



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 39

ARAN

Qualora sussistano comprovate ragioni organizzative, il Responsabile del Servizio può rifiutarsi di concedere le prerogative sindacali?

Il distacco o l'aspettativa sindacale, qualora sussistono i presupposti soggettivi ed oggettivi previsti dalle norme di riferimento, devono essere concessi.

Nell'ipotesi di richiesta di permessi per l'espletamento del mandato, invece, si ricorda che l'art. 10, comma 7 del CCNQ del 4/12/2017 (richiamato anche nell'art. 13, comma 3 del medesimo CCNQ con riguardo ai permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari) prevede che *"nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente...della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata"*. Ne consegue che il datore di lavoro potrà rifiutare la concessione del permesso o per mancanza di ore disponibili o per esigenze di servizio che non consentano di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa - in quest'ultimo caso nelle forme e modalità definite in contrattazione integrativa.

Nel caso di permessi richiesti da un componente della RSU il Responsabile del Servizio si deve limitare a verificare esclusivamente la capienza del relativo monte ore o deve, invece, assicurare un proporzionato utilizzo dello stesso tra tutti i componenti? Al termine della fruizione del permesso il componente RSU è tenuto a presentare un adeguato giustificativo che ne attesti il corretto utilizzo?

Per quanto attiene alla circostanza che il componente RSU richieda i permessi RSU autonomamente si osserva che l'art. 11, comma 2, del CCNQ del 4/12/2017 afferma che *"il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è ... da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito"*. Conseguentemente in mancanza di un regolamento della RSU che disciplini le modalità di gestione del monte ore, i permessi RSU possono essere richiesti anche singolarmente da ciascun componente. In tali casi potrebbe risultare utile inoltrare la comunicazione di autorizzazione del permesso sindacale richiesto dal singolo componente RSU anche agli altri componenti in modo che questi ultimi siano messi a conoscenza, di volta in volta, dell'utilizzazione del monte ore di permessi a loro disposizione. Per quanto riguarda la verifica sul corretto utilizzo del permesso, spetta alla RSU intesa come organismo collegiale l'eventuale controllo sull'attività svolta mediante l'utilizzo dei permessi destinati alla stessa

FUNZIONI LOCALI

Esistono condizioni ulteriori ai casi di calamità naturali che consentano di corrispondere il pagamento del compenso per il lavoro straordinario ad un dipendente titolare dell'incarico di posizione organizzativa?

La fattispecie è regolata dalla normativa prevista dall'art. 40 del CCNL del 22.1.2004, la quale prevede che *"1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa."*

L'art. 18, c. 1, lett) e) del CCNL del 21 maggio 2018, in materia di trattamento economico spettante ai titolari di posizione organizzativa, richiama espressamente i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali ribadendo che gli stessi possono essere riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali.

In generale, tenuto conto anche delle modalità di finanziamento richieste dalla disciplina contrattuale, può affermarsi che le calamità naturali si identificano con quelle situazioni che hanno avuto espressamente tale formale riconoscimento dal Governo e/o dalle Regioni in base alla vigente legislazione in materia, con l'apprestamento delle necessarie risorse per fronteggiarle.

L'inequivoca formulazione della clausola contrattuale evidenzia la chiara volontà delle parti negoziali di limitare la deroga della corresponsione del lavoro straordinario a favore del titolare di posizione organizzativa alla sola ipotesi del lavoro straordinario connesso a calamità naturali.

Pertanto non è possibile configurare tale possibilità in qualsiasi altra fattispecie non espressamente e formalmente riconducibile a quelle considerate dalla disciplina contrattuale.

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018 può essere corrisposta in caso di effettivo esercizio dei relativi compiti ed attività ancorché in assenza di un formale incarico?



COORDINAMENTO TERRITORIALE

L'indennità, prevista, nella disciplina previgente, dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 ed attualmente, dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, si collega direttamente all'esercizio di compiti ed attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.

La disciplina contrattuale in esame demanda alle autonome determinazioni della contrattazione integrativa di ciascun ente la definizione dei criteri per l'individuazione degli incarichi di responsabilità cui è riconnettibile l'erogazione del compenso e per la quantificazione del relativo ammontare (in un importo non superiore ad € 3000), nel rispetto dei contenuti, requisiti e condizioni espressamente previsti dalla disciplina contrattuale collettiva nazionale.

