



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

# NOTIZIE UTILI N. 44

### Concorso a 300 posti di notaio: il bando in Gazzetta

Le domande dovranno pervenire entro il 9 gennaio 2020

Nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica – 4ª serie speciale, concorsi ed esami del [10 dicembre 2019, n. 97](#) è stato pubblicato un concorso, per esame, a **300 posti di notaio**.

#### Requisiti per l'ammissione al concorso

Requisiti necessari per sostenere il concorso sono:

- la cittadinanza italiana o di un altro Stato membro dell'Unione europea; il compimento del 21° anno d'età;
- moralità e condotta sotto ogni rapporto incensurate;
- l'assenza di condanne per un reato non colposo punito con pena non inferiore nel minimo a sei mesi, ancorché sia stata inflitta una pena di durata minore;
- il conseguimento di una laurea in giurisprudenza o della laurea specialistica o magistrale in giurisprudenza date o confermate da una università italiana o di titolo riconosciuto equipollente ai sensi della legge 11 luglio 2002, n. 148;
- l'iscrizione fra i praticanti presso un Consiglio notarile ed aver fatto la pratica per diciotto mesi, di cui almeno per un anno continuativamente dopo la laurea.
- il mancato compimento degli anni cinquanta alla data del presente decreto.

Per poter partecipare al concorso i candidati non devono essere stati dichiarati non idonei in cinque precedenti concorsi per esami a posti di notaio, banditi successivamente all'entrata in vigore della [legge 18 giugno 2009, n. 69](#). Equivalgono a dichiarazione di inidoneità l'espulsione del candidato dopo la dettatura del tema e l'annullamento di una prova da parte della commissione.

#### Le prove

Le prove di concorso si articolano in un esame scritto e in un esame orale.

L'**esame scritto** ha ad oggetto tre distinte prove teorico-pratiche, riguardanti un atto di ultima volontà e due atti tra vivi, di cui uno di diritto commerciale. In ciascun tema sono richiesti la compilazione dell'atto e lo svolgimento dei principi attinenti agli istituti giuridici relativi all'atto stesso.

L'**esame orale** consta di tre distinte prove sui seguenti gruppi di materie:

- diritto civile, commerciale e volontaria giurisdizione, con particolare riguardo agli istituti giuridici in rapporto ai quali si esplica l'ufficio di notaio;
- disposizioni sull'ordinamento del notariato e degli archivi notarili;
- disposizioni concernenti i tributi sugli affari.

#### Termini e modalità di presentazione della domanda

La domanda di ammissione al concorso - corredata di marca da bollo del valore di euro 16,00 - deve essere presentata o spedita al Procuratore della Repubblica presso il Tribunale competente in relazione al luogo di residenza dell'aspirante, previa compilazione della domanda telematica, entro il termine perentorio di giorni trenta decorrenti dalla pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica - 4ª Serie speciale «Concorsi ed Esami», ovvero entro il **9 gennaio 2020**.

La domanda telematica deve essere redatta compilando l'apposito modulo, reperibile sul sito internet del Ministero della giustizia, «[www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)», alla voce «Strumenti/Concorsi, esami, selezioni e assunzioni».

#### Diario delle prove

Le prove di esame si svolgeranno nella sede e nel luogo di cui al diario contenente la disciplina delle prove scritte che sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica – 4ª serie speciale, concorsi ed esami – del 19 maggio 2020.

### BANDO INPS BORSE DI STUDIO UNIVERSITARI, SCADENZA 28 FEBBRAIO

Bando di concorso Inps per borse di studio universitari per l'Anno Accademico 2017/2018. La procedura per l'acquisizione della domanda sarà attiva dalle ore 12,00 del giorno 27 gennaio 2020 fino alle ore 12,00 del giorno 28 febbraio 2020.

