



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 5

ARAN

Un dipendente che usufruisce delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, durante la fruizione di queste, matura le ordinarie ferie ad esso spettanti?

L'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali del 12/02/2018, dando attuazione all'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, ha introdotto l'istituto contrattuale della cessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati in favore dei lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

La disciplina contrattuale prescrive compiutamente tale istituto con riguardo ai requisiti, condizioni e modalità di attuazione; come ad esempio, la volontarietà e gratuità della cessione, la necessità di dare assistenza ai figli minori bisognosi di costanti cure e l'ideale certificazione delle stesse; ma tace sul tema della maturazione delle ferie ordinarie durante la fruizione di quelle solidali.

Sul punto, dunque, questa Agenzia ritiene che la fruizione di ferie e riposi solidali non possa essere di ostacolo alla maturazione delle ferie annualmente spettanti al dipendente che ne usufruisce.

Integrativi, l'Aran stoppa gli spostamenti automatici di risorse tra i fondi

Le amministrazioni locali e regionali sono tenute a rispettare il vincolo del tetto complessivo del salario accessorio del 2016 e possono effettuare delle modifiche tra i vari fondi per la contrattazione decentrata solamente nel rispetto delle regole dettate dai contratti collettivi nazionali di lavoro ed evitando comunque ogni automatismo, nonché travasi diretti.

Il parere ci dice espressamente che, nel fondo per la dirigenza, l'ente potrebbe utilizzare l'articolo 57, comma 2, lettera e), del contratto 17 dicembre 2020, cioè stanziare risorse che sono finalizzate, in modo molto ampio e senza particolari vincoli, ad "adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali", quindi aumentare in questo modo l'importo totale entro il tetto del 2016.

Se vi sono le condizioni fissate dal contratto 21 maggio 2018 perché il fondo per la contrattazione decentrata del personale e/o delle posizioni organizzative possa essere incrementato, tale aumento è legittimo se non si viola il tetto del salario accessorio del 2016, quindi se esso è contenuto nella misura della diminuzione del fondo dei dirigenti.

Ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, le disposizioni dell'art. 16, comma 3, del CCNL 21.05.2018 possono essere interpretate nel senso che la valutazione di performance individuale triennale ivi richiesta può concernere due anni di valutazione relativi alla categoria per la quale è attivata la procedura di selezione (cat. D) ed un anno di valutazione nella categoria inferiore (cat. C5), oppure la valutazione triennale deve essere interamente riferita alla categoria per la quale è attivata la procedura (cat. D)?

Con riferimento alla questione in oggetto, si rileva che la disciplina dell'art. 16, comma 3 del CCNL 21.05.2018 prevede che le progressioni economiche possano essere attribuite sulla base della valutazione della performance individuale del personale relativa al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto senza distinguere, a questi fini, se la valutazione triennale si riferisce ad anni di attività lavorativa prestata in categorie differenti.

La disciplina contrattuale prevede, altresì, che ai fini della valutazione gli enti possono tenere conto anche, tra gli altri criteri, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Si ritiene opportuno sottolineare che il triennio indicato nella richiamata norma non rappresenta un requisito di partecipazione, ma l'inderogabile arco temporale di riferimento relativo agli esiti della valutazione della performance individuale da considerare, in base al nuovo sistema, ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale. Al riguardo, in forza della locuzione "performance individuale del personale", si ritiene che, ai fini in parola, la valutazione della performance individuale del triennio non possa che avere riguardo, rispetto a ciascun candidato, alle risultanze dell'attività lavorativa dallo stesso effettivamente svolta nelle tre annualità di riferimento sulla base del proprio inquadramento giuridico ed economico.

Ove, pertanto, in una fattispecie come quella descritta, nel triennio 2017- 2019, un dipendente nel 2017 risulti ancora inquadrato nella categoria C e dal 2018 abbia acquisito un inquadramento in categoria D, fermo restando il possesso del requisito di 24 mesi di cui all'art. 16, comma 6, le risultanze della valutazione non potranno che fare riferimento alle prestazioni ed ai risultati effettivamente conseguiti dal dipendente nelle tre annualità di riferimento (un anno con inquadramento in categoria C e due anni con inquadramento in categoria D).



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Anche l'incarico "fiduciario" deve essere adeguatamente motivato

La Corte di Cassazione (sentenza 712/2020) esamina il ricorso di un ente che ha visto l'annullamento di un proprio provvedimento, conseguente a una selezione limitata all'esame dei curriculum, poiché al ricorrente è stato riconosciuto, dalla Corte di Appello, maggiormente meritevole in ragione dei titoli posseduti. E per questa ragione avete diritto al risarcimento del danno per "perdita di chance". Al riguardo l'Ente, a propria difesa, ha affermato di avere provveduto in ragione di un "rapporto fiduciario" per il quale si prescinde dal semplice esame dei titoli posseduti. La Corte Suprema, senza entrare nel merito della "fiduciarità" dell'incarico, afferma che "la natura fiduciaria di un incarico conferito da una pubblica amministrazione nell'ambito del rapporto di impiego pubblico contrattualizzato, non esclude che, in ragione dei principi di cui all'art. 97 Cost., di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa, l'Amministrazione espliciti le ragioni, sia pure fiduciarie, della scelta.

Aggiunge però che "all'annullamento della delibera di conferimento di incarico per mancanza di motivazione in ordine alla comparazione dei curricula degli aspiranti, non consegue, come erroneamente affermato dalla Corte d'Appello, una presunzione di nomina nell'incarico dell'odierno ricorrente, che può intervenire solo a seguito del rinnovo della procedura in questione da parte dell'Amministrazione.

