



NOTIZIE UTILI

Concorso per 123 Dirigenti nella P.A.

Nella Gazzetta Ufficiale - 4ª Serie speciale "Concorsi ed Esami" del 4 settembre 2018 n. 70 è stato pubblicato il **bando di concorso** per l'ammissione di 148 allievi al corso-concorso selettivo di formazione organizzato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione per il reclutamento di 123 dirigenti. Il termine di scadenza per la presentazione delle domande di ammissione al concorso è fissato alle ore 23:59 del **4 ottobre 2018**.

Revoca del beneficio assistenziale per assenza dei requisiti: le somme già erogate non vanno restituite

In materia di ripetizione dell'indebito in ambito delle prestazioni dell'invalidità civile, si applica la disciplina generale dell'art. 2033 c.c. non potendosi fare un'applicazione estensiva dei principi vigenti nel... *(Corte di Cassazione, sez. VI Civile - L, ordinanza n. 21510/18; depositata il 31 agosto)*

Viene meno la fiducia, legittima la revoca del segretario comunale

Illogico, secondo i Giudici, parlare di "sanzione espulsiva". Respinto perciò il ricorso avanzato da un ex segretario di un Comune lombardo. *(Corte di Cassazione, sez. VI Civile - L, ordinanza n. 21506/18; depositata il 31 agosto)*

Solo la retribuzione fissa rientra nel trattamento economico effettivo

La l. n. 549/1995 mirava a garantire, in capo ai dipendenti dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato interessati da procedure di ricollocazione, il tendenziale mantenimento del livello reddituale precedente, per la determinazione... *(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 21187/18; depositata il 27 agosto)*

ARAN SU CCNL FUNZIONI CENTRALI

Qual è il monte ferie da riconoscere al dipendente neoassunto a tempo indeterminato che abbia già lavorato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione per più di tre anni?

La disposizione contenuta all'art. 28 del CCNL Comparto Funzioni centrali 2016/2018 in materia di ferie prevede, al comma 4, la titolarità di un monte ferie per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione inferiore a quello spettante a regime, mentre al comma 5 è disciplinato il riallineamento dopo tre anni di servizio. Alla luce di quanto previsto dall'art. 55, comma 1, lett. a) del medesimo CCNL in materia di ferie per i lavoratori a tempo determinato, si ritiene che il citato art. 28 possa essere interpretato nel senso che il lavoratore assunto a tempo indeterminato per la prima volta nella pubblica amministrazione, ma che abbia prestato servizio come lavoratore a tempo determinato presso la stessa o presso altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto, per più di tre anni, rientra nella casistica che dà diritto da subito al riconoscimento dell'intero monte ferie spettante (28 o 32 giorni a seconda del regime orario adottato).

Come devono essere riproporzionati le ferie, le giornate di festività sopresse e i permessi ex art. 32 nel caso di part-time misto con prestazione articolata su alcuni giorni della settimana e di diversa durata giornaliera, anche nell'eventualità di variazioni in corso d'anno?

Per quanto riguarda le ferie, l'art. 59, comma 9, del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 prevede che i lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, non rilevando il numero di ore prestate durante le giornate di presenza. Pertanto, per il dipendente che per l'intero anno lavora quattro giorni a settimana, ipotizzando una settimana lavorativa di cinque giorni, i giorni di ferie spettanti saranno i quattro quinti del monte annuo riconosciuto dal contratto all'art. 28, tenuta in debito conto l'anzianità di servizio. Analogo criterio andrà adottato per le festività sopprese, non destinatarie di una disciplina distinta da quella delle ferie in tal senso. Quanto all'eventualità di modifica dell'articolazione oraria in corso d'anno, con incremento di presenza di un giorno a settimana, il calcolo poco sopra evidenziato andrà operato distintamente per i singoli periodi di applicazione dei diversi regimi orari e andrà, poi, ponderato su base annua in relazione al numero di settimane prestate nell'uno e nell'altro regime orario, con arrotondamento per difetto o per eccesso a seconda che il primo decimale sia inferiore o superiore a 0,5. In merito ai permessi orari retribuiti ex art. 32 del CCNL 12/2/2018, il comma 4 di tale articolo dispone espressamente il riproporzionamento nel caso di lavoro a tempo parziale. Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si ritiene che, nel caso di part-time 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), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di

