



COORDINAMENTO TERRITORIALE

NOTIZIE UTILI N. 28

L'ARAN sul riconoscimento del buono pasto al personale turnista della Polizia locale

L'Aran, con una nota del 23 luglio 2020 risponde a un quesito posto da un Comune precisando che ai fini della attribuzione dei buoni pasto, condizione legittimante è innanzitutto quella della necessaria esistenza di prestazioni lavorative che, iniziate in orario antimeridiano (da intendersi sempre come riferita alla prestazione iniziata al mattino, secondo la precisa e formale indicazione contrattuale, al fine di evitare dubbi in proposito) e proseguano, comunque, in orario pomeridiano (presenza lavorativa del dipendente iniziata al mattino che si prolunga, per le esigenze del servizio, anche nelle ore pomeridiane, dopo una pausa non inferiore a trenta minuti; a tal fine sono utilmente valutate sia le prestazioni pomeridiane rese come lavoro straordinario sia quelle svolte come recupero di eventuali prestazioni in precedenza non rese, ad esempio, per l'utilizzo delle flessibilità in entrata e in uscita consentite dalla vigente disciplina dell'orario di lavoro e dal conseguente sistema di rilevazione delle presenze);

In base alla disciplina dei citati art 7, 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 una pausa di durata non inferiore a mezz'ora e non superiore a due ore è un altro elemento indefettibile che si aggiunge all'altro della prosecuzione anche nel pomeriggio della prestazione lavorativa iniziata al mattino;

il CCNL, pertanto, si è limitato semplicemente a prevedere la possibilità di corrispondere al lavoratore buoni pasto, in alternativa al servizio mensa, solo in presenza delle precise condizioni generali dallo stesso stabilite;

Spetta al singolo ente, invece, in relazione al proprio assetto organizzativo ed alle risorse spendibili a tal fine, oltre che la decisione se attivare o meno il servizio mensa o il buono pasto sostitutivo, definire autonomamente la disciplina di dettaglio sulle modalità di erogazione anche sulla tipologia del buono pasto, tenendo conto ovviamente del delicato profilo dei costi;

Sussiste, pertanto, un autonomo spazio decisionale che ogni ente può utilizzare in relazione alla particolare natura di talune prestazioni di lavoro;

Nell'esercizio di tale autonomo potere decisionale, l'ente definisce in via preventiva, con conseguente assunzione della relativa responsabilità, secondo criteri di ragionevolezza e di compatibilità dei relativi oneri, le regole e le condizioni per la fruizione del buono pasto, ivi compresa l'entità delle prestazioni minime antimeridiane e pomeridiane, a tal fine richieste al personale, evitandosi peraltro situazioni che possono dare luogo a forme di disparità di trattamento tra le diverse categorie di dipendenti;

La disciplina dell'art.13 del CCNL del 9.5.2006, non ha inciso in alcun modo sulla complessiva regolamentazione degli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, che hanno precedentemente regolato la materia e che, proprio a conferma della ulteriore vigenza degli stessi, sono stati richiamati in principio della richiamata clausola contrattuale;

Sulla base della suddetta regolamentazione, agli enti del comparto è riconosciuta la possibilità di individuare, in sede di contrattazione integrativa, quelle particolari figure professionali, operanti nelle aree della protezione civile, della vigilanza, dell'area scolastica ed educative e delle attività di biblioteca, che, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto di durata determinata in via negoziale, in termini di maggiore brevità rispetto a quella prevista nella pregressa disciplina contrattuale; si tratta di un'indicazione esaustiva non suscettibile, pertanto, di ampliamenti in sede di contrattazione decentrata integrativa;

Tale pausa, proprio per evitare ogni incidenza sulla continuità del servizio, potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

L'inciso "fermo restando l'attribuzione del buono pasto" sta a precisare che, ove in presenza dei presupposti previsti, possa trovare applicazione la specifica disciplina dell'art.13 del CCNL del 9.5.2006, anche in presenza di una pausa per il pasto ridotta e di una sua collocazione all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro del personale interessato, questo ha comunque diritto al riconoscimento del buono pasto;

