



Coordinamento Territoriale FLP

n. 29/18

NOTIZIE UTILI

Dirigenti, con licenziamento illegittimo base di calcolo ampia per il risarcimento

In caso di licenziamento illegittimo del dirigente, il risarcimento del danno deve essere commisurato non solo al trattamento economico fondamentale, ma anche alla retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto al momento del licenziamento. Nell'ipotesi di accertata illegittimità del licenziamento, tuttavia, il risarcimento può essere riconosciuto solo fino al momento della rinuncia alla tutela reale, rinuncia che coincide anche con il collocamento a riposo d'ufficio. Questo è quanto emerge dalla sentenza 19520 della Sezione lavoro della Cassazione, depositata ieri, con la ...

ARAN - QUESITI FUNZIONI CENTRALI

I permessi a recupero previsti dall'art. 34 possono essere fruiti, nell'arco della stessa giornata, congiuntamente con quelli di cui all'art. 32 (permessi orari retribuiti per particolari motivi familiari o personali) e di cui all'art. 35 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)?

In materia di cumulo di permessi orari, la clausola contenuta nell'art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi ad ore, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.

Pertanto, anche i permessi ex art. 34 (permessi a recupero) rientrano nella previsione, in quanto, pur essendo soggetti a recupero, nel momento dell'utilizzo sono idonei a determinare l'effetto sopra indicato, che si intende, appunto, prevenire. Analoghe considerazioni valgono per la previsione dell'art. 35, comma 3, lett. a), relativamente ai permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Che tipo di giustificazione deve essere prodotta dal dipendente che presenta la domanda di permesso retribuito per motivi personali o familiari, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 12/2/2018, a supporto della richiesta stessa?

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 in materia di permessi retribuiti non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 15652 del 14/6/2018 Pubblico impiego - Collocamento a riposo - diritto irrinunciabile alle ferie non godute - loro monetizzazione - principi di diritto

Dicono i giudici: "che dal mancato godimento delle ferie deriva - una volta divenuto impossibile per l'imprenditore, anche senza sua colpa, adempiere l'obbligazione di consentire la loro fruizione - il diritto del lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva, che ha natura retributiva, in quanto rappresenta la corresponsione, a norma degli artt. 1463 e 2037 cod. civ., del valore di prestazioni non dovute e non restituibili in forma specifica; l'assenza di un'espressa previsione contrattuale non esclude l'esistenza del diritto a detta indennità sostitutiva, che peraltro non sussiste se il datore di lavoro dimostra di avere offerto un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui il lavoratore non abbia usufruito, venendo ad incorrere, così, nella "mora del creditore". Lo stesso diritto, costituendo un riflesso contrattuale del diritto alle ferie, non può essere condizionato, nella sua esistenza, alle esigenze aziendali." Gli Ermellini ricordano inoltre come la sentenza n. 95 del 2016 della Corte Costituzionale, dovendo decidere sulla illegittimità o meno dell'art. 5 comma 8 del d.l. 95/2012, abbia fatto riferimento proprio alla giurisprudenza di legittimità che riconosce al lavoratore il diritto ad un'indennità per le ferie non godute per causa a lui non imputabile, anche quando difetti un'esplícita previsione negoziale in tal senso, ovvero quando la normativa settoriale formuli il divieto di "monetizzazione". Ha affermato che il diritto inderogabile sarebbe violato se la cessazione dal servizio vanificasse, senza alcuna compensazione economica, il godimento delle ferie compromesso dalla malattia o da altra causa non imputabile al lavoratore (C. cost. n. 95 del 2016)". I giudici inoltre rimandano ai principi di diritto in materia contenuti nella sentenza n. 13860 del 2000 della Corte stessa.

Corte dei Conti Sezione Regionale controllo Lombardia deliberazione n. 200/2018 Enti locali - Incremento indennità posizioni organizzative - Rispetto limiti finanza pubblica



I magistrati contabili si esprimono in merito all'applicazione dei limiti di finanza pubblica posti al trattamento economico accessorio del personale dipendente degli enti locali, in particolare agli eventuali incrementi delle indennità spettanti ai titolari di posizione organizzativa. A parere del Collegio "le risorse destinate a remunerare le indennità, di posizione e risultato, spettanti ai titolari di posizione organizzativa, anche dopo l'aggiornamento dei valori minimi e massimi, contenuto nell'art. 15, comma 2, del CCNL Funzioni locali, del 21 maggio 2018, sommate alle risorse confluenti nei fondi per la contrattazione integrativa, debbono complessivamente osservare, il limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, come, peraltro, precisato dall'art. 67, comma 7, del predetto CCNL". Spetta, comunque, alle amministrazioni rimodulare le risorse destinabili ai titolari di posizione organizzativa rispetto a quelle spettanti al resto del personale in virtù proprio del citato art. 15, comma 7, che espressamente prevede "in caso di riduzione delle risorse destinate dagli enti locali alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67."

Tribunale di Roma Sezione Lavoro Decreto di rigetto n. 70407 del 17/7/2018 Pubblico impiego privatizzato - Procedimento cautelare - Istruzione e Ricerca - CCNL - Sindacato rappresentativo non firmatario - Clausole contrattuali che escludono la partecipazione in sede decentrata - Illegittimità - Non sussiste

Sono stati sollevate da alcune sigle sindacali rappresentative ma non firmatarie dei recenti contratti collettivi questioni di legittimità delle clausole contrattuali (analoghe ad altre precedenti) che escludono la partecipazione dei non firmatari alla contrattazione decentrata (o di secondo livello): sono state altresì poste questioni di legittimità costituzionale delle norme del d.lgs. 165/2001 in materia di rappresentatività sindacale alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n.231/2013, in materia di lavoro privato, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19 l.300/1970.

Si pubblicano qui le prime decisioni dei giudici che hanno respinto le argomentazioni dei ricorrenti (il decreto di rigetto del Tribunale di Milano è stato anche oggetto di reclamo ma il Tribunale, con decreto n.18211 del 4/7/2018, ha rigettato questo atto). I giudici hanno anche respinto le questioni a carattere costituzionale nel merito e comunque non sollevabili in sede cautelare.

Anche per il lavoro pubblico non contrattualizzato (Vigili del Fuoco), su questioni parzialmente analoghe, è intervenuto con argomentazioni simili il TAR sez. prima bis del Lazio con ordinanza n. 3927/2018.

Il whistleblower non può violare la legge per fare lo 007

Il dipendente che si improvvisa investigatore e viola la legge per raccogliere prove di illeciti nell'ambiente di lavoro non può invocare la tutela del whistleblowing. La "protezione", prevista dalla legge 179/2017, è destinata solo a chi segnala notizie di un'attività illecita, acquisite nell'ambiente e in occasione del lavoro. Senza che ci sia alcun obbligo in questo senso né, tantomeno, è ipotizzabile una tacita autorizzazione a improprie azioni di "indagine", per di più illecite. ...

Niente diffamazione per le dichiarazioni su internet del Sindaco se il tema è d'interesse pubblico

Il Sindaco che esprime su internet le sue ragioni circa una vicenda di interesse pubblico, che coinvolge gli interessi contrastanti dell'amministrazione comunale e di un privato, non può essere condannato per diffamazione, se le sue dichiarazioni sono espresse in maniera appropriata e si fondano su fatti accertati. In tal caso, infatti, si configura il diritto di critica, di cui all'articolo 51 c.p., che esclude la configurabilità del reato. Questo è quanto emerge dalla sentenza 35791/18 della Cassazione

Il Coordinamento