fruizione del permesso per l'intera giornata. Nel caso di dipendente che, per l'intero anno, lavora quattro giorni a settimana, ipotizzando una settimana lavorativa di cinque giorni, andrà, quindi, riconosciuto un monte orario annuo di permessi pari ai quattro quinti di diciotto; mentre, nel caso di modifica del regime orario in corso d'anno, permanendo la condizione di part-time misto, l'analogo riproporzionamento andrà 1 / 2 CFC15 calcolato per i singoli periodi di applicazione dei diversi orari e andrà, poi, ponderato su base annua in relazione al numero di settimane prestate nell'uno e nell'altro regime orario, in analogia a quanto già detto per le ferie. La durata convenzionale, invece, non subisce modifiche.

I permessi retribuiti già fruiti ai sensi dell'art. 18 del precedente CCNL Ministeri fino all'entrata in vigore del nuovo contratto devono essere sottratti dal monte ore stabilito dall'art. 32 del CCNL 12/2/2018?

In ragione della modalità di fruizione ad ore già in essere con riferimento ai permessi retribuiti per particolari motivi familiari o personali disciplinati dal precedente CCNL Ministeri all'art. 18, si conferma la necessità di procedere allo storno dal monte ore dei permessi ex art. 32 del CCNL Funzioni centrali dei permessi già utilizzati prima dell'entrata in vigore del medesimo, sulla base di quanto effettivamente fruito.

L'art. 13, comma 3 del nuovo CCNL Funzioni locali prevede che 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, successivo alla determinazione delle procedure e dei criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL. Si chiede se tale disposizione sia applicabile anche agli incarichi che hanno una scadenza naturale successiva al 20/5/2019?

In ordine a tale aspetto, l'avviso della scrivente Agenzia, evidenziato anche nella Relazione illustrativa all'Ipotesi di CCNL predisposta per il controllo della Corte dei Conti, è nel senso che tutti gli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, ivi compresi anche quelli eventualmente attribuiti dopo il 21.5.2018, nel regime transitorio, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, proseguono e possono essere prorogati (nel caso di scadenza medio tempore) fino 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), e, comunque, trascorso un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL. Pertanto, anche nell'ipotesi prospettata, si ritiene che gli incarichi in atto scadano comunque entro la data del 20.5.2019.

Sentenza n. 17371 del 3/7/2018 Pubblico impiego - incarichi dirigenziali a personale non dirigente - mancata attribuzione degli obiettivi - retribuzione di risultato non dovuta - nuovo incarico - diritto a differenze retributive indennità di posizione e risultato - non dovute