Il richiamo alle disposizioni degli artt. 45 e 46 del CCNL 14.9.2000, contenuto nel citato art.13 del CCNL del 9.5.2006, consente di affermare che, nella attribuzione dei buoni pasto, secondo le integrazioni introdotte dalla nuova disciplina, non si può comunque prescindere dalla necessaria esistenza di attività lavorative al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane e, perciò, deve escludersi che possa avvenire anche in occasione di prestazioni rese solo in orario antimeridiano o pomeridiano con prosecuzione anche nelle ore serali e notturne;

Conseguentemente, anche dopo il citato art.13 del CCNL del 9.5.2006, il buono pasto non può essere comunque riconosciuto al personale considerato da tale clausola con l'attuale in mancanza della precisa condizione legittimante



COORDINAMENTO TERRITORIALE

considerata dal CCNL e cioè la necessaria esistenza di prestazioni lavorative che, iniziate al mattino, proseguano comunque in orario pomeridiano;

Data la precisa prescrizione contrattuale, non si rinviene pertanto possibile alcuna forma di interpretazione estensiva della stessa, nel senso della dilatazione della portata applicativa fino a ricomprendervi situazioni non espressamente contemplate

Pertanto, per quanto sopra detto, deve comunque escludersi che l'attribuzione del buono pasto possa avvenire anche in occasione di prestazioni non iniziate al mattino, ma rese esclusivamente in orario pomeridiano, anche se con prosecuzione nelle ore serali e notturne;

Neppure è possibile corrispondere un doppio buono pasto nelle ipotesi in cui la prestazione, iniziata in orario antimeridiano, si svolga anche in orario pomeridiano con prosecuzione anche nelle ore serali, in quanto si tratta di fattispecie non considerata in alcun modo dalla disciplina contrattuale;

Mobilità intercompartimentale. Inquadramento.

Nella fattispecie del passaggio da un ente ad un altro per procedura di mobilità intercompartimentale il dipendente è collocato nella posizione economica quanto più corrispondente alla retribuzione in godimento presso l'ente di provenienza. Qualora si verifichi il caso che il dipendente assunto per mobilità abbia uno stipendio fisso e continuativo superiore a quello che avrebbe a seguito del nuovo inquadramento presso l'ente di destinazione, al dipendente è attribuito un assegno personale da riassorbire, sino alla concorrenza dell'importo, sui futuri miglioramenti economici derivanti dal rinnovo del contratto di lavoro e dall'eventuale applicazione dell'istituto della progressione orizzontale.

Il lavoratore studente universitario che risulta 'fuori corso' perde il diritto ai permessi studio

Respinta definitivamente la richiesta avanzata da un dipendente di un ente pubblico. Impossibile, secondo i Giudici, parlare di discriminazione. Decisiva la constatazione che il lavoratore è sì uno studente universitario, ma fuori corso. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 19610/20; depositata il 18 settembre) Niente permessi di studio retribuiti per il lavoratore che frequenta l'Università ma è fuori corso. Respinta definitivamente la richiesta avanzata da un uomo, dipendente di un ente pubblico.

Concorsi, illegittimità dell'esclusione per carenze formali

Il Tar Lazio con la sentenza n. 8889 /2020, ha accolto il ricorso di un soggetto, escluso da una procedura selettiva per alcune carenze formali nella domanda di partecipazione. Al momento della presentazione della domanda era scaduto il termine di validità dell'ultima attestazione dell'idoneità psicofisica del ricorrente, senza che il medesimo ricorrente fosse stato sottoposto a visita per la verifica della persistenza di questa idoneità. Peraltro, l'idoneità era stata successivamente accertata come sussistente, in una visita di poco successiva alla scadenza del termine di presentazione delle domande di concorso.