La suddetta indennità può essere riconosciuta a ciascun lavoratore solo in presenza del formale ed espresso conferimento allo stesso di uno degli incarichi, comportanti l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, precedentemente a tal fine individuati dal contratto integrativo dell'ente che intende riconoscerla.

Sulla base della richiamata disciplina, pertanto, l'indennità di cui si tratta può essere riconosciuta solo a seguito del formale conferimento dell'incarico al lavoratore, cui la medesima indennità sia connessa.

Nel caso di un dipendente a tempo determinato che risulti vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente, o presso ente diverso, come devono essere quantificati i permessi spettanti ex artt. 32 e 35 del CCNL 21.5.2018?

Al riguardo occorre osservare che un dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato, ove, nel corso dell'anno sia risultato vincitore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso un ente diverso ed abbia rassegnato le dimissioni presso l'ente di provenienza, ha diritto alla fruizione, presso il nuovo datore di lavoro, per intero, delle tipologie di permesso previste dagli artt. 32 e 35 del CCNL del 21.5.2018, anche nel caso in cui ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.

Trattandosi, infatti, di un rapporto di lavoro nuovo, costituito a seguito di concorso pubblico, e perciò del tutto diverso e distinto da quello sussistente con il precedente datore di lavoro, non può tenersi conto dei permessi e degli altri istituti già fruiti nell'ambito di tale ultimo rapporto di lavoro.

Tale effetto avrebbe potuto determinarsi solo nel caso della mobilità, di cui all'art.30 del D.Lgs.n.165/2001, dato che in questa fattispecie non vi è costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma la semplice continuazione del precedente, con i medesimi contenuti e caratteristiche, con un nuovo datore di lavoro.

La suesposta interpretazione, si ritiene possa essere applicata anche alla particolare fattispecie di un dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato che risulti vincitore di concorso per assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente.

Anche in questa ipotesi, infatti, si instaura un nuovo e distinto rapporto di lavoro costituito a seguito del superamento del concorso pubblico.

Appare opportuno rilevare che il numero delle ore dei permessi, come quelli di cui all'art. 32 e all'art. 35 del CCNL del 21.5.2018, è stabilito in misura fissa per anno direttamente dal CCNL, che non prevede la maturazione progressiva nel tempo del diritto alla fruizione degli stessi.

Pertanto, per queste tipologie di permesso, non si deve procedere ad alcun riproporzionamento riduttivo anche per il dipendente assunto nel corso di anno.

Sezioni Unite Sentenza n. 22811 del 20/10/2020 Pubblico impiego -sovraintendente polo museale - sindacato cortei dei conti - eccesso di potere giurisdizionale - ricorso infondato

La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 22811/2020 decide riguardo al presunto eccesso di potere giurisdizionale per violazione dei limiti imposti dalla legislazione al sindacato della Corte dei conti in merito alle scelte discrezionali dell'amministrazione. In particolare, la sentenza della corte dei conti aveva condannato una dipendente, colpevole di danno erariale, avendo affidato senza il pagamento dei canoni di concessione la gestione di spazi offerti in uso gratuito a un'associazione culturale per la realizzazione di spettacoli teatrali estivi. A fronte della motivazione del ricorso. per cui i giudici contabili avrebbero irragionevolmente limitato l'autonomia amministrativa della Soprintendenza nel perseguimento degli obiettivi cui è istituzionalmente preposta, la Suprema corte ha ritenuto il ricorso infondato. La discrezionalità amministrativa non può essere invocata al fine di escludere il sindacato della Corte dei conti, ove l'esercizio in concreto di tale discrezionalità si risolve in una condotta posta in violazione della disciplina normativa che, ai fini della valorizzazione del bene appartenente al patrimonio culturale, imponeva, per la concessione in uso di spazi del bene stesso, l'applicazione del canone. La Corte dei conti, perciò, può e deve verificare la compatibilità delle scelte amministrative con i fini pubblici dell'ente, che devono essere ispirati ai criteri di economicità ed efficacia, ex art. 1 della legge 7 agosto 1990, n. 241.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Sezione controllo Puglia deliberazione n. 107/2020 Pubblica amministrazione - Conferimento incarichi dirigenziali o direttivi a personale in quiescenza solo a titolo gratuito e per una durata massima di un anno