La Corte ricorda che: "In tema di lavoro pubblico contrattualizzato, nei caso di svolgimento d'incarichi dirigenziali conferiti temporaneamente a personale inquadrato in un profilo professionale di qualifica non dirigenziale, il trattamento differenziale per lo svolgimento delle superiori mansioni include la retribuzione di posizione e quella di risultato, atteso che l'attribuzione della pienezza delle funzioni dirigenziali, con assunzione di responsabilità in ordine al perseguimento degli obiettivi assegnati, comporta necessariamente, anche in relazione al principio dell'adeguatezza sancito dall'art. 36 Cost., la corresponsione dell'intero trattamento economico, ivi compresi gli emolumenti accessori (Sez.Un. n.3814/2011; n. 12193/2011; n.7823/2013). L'attribuzione degli obiettivi si pone, dunque, rispetto al diritto a percepire la retribuzione di risultato, quale presupposto normativo e contrattuale, e da ciò consegue che va escluso che tale retribuzione spetti per il solo fatto dell'espletamento di funzioni superiori (Cass. n.04622/2018)". Per quanto riguarda poi l'ulteriore richiesta del ricorrente di avere riconosciuto il suo diritto alle differenze retributive delle indennità di posizione e risultato in occasione dell'attribuzione di un nuovo incarico i giudici, respingendo la domanda chiariscono che: "E' pur vero che, come afferma la giurisprudenza di questa Corte (Sez. Un. n.3814/2011 trattando del principio costituzionale di adeguatezza della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost.), il diritto alle differenze retributive per lo svolgimento di mansioni superiori include gli emolumenti accessori, ma la dedotta pretesa di non vedersi ridotta l'indennità accessoria resta ancorata... a un incarico in corso di svolgimento. Va da sé che la pubblica amministrazione ha la facoltà di assegnare un nuovo incarico, cui conferisce un peso d'incentivazione diverso da quello precedentemente in godimento, senza che il dirigente possa per ciò solo invocare il principio d'inadeguatezza della retribuzione, in quanto la misura dell'incentivazione è strettamente legata allo specifico incarico conferito."

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 20563 del 6/8/2018 Pubblico impiego - dipendente sottoposto a processo penale - successiva assoluzione - richiesta all'amministrazione di rimborso delle spese legali sostenute - conflitto di interessi - rimborso non dovuto - principi di diritto

La ricorrente, dipendente di una Azienda Ospedaliera, chiedeva alla amministrazione il rimborso delle spese legali sostenute nel processo penale a suo carico per i reati di truffa aggravata, falso in atto pubblico e sostituzione di persona, commessi durante il suo servizio presso la suddetta amministrazione. Il processo si era concluso con una assoluzione e da qui la richiesta di rimborso della dipendente. I giudici respingono la domanda sulla base dei seguenti principi di diritto: "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). Quanto all'ulteriore requisito costituito dall'assenza di un conflitto di interessi con l'Amministrazione di appartenenza, questa Corte ha osservato che il conflitto d'interessi è rilevante indipendentemente dall'esito del giudizio penale e dalla relativa formula di assoluzione; 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)".

Sentenza n. 20555 del 6/8/2018 Pubblico impiego - rapporto di lavoro in regime di esclusività - incompatibilità con altro impiego - decadenza - responsabilità disciplinare - differenze - principi di diritto

L'Azienda sanitaria datrice di lavoro, aveva dichiarato la decadenza dal rapporto di lavoro a tempo determinato ed in regime di esclusività di una dottoressa che, al momento dell'assunzione non aveva dichiarato la sua situazione di incompatibilità per essere già impegnata come medico di guardia presso una Casa di cura. L'amministrazione aveva quindi diffidato la dipendente dal rimuovere la situazione di incompatibilità entro 15 giorni pena la decadenza dall'impiego. Poiché la dottoressa aveva optato per il lavoro presso la Casa di cura era scatta la dichiarazione di decadenza. La dipendente si rivolge alla Corte perché pronunci la illegittimità della pronuncia di decadenza e i giudici, respingendo la domanda della ricorrente ricordano i seguenti principi di diritto: "a) l'istituto della decadenza dal rapporto di impiego, come disciplinato dagli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, è applicabile ai dipendenti di cui all'art. 2, commi secondo e terzo, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in forza dell'espressa previsione contenuta nell'art. 53, comma primo, dello stesso decreto, e, siccome attiene alla materia delle incompatibilità, è estraneo all'ambito delle sanzioni e della responsabilità disciplinare di cui all'art. 55 dello stesso testo normativo (vedi, per tutte: Cass. 19 gennaio 2006, n. 967); b) in materia di pubblico impiego, la disciplina dell'incompatibilità prevista dal D.P.R. n. 3 del 1957, art. 60, e segg. - applicabile a tutti i dipendenti pubblici, contrattualizzati e non, a norma del D.Lgs. n.165 del 2001, art. 53, comma 1, nonché ai dipendenti degli enti locali, in virtù dell'abrogazione, da parte della legge n. 142 del 1990, art. 64, del R.D. n. 393 del 1934, art. 241 - prevede che l'impiegato che si trovi in situazione di incompatibilità venga diffidato a cessare da tale situazione e che, decorsi quindici giorni dalla diffida, decada dall'incarico; ne consegue che soltanto nel caso in cui l'impiegato ottemperi alla diffida, il suo comportamento assume rilievo disciplinare e rientra nelle previsioni di cui all'art. 55 del decreto citato, posto che, diversamente, trova applicazione l'istituto della decadenza, che non ha natura sanzionatoria o disciplinare, ma costituisce una diretta conseguenza della perdita di quei requisiti di indipendenza e di totale disponibilità che, se fossero mancati ab origine, avrebbero precluso la stessa costituzione del rapporto di lavoro (vedi, tra le tante: Cass. 12 ottobre 2012, n. 17437; Cass. 15 gennaio 2015, n. 617; Cass. 4 aprile 2017, n. 8722; Cass. 30 novembre 2017, n. 28797).