### Cassazione: detenzione di droga fuori orario di lavoro e licenziamento

Con sentenza n. **31531** del **3 dicembre 2019**, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento per giusta causa di un lavoratore che in sede penale aveva patteggiato una condanna per possesso di droga, osservando



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

che quest'ultimo, pur essendo avvenuto fuori dal posto di lavoro e in orario non di lavoro, costituisce per sé una condotta censurabile, tale da violare principi essenziali del vivere civile.

Il lavoratore anche in ambiente extra lavorativo non deve compromettere gli interessi materiali e morali del datore di lavoro.

## **PUBBLICO IMPIEGO - Cassazione n. 33141/19**

Con riferimento al Ccnl 14.9.2007 per il personale comparto Ministeri, che ha previsto un nuovo sistema di classificazione, la Corte precisa che tutte le mansioni all'interno dell'area sono considerate professionalmente equivalenti e sono esigibili. ...

## **Rischia la custodia in carcere chi non presenta la dichiarazione**

Anche per il reato di dichiarazione infedele saranno applicabili in futuro gli arresti domiciliari, il divieto di espatrio e le altre misure coercitive previste dal codice di rito, finora escluse per questo illecito. Per l'omessa presentazione della dichiarazione potrà essere invece disposta anche la custodia cautelare in carcere (si veda l'altro articolo in basso). Con l'approvazione della legge di conversione del decreto fiscale diventa operativo il nuovo regime penale tributario che per effetto del generale innalzamento ...

## **Ok a intero congedo di maternità dopo il parto**

Una circolare Inps sblocca l'opzione che consente di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, precisando le istruzioni e le modalità per presentare domanda

A seguito delle novità apportate dalla manovra di Bilancio 2019 (L. n. 145/2018) al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.lgs. n. 151/2001), alle lavoratrici è consentita la facoltà di **astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto**, entro i cinque mesi successivi allo stesso.

Si tratta di **un'opzione alternativa** alla tradizionale modalità di fruizione del [congedo di maternità](#) ante e post partum prevista dall'art. 16, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001. Con la **circolare n. 148/2019**, l'INPS ha fornito le istruzioni per usufruire di tutto il [congedo di maternità](#), pari a cinque mesi, a partire dal giorno successivo al parto.

La Circolare, soffermandosi sui dettagli del periodo indennizzabile, nonché sulle regole e modalità presentazione della domanda, "sblocca" la possibilità di fruire del congedo esclusivamente "post partum".

## **Documentazione sanitaria**

Per esercitare la facoltà di fruire del [congedo di maternità](#) dopo il parto, il medico specialista del [Servizio sanitario nazionale](#) o con esso convenzionato e, ove presente, il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, dovranno attestare che tale opzione **non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro**.

La documentazione sanitaria dovrà essere acquisita dalla lavoratrice **nel corso del 7° mese di gravidanza** e prodotta al datore di lavoro e all'INPS entro la fine del settimo mese di gestazione (salvo il caso della flessibilità).

Inoltre, le certificazioni mediche dovranno **attestare esplicitamente l'assenza di pregiudizio** alla salute fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

Le certificazioni contenenti il solo riferimento alla data presunta del parto, attestando l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro solo fino a tale data, saranno ritenute **idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa** fino al giorno antecedente alla data presunta del parto, con conseguente inizio del [congedo di maternità](#) dalla data presunta stessa, e per i successivi cinque mesi.

## **Parto fortemente prematuro e rinvio del congedo**

In caso di **parto fortemente prematuro**, ovvero avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta, precisamente prima dell'inizio dell'ottavo mese di gestazione, l'opzione della lavoratrice, eventualmente già esercitata, di fruire di tutto il [congedo di maternità](#) dopo il parto sarà considerata come non effettuata.

Ancora, risulta **preclusa la possibilità di sospendere e rinviare il congedo di maternità** per il ricovero del minore in una struttura pubblica o privata, in quanto ciò non consentirebbe di rispettare il limite temporale dei cinque mesi entro cui fruire del [congedo di maternità](#).

