiteratamente affermato...non può non percepire ex ante che il proprio comportamento sia illecito e tale da pregiudicare anche il rapporto di lavoro in essere. ...In tal senso è da intendere ora anche la previsione dell'art. 55, co. 2, d. lgs. 165/2001. E' vero che tale norma rimette alla contrattazione collettiva la determinazione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, ma al contempo essa richiama l'art. 2106 c.c. e, di conseguenza, anche le norme generali (art. 2104 e 2105 c.c.), cui la medesima disposizione rinvia. Ciò permette di radicare l'illecito disciplinare nella violazione dei generalissimi obblighi di diligenza e fedeltà e dunque consente in ogni caso la persecuzione disciplinare dei fatti che, esorbitando dal menzionato "minimo etico", si pongano al contempo in contrasto con quegli obblighi e risultino in lineare correlazione rispetto al mantenimento o meno del rapporto fiduciario. In definitiva, rispetto a fatti per così dire "atipici", ma immediatamente percepibili come incompatibili rispetto al rapporto di pubblico impiego, la normativa di cui al d.lgs. 165/2001, anche sotto il profilo della previa pubblicizzazione, non può che ricevere la medesima interpretazione che viene costantemente data, in giurisprudenza e rispetto ai rapporti di lavoro privati, all'art. 7, co. 1, L. 300/1970." Per quanto riguarda poi i termini del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti delle P.A la Corte ricorda i seguenti principi di diritto: "i termini «endoprocedimentali hanno carattere ordinatorio ancorché debbano essere applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, sicché l'inosservanza del termine previsto dall'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001 per la trasmissione degli atti all'ufficio designato per i procedimenti disciplinari ad opera del capo della struttura di appartenenza del dipendente, che ravvisi fatti non rientranti nella propria competenza (...), non determinano la decadenza dall'azione disciplinare» (Cass. 14 giugno 2016, n. 12213), se non allorquando risulti che ne venga in concreto pregiudicato il diritto di difesa (Cass., 10 agosto 2016, n. 16900). ...Ancora, in relazione al mancato rispetto del termine dilatorio tra contestazione e audizione personale, è stato detto e qui si riconferma che «in materia di procedimento disciplinare nel pubblico impiego contrattualizzato, l'art. 55 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, prevede un termine, di carattere meramente endoprocedimentale, per la convocazione a difesa dell'incolpato, di dieci o, nel caso di provvedimenti più gravi, venti giorni, sicché la contrazione di esso può dare luogo a nullità del procedimento, e della conseguente sanzione, solo ove sia dimostrato, dall'interessato, un pregiudizio al concreto esercizio del diritto di difesa» (Cass. 23 maggio 2019, n. 14069; Cass. 22 agosto 2016, n. 17245). I giudici respingono quindi il ricorso.

### **Sezione regionale controllo Puglia deliberazione n.89/2019 Enti locali - Assunzioni mediante scorrimento graduatorie**

I magistrati contabili, relativamente alla possibilità prospettata da un ente locale di assumere personale a tempo indeterminato mediante scorrimento di graduatorie di altri enti e alla possibilità di assumere personale a tempo determinato, mediante attingimento a graduatorie di concorsi per posti di corrispondente profilo a tempo indeterminato, proprie o di altri enti, rinviando alle conclusioni della Sezione controllo Marche espresse con la recente deliberazione n. 41/2019 con la quale ha chiarito che: "La legge n. 145/2013 ha reso inapplicabile l'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge n. 350 del 2003 (possibilità di assunzione di personale a tempo indeterminato mediante scorrimento di graduatorie di altri enti) solo per le graduatorie relative a procedure concorsuali bandite successivamente al 1° gennaio 2019, rimanendo utilizzabile lo scorrimento per le altre graduatorie, mentre, per quanto riguarda la possibilità di assumere personale a tempo determinato mediante attingimento di graduatorie di concorsi per posti di corrispondente profilo a tempo indeterminato, proprie o di altri enti, riconoscendo la specialità della disciplina, ha ritenuto ancora applicabile l'art. 36, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001."



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

### **Allattamento, buoni pasto per chi lavora almeno sei ore**

La dipendente che non effettua la pausa pranzo e non raggiunge le 6 ore di lavoro giornaliera per via della fruizione dei permessi per allattamento non matura il diritto al buono pasto: ciò in quanto le ore di permesso possono essere equiparate alle ore di lavoro solo ai fini retributivi, mentre non rilevano per il godimento di elementi come il buono pasto, agevolazioni di carattere assistenziale collegate al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale. Con questo principio...

### **INPS: cumulo della pensione con i redditi da lavoro autonomo**

L'INPS ha emanato il messaggio n. 4430 del 27 novembre 2019, con la quale fornisce chiarimenti in ordine all'individuazione dei pensionati tenuti alla comunicazione dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nell'anno 2018, ai fini dell'applicazione del **divieto di cumulo della pensione** (articolo 10, comma 4, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503).

Infatti, i titolari di pensione devono produrre all'ente erogatore della pensione la **dichiarazione dei redditi da lavoro autonomo** riferiti all'anno precedente, entro lo stesso termine previsto per la dichiarazione ai fini dell'IRPEF per il medesimo anno.

I titolari di pensione con decorrenza compresa entro il 2018, soggetti al divieto di cumulo parziale della pensione con i redditi da lavoro autonomo, sono tenuti a dichiarare entro il **2 dicembre 2019**, data di scadenza della dichiarazione dei redditi del 2018, i redditi da lavoro autonomo conseguiti nel 2018.

### **La cartella esattoriale INPS si prescrive in 5 anni**

Laddove nell'arco di 5 anni dalla notifica della cartella esattoriale INPS non si proceda alla riscossione coattiva e non venga notificato alcun atto interruttivo della prescrizione, il credito si considera prescritto e strumento idoneo a far valere l'intervenuta prescrizione è anche l'opposizione all'esecuzione ex art. 615 c.p.c.. (*Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 31010/19; depositata il 27 novembre*)

### **L'aspettativa di vita allontana la pensione**

Il posticipo dell'accesso alla pensione per motivi legati all'incremento della speranza di vita riguarda tutti coloro che accedono alla pensione in età inferiore a 65 anni (se uomini) o a 60 (se donne) e non solo coloro che conseguirebbero la pensione in virtù di requisiti indipendenti dall'età anagrafica. (*Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 31001/19; depositata il 27 novembre*)

### **Pensione di reversibilità al figlio maggiorenne: fondamentale il requisito dell'inabilità lavorativa**

L'accertamento del requisito della inabilità, richiesto per il riconoscimento del diritto alla pensione di reversibilità ai figli superstiti del lavoratore o del pensionato deve essere effettuato avendo riguardo al possibile impiego delle energie lavorative residue in relazione al tipo di infermità, così da verificare la permanenza di una capacità dello stesso di svolgere attività tali da procurare una fonte di reddito non simbolico. (*Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 30859/19; depositata il 26 novembre*)

La vicenda. Con l'ordinanza n. 30859/19, depositata il 26 novembre, la Corte di Cassazione interviene su una controversia relativa al riconoscimento della pensione di reversibilità al figlio maggiorenne, superstite di un pensionato.

### **Anche se lo straining è una forma "minore" di mobbing, gli oneri probatori non cambiano**

Nonostante lo straining sia integrato in assenza di intento persecutorio, comunque il ricorrente deve provare la sussistenza del danno, la nocività dell'ambiente lavorativo e il nesso causale tra le due. (*Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 24883/19; depositata il 4 ottobre*)