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 20749 del 16/8/2018 Pubblico impiego - procedimento disciplinare - ufficio procedimenti disciplinari - principio di terzietà - contestazione dell'addebito - valutazione degli atti del procedimento penale

Respingendo il ricorso di un dipendente dell'Agenzia delle entrate, che contestava sotto più di un profilo il suo licenziamento disciplinare, i giudici chiariscono innanzi tutto che per quanto riguarda la necessaria terzietà dell'ufficio dei procedimenti disciplinari invocata dal ricorrente: "giudizio disciplinare, sebbene

Coordinamento Territoriale FLP

pag. 4



connotato da plurime garanzie poste a difesa del dipendente, è comunque condotto dal datore di lavoro, ossia da una delle parti del rapporto. Al riguardo, questa Corte ha ulteriormente precisato, sempre in tema di pubblico impiego contrattualizzato, che il principio di terzietà dell'ufficio dei procedimenti disciplinari ne postula la distinzione sul piano organizzativo con la struttura nella quale opera il dipendente, e non va confuso con la imparzialità dell'organo giudicante, che solo un soggetto terzo, rispetto al lavoratore ed alla P.A., potrebbe assicurare, laddove il giudizio disciplinare, sebbene connotato da plurime garanzie poste a difesa del dipendente, è comunque condotto dal datore di lavoro, ossia da una delle parti del rapporto (Cass. n. 1753 del 2017).” Per quanto riguarda poi le altre contestazioni sollevate dal ricorrente dicono i giudici che: “Secondo la giurisprudenza di questa Corte, in tema di sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori subordinati, la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della specificità, senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati. Ne consegue la piena ammissibilità della contestazione "per relationem", mediante il richiamo agli atti del procedimento penale instaurato a carico del lavoratore, per fatti e comportamenti rilevanti anche ai fini disciplinari, ove le accuse formulate in sede penale siano a conoscenza dell'interessato, risultando rispettati, anche in tale ipotesi, i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio (Cass. n. 10662 del 2014, n. 29240 del 2017). Sul fronte probatorio, va poi osservato che, in tema licenziamento disciplinare del pubblico dipendente, venuta meno la cd. pregiudiziale penale e regolato per legge il possibile conflitto tra gli esiti dei procedimenti giusta l'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, l'amministrazione è libera di valutare autonomamente gli atti del procedimento penale, ai fini della contestazione, senza necessità di una ulteriore ed autonoma istruttoria, e di avvalersi dei medesimi atti, in sede d'impugnativa giudiziale, per dimostrare la fondatezza degli addebiti (Cass. n. 5284 del 2017)

Il Coordinatore Territoriale
Michele Giuliano