## **Flessibilità**

La lavoratrice gestante che fruisca della flessibilità di cui all'art. 20 del d.lgs n. 151/2001 (continuando quindi a lavorare nell'ottavo mese di gravidanza) può comunque scegliere, nel corso dell'ottavo mese stesso, di **prolungare la propria attività** lavorativa avvalendosi della facoltà di fruire del [congedo di maternità](#) dopo il parto.

L'interruzione della flessibilità (volontaria o per fatti sopravvenuti) determina l'inizio del [congedo di maternità](#), con conseguente impossibilità per la lavoratrice di esercitare l'opzione di fruire del [congedo di maternità](#) dopo il parto.

## **Interdizione anticipata e prorogata**



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

L'interdizione dal lavoro per **gravi complicanze della gravidanza** o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, è compatibile con la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, purché i motivi alla base della predetta interdizione cessino prima dell'inizio del congedo di maternità ante partum.

Invece, per l'interdizione dal lavoro derivante da **condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli** alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, **non risulta compatibile** con la suddetta facoltà, non essendo possibile riprendere l'attività lavorativa fino alla conclusione dell'interdizione prorogata.

## **Prolungamento diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità**

Le lavoratrici che all'inizio del periodo di congedo di maternità non prestino attività lavorativa, ma alle quali sia riconosciuto il diritto all'indennità di maternità, **non potranno avvalersi** della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.

## **Malattia**

L'insorgere di un **periodo di malattia** prima dell'evento del parto, comporta l'impossibilità di avvalersi dell'opzione di fruire del congedo secondo le modalità suddette. Ciò in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro", superando di fatto il giudizio medico precedentemente espresso nell'attestazione del medico specialista.

## **«No» alla decadenza dall'azione disciplinare fuori tempo se l'ente deve accertare la violazione**

Il termine per l'avvio dell'azione disciplinare, in caso di una infrazione ai doveri d'ufficio che preveda il licenziamento del dipendente, non è automaticamente e rigidamente connesso alla momento della segnalazione o della denuncia del fatto, perché se lo fosse l'amministrazione non avrebbe i necessari margini di tempo e l'autonomia di valutazione per sondare la fondatezza della denuncia e l'attendibilità della fonte della notizia criminis. Questo il principio formulato dalla Corte d'appello, sezione lavoro, di Ancona con la sentenza n. 370/2019. La massima è importante perché dà tempo e modo all'amministrazione di valutare al meglio l'infrazione del dipendente per le conseguenti misure del caso, senza il rischio di incorrere nella decadenza dall'azione disciplinare per inottemperanza del termine previsto dall'articolo 55-bis, comma 4, del Dlgs 165/2001, fissato in massimo 40 giorni, articolato in più fasi, tra la data in cui l'ufficio abbia acquisito notizia dell'infrazione e la data della contestazione dell'addebito.

Secondo questo disposto, nel caso di infrazione che preveda l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale «il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre 30 giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione (...) provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno 20 giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa».

## **Lavoro e P.A., più privacy per tutti**

Con la newsletter n. 460 del 20 dicembre 2019, il Garante per la protezione dei dati personali rende pubbliche le decisioni prese in materia di trattamento dei dati sensibili in ambito lavorativo, considerando illecito mantenere attivo l'account di posta elettronica dell'ex dipendente. L'Autorità chiede anche più tutele per chi segnala illeciti nelle pubbliche amministrazioni (whistleblowing)

## **Funzioni locali - Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

**Un dipendente chiede di assentarsi per l'intera giornata, utilizzando cumulativamente i permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, di cui all'art.35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018. Ove dall'attestazione presentata si evinca che la prestazione abbia avuto una durata limitata e che anche cumulata con quella dei tempi di percorrenza non copra completamente l'orario di lavoro giornaliero cui il dipendente era tenuto nella giornata di assenza, come devono essere valutate e giustificate le ore non ricomprese nell'attestazione e nei tempi di percorrenza?**

L'art. 35, comma 9, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, espressamente, dispone che l'assenza per la fruizione dei permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici deve essere giustificata mediante attestazione di presenza, recante informazioni anche in ordine all'orario delle visite, terapie, ecc., rilasciata dal medico o dal personale amministrativo della struttura che le hanno effettuate.