Il Collegio, relativamente alla possibilità di conferire incarichi a personale in quiescenza per raggiungimento del limite massimo di età, nel richiamare l'attuale disposizione - art.5 comma 9, del d.l. 95/2012 come riformulato dall'art. 17, comma 3, L.124/2015 - evidenzia che la norma dispone "un impedimento generalizzato al conferimento di incarichi direttivi o dirigenziali a soggetti in quiescenza, dunque, che non conosce deroghe o eccezioni se non per il caso della gratuità e per la durata massima di un anno, non prorogabile o rinnovabile e pur sempre nel doveroso rispetto delle regole relative alle procedure selettive di conferimento degli incarichi" (ex multis: Sez. reg. controllo Piemonte 66/2018; sez. reg. controllo Marche del. 181/2015; sez. reg. Abruzzo del. 144/2019).

Spese legali, niente rimborso al dipendente che ha violato i doveri d'ufficio

I giudici della terza sezione civile della Corte di cassazione, con ordinanza n. 24461/2020 hanno ritenuto che non può riconoscersi il rimborso delle spese legali al dipendente se la condotta posta in essere viola i doveri d'ufficio.

La Cassazione ha rigettato il ricorso in quanto in tema di rimborso delle spese legali richiesto dal dipendente coinvolto in un processo penale, l'atto di gradimento non integra un provvedimento da considerare quale elemento della fattispecie normativa che, unitamente agli altri presupposti legali viene a costituire il diritto al rimborso. All'atto di gradimento non può riconoscersi effetto costitutivo del diritto, e neppure esso esplica carattere vincolante, in ordine alla sussistenza delle altre condizioni legali necessarie per ottenere il rimborso.

Secondo i giudizi occorre che l'attività svolta dal dipendente sia estrinsecazione delle competenze allo stesso attribuite, nel senso che la condotta materiale o provvedimento da quello tenuta sia riconoscibile come attività riferibile all'ente datore di lavoro, in quanto strumentale al perseguimento dei fini istituzionali dell'ente, ovvero compiuta nell'adempimento di doveri di servizio.

La giurisprudenza è concorde nel ritenere che l'esito del giudizio, quando anche assolutorio in sede penale, o il mancato esercizio della azione disciplinare, o la omessa costituzione di parte civile dell'ente datore di lavoro, non ha alcuna influenza sulla verifica del «conflitto di interesse» che, al contrario, deve ravvisarsi tutte le volte in cui l'Amministrazione pubblica si sia attivata in via amministrativa, disciplinare o giudiziale, contestando al dipendente la illiceità od irregolarità dell'attività svolta.

Concorsi, se la casella di Pec è piena va accettata anche la domanda fuori termine

Il Tar del Lazio con la sentenza n. 12002/2020 ha evidenziato che, una volta che l'interessato abbia efficacemente posto in essere tutte le attività a lui direttamente imposte dal bando e dalla legge, quali il tempestivo inoltro della domanda entro la data di scadenza del bando e l'utilizzo esclusivo dello strumento Pec, nessun profilo di responsabilità né tantomeno alcun effetto di esclusione dalla competizione gli può essere addebitato. È quindi irragionevole e per ciò stesso illegittima, una eventuale disposizione a bando di concorso con cui si stabilisca che la domanda debba pervenire via pec alla Pa entro un dato termine con l'ulteriore e «sproporzionato» onere di attestarne anche la consegna «effettiva».

I regali di modico valore, sebbene in sè leciti, possono essere valutati come suggestivi di una possibile illiceità. (Corte di Cassazione, sentenza n. 34362 del 3 dicembre 2020)

Il richiamo al Codice di comportamento per il personale delle Dogane – ove, in deroga al divieto di accettare danaro o altre utilità, si consente di ricevere regalie di modico valore – é pertinente, ma non può essere liquidato in una questione di valore economico del donativo: basterà al riguardo considerare che, in tema di corruzione, la dazione di regali che siano correlati alla definizione di una pratica amministrativa, cui é interessato il privato, non può essere definita quale regalia "d'uso" idonea a legittimarne, ove sia anche di modico valore, la relativa accettazione da parte del dipendente pubblico, ai sensi del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e del precedente d.m. 28 novembre 2000. (Sez. 6, n. 49524 del 03/10/2017, Scapolan, Rv. 271496).

Il coordinamento territoriale