Concorsi, illegittimità dell'esclusione per assenza alla prova orale

È illegittima l'esclusione di un candidato a una procedura concorsuale che risulti assente alla prova orale, se la modalità di comunicazione del calendario delle prove è stata modificata rispetto a quanto stabilito nel bando. Questa la conclusione a cui è giunto il Tar Lazio con la sentenza n. 8231/2020 con la quale ha accolto il ricorso di un candidato al concorso escluso dalla selezione per non aver partecipato alla prova orale.

Mansioni superiori «di fatto», per le differenze retributive non serve l'atto formale di attribuzione

Vale il principio costituzionale che assicura comunque al lavoratore un compenso proporzionato alla qualità del lavoro prestato

La Corte di cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 14808/2020, affronta la questione delle mansioni superiori «di fatto». In un giudizio contro la sentenza della Corte d'appello di Campobasso che aveva negato il riconoscimento ai fini economici delle mansioni superiori svolte alle dipendenze di un'azienda sanitaria, in assenza di un atto formale di attribuzione, la Cassazione, ribaltando il giudizio, ha fornito importanti indicazioni circa l'applicazione di questo istituto previsto dall'articolo 52 del Dlgs 165/2001.

Per la Cassazione (richiamando numerosi precedenti giurisprudenziali), invece, questo requisito non è necessario per ottenere, in termini retributivi, il differenziale economico fra la qualifica di inquadramento e quella (superiore) attinente alle mansioni di fatto svolte.

Procedura di selezione interna: è legittima la scelta di non considerare l'anzianità maturata presso altro Ente

Nell'Ordinanza n. 13622/2020 della Corte di Cassazione, un Funzionario ministeriale ha presentato domanda per partecipare ad un concorso di qualificazione per il passaggio alla posizione superiore della propria area professionale. La Suprema Corte ha affermato che, in materia di "Pubblico Impiego privatizzato", la disciplina delle procedure selettive interne, dirette alla mera progressione economica o professionale all'interno della medesima area o fascia,



COORDINAMENTO TERRITORIALE

è strettamente collegata a quella degli inquadramenti del personale pubblico “*privatizzato*”, delegificata (in quanto non esclusa dalla previsione di cui all’art. 40, comma 1 del Dlgs. n. 165/2001) ed affidata alla contrattazione collettiva chiamata a regolare i rapporti di lavoro dei pubblici dipendenti “*privatizzati*” (artt. 2, comma 2 e 3, 45, 51, 52, 69 comma 1, 71 del Dlgs. n. 165/2001), la quale, per quanto riguarda le progressioni all’interno della stessa area, può derogare alle disposizioni contenute nel Dpr. n. 497/1994, nel rispetto del principio di selettività (art. 52, comma 1-*bis* del Dlgs. n. 165/2001). Le selezioni interne sono indirizzate a consentire alle Amministrazioni di valorizzare le professionalità già inserite nell’organizzazione dell’Ente, nei limiti in cui sono concesse. Ciò posto, i Giudici di legittimità, relativamente alla situazione di dipendenti che abbiano maturato esperienza pregressa anche presso altre amministrazioni, hanno precisato che la prosecuzione giuridica del rapporto di lavoro non fa venir meno la diversità fra le due fasi di svolgimento del rapporto medesimo, sempre che il trattamento differenziato non implichi la mortificazione di un diritto già acquisito dal lavoratore. Per questo motivo può risultare irrilevante, ai fini della progressione di carriera, l’anzianità maturata presso l’Ente di provenienza, ove il nuovo datore di lavoro abbia inteso valorizzare, con il bando di selezione, l’esperienza professionale specifica maturata alle proprie dipendenze, differenziandola da quella riferibile alla pregressa fase del rapporto.

Diffusione di note negative, sì ai danni morali

L’Inps paga i danni morali per la diffusione delle note professionali negative di una dipendente. E la dimostrazione del pregiudizio può essere fondata su presunzioni. La Cassazione (ordinanza 19328/20) afferma una violazione della privacy che il Garante aveva escluso. I giudici di legittimità, sul punto, respingono il ricorso dell’Istituto contro la sentenza del Tribunale che aveva annullato il provvedimento con il quale il Garante della privacy non aveva rilevato ...

Il Coordinamento Territoriale