Nella domanda, evidentemente, il dipendente indicherà anche la prevista durata del permesso di cui intende fruire.



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

Pertanto, sulla base della disciplina contrattuale, non può non ritenersi sussistente una relazione tra la durata visita, terapia ecc. e le ore di permesso fruito, al fine di consentire una applicazione dell'istituto coerente con le finalità perseguite con lo stesso (pur prendendo atto della opportunità di ammettere margini di flessibilità per tenere conto, ad esempio, di quei fattori di variabilità connessi ai tempi di percorrenza, che potrebbero risentire di fattori esterni o accidentali, come traffico, mezzo utilizzato, imprevisti di altro tipo ecc.).

Pur se l'art. 35, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 prevede la possibilità di fruire anche cumulativamente dei permessi orari di cui al comma 1 per la durata dell'intera giornata lavorativa (con incidenza sul monte ore computata con riferimento all'orario di lavoro che avremmo dovuto osservare per tale giornata), ai fini di una valutazione complessiva della situazione determinatasi per la corretta applicazione dell'istituto, non sembra possa prescindersi, comunque, dalle risultanze delle attestazioni di presenza e degli orari ivi indicati, sia pure tenendo conto di quei margini di flessibilità di cui si è detto.

Ove emergano significative discrepanze orarie, ad avviso della scrivente Agenzia, l'ente potrebbe, comunque, valutare, secondo principi generali di correttezza e buona fede, di richiede specifici chiarimenti al dipendente.

### **Funzioni locali - Responsabilità disciplinare**

**Un dipendente è stato sospeso dal servizio in via cautelare, ai sensi dell'art.5, comma 2, del CCNL dell'11.4.2018. Successivamente, essendo stato lo stesso assolto con la formula "perché il fatto non sussiste", il provvedimento è stato revocato. Sulla base delle previsioni dell'art.60, comma 8, del CCNL delle Funzioni Locali, come deve essere correttamente computato il conguaglio ivi previsto? In particolare è dovuta anche la retribuzione di posizione in quanto il dipendente era titolare di posizione organizzativa al momento della sospensione oppure questa rientra tra le indennità connesse alla presenza in servizio e, quindi, non deve essere riconosciuta?**

In relazione a tale problematica, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che la retribuzione di posizione, nella particolare fattispecie prospettata, debba essere riconosciuta al dipendente interessato.

In proposito, infatti, si osserva che:

- a) l'art.61, comma 8, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 dispone " *Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio, o a prestazioni di carattere straordinario..*
- b) dal confronto della suddetta clausola contrattuale con la precedente disciplina dell'art.5, comma 9, del CCNL del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali dell'11.4.2008 non può non rilevarsi la mancata reiterazione nel testo della prima del riferimento anche " *...ai compensi comunque collegati.....agli incarichi...*";
- c) si tratta di un aspetto importante perché proprio tale riferimento espresso consentiva di escludere dal conguaglio la retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa;
- d) pertanto, in mancanza di tale indicazione formale, non si ritiene più possibile non riconoscere al dipendente la retribuzione di posizione; infatti, tale particolare compenso, in considerazione della sua natura e delle sue caratteristiche legittimanti non può essere ricondotto tra le indennità connesse alla presenza in servizio che, ai sensi dell'art.60, comma 8, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, sono escluse dal conguaglio ivi previsto.

Il Coordinamento Territoriale

**BUONE FESTE E FELICE ANNO NUOVO  
A TE E AI TUOI CARI**