Le ferie non godute entro 18 mesi non sono più fruibili

È quanto afferma il TAR della Valle D'Aosta con la sentenza 1/2020

"Il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione. Per altro verso, il datore di lavoro ha l'onere di assicurarsi concretamente e con trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di godere delle ferie annuali retribuite invitandolo, se necessario formalmente, a farlo e nel contempo informandolo – in modo accurato e in tempo utile – del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato"

Incarico di revisore a dipendente pubblico. Autorizzazione ex articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165

tratto da Ministero dell'Interno

Parere del 25 gennaio 2021 Categoria: 21.02 Nomina dei revisori degli enti locali

La valutazione dei presupposti ai fini dell'autorizzazione all'incarico di revisore ad un dipendente pubblico è rimessa all'ente locale - datore di lavoro.

Un iscritto all'elenco dei revisori degli enti locali chiede se sia possibile svolgere l'incarico di revisore dei conti per un dipendente pubblico a tempo indeterminato. In particolare, ove non vi sia conflitto di interessi con l'ente presso il quale si è dipendente ed al di fuori dell'orario di servizio. In via preliminare, si osserva che il rapporto di lavoro con il datore pubblico è caratterizzato dal principio costituzionale di esclusività previsto dall'articolo 98 della Costituzione: "I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione". Principio che viene esplicitato anche dall'articolo 97 della Costituzione che recita: "I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione. Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari". In conseguenza di ciò, il Testo unico del pubblico impiego, approvato con decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sancisce, all'articolo 53, comma 1: "Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con DPR 10 gennaio 1957, n.3", cioè il divieto di svolgere attività commerciali, industriali, imprenditoriali e professionali in costanza di rapporto di lavoro. Inoltre, il comma 5 dell'articolo 53 citato, stabilisce che "in ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente." Tali disposizioni normative vanno lette in combinato disposto con l'articolo 236 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, che espressamente disciplina i casi di incompatibilità ed ineleggibilità all'incarico di revisore dei conti. In tal senso, è opportuno precisare che per "incompatibilità" si intende l'impedimento che non consente il regolare svolgimento dell'attività di revisore, a causa di un cumulo di funzioni o di situazioni in capo ad uno stesso soggetto da cui potrebbe derivare un conflitto di interessi ed impone una scelta tra il nuovo ed il precedente ufficio ricoperto. Ciò premesso, le ipotesi di incompatibilità sono tipiche e nominate dal legislatore e, pertanto, non possono essere derogate né estese per analogia ad altri casi che non siano quelli espressamente previsti dal legislatore medesimo.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Pertanto, nel caso descritto sulla base degli elementi forniti, questo Ufficio non ha la competenza a valutare un'eventuale incompatibilità, che prima facie non appare, tuttavia, la valutazione dei presupposti del caso concreto è rimessa all'ente locale presso il quale è dipendente. In esito a tale breve excursus, si può affermare fondamentale l'autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, per la valutazione delle incompatibilità ex legis e per eventuali conflitti di interesse del caso concreto, ai sensi della legge n.190 del 2012 e con il decreto legislativo n.39 del 2013. Per ulteriori approfondimenti in materia, resta salva la possibilità di rivolgere richiesta di parere al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Lavoro agile, nominati membri dell'Osservatorio e della Commissione tecnica

Il ministro della Funzione pubblica, Fabiana Dadone, ha nominato i componenti dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e i membri della Commissione tecnica a supporto dell'Osservatorio stesso. Competenze e modalità di funzionamento dell'Osservatorio sono stabilite dal decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione del 4 novembre 2020.

Sezione giurisdizionale Veneto sentenza n.101/2020 Pubblico impiego – Incarichi esterni senza autorizzazione preventiva - Danno erariale

Il Collegio, sulla materia degli incarichi svolti da dipendenti pubblici senza preventiva autorizzazione, eludendo l'obbligo di esclusività con la pubblica amministrazione, ritiene di condividere l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale l'autorizzazione, oltre a dovere essere formulata in forma scritta, deve essere presentata "prima dello svolgimento dell'attività e non *ex post*, (ex art. 53, comma 7 e ss. d.lgs 165/2001) poiché l'amministrazione di appartenenza deve essere messa in grado di valutare l'incarico sotto il profilo del potenziale conflitto di interessi e al fine di salvaguardare le energie lavorative del dipendente, indipendentemente dalla circostanza che questi abbia sempre regolarmente svolto la propria attività impiegatizia" (Corte conti sez. Appello n.617/2018). La ratio della norma, a parere del Collegio, risiede, nei principi desumibili dagli articoli 97 e 98 della Costituzione e quindi nella tutela dell'imparzialità, efficienza e buon andamento, oltre che nei doveri di esclusività del servizio prestato e pertanto "non è configurabile, la buona fede o scusabilità della condotta del convenuto, ai fini del riconoscimento della colpa grave (e non dolo) e di una eventuale riduzione del danno al medesimo ascrivibile" (ex multis: sez. giur. Lombardia n. 214/2016 e n. 90/2017).

Trattenimento in Servizio Dipendenti Pubblici: alcuni chiarimenti

tratto da lentepubblica.it

Alcune indicazioni in merito alle situazioni in cui l'amministrazione pubblica è tenuta alla prosecuzione del rapporto di lavoro dipendente oltre i limiti ordinamentali di cessazione.

Trattenimento in Servizio Dipendenti Pubblici: ecco alcuni chiarimenti utili per gli statali.

Ricordiamo che il Trattenimento in Servizio è un istituto riservato esclusivamente ai dipendenti pubblici, che per anni ha consentito agli stessi di rimanere in servizio anche dopo aver raggiunto il compimento dell'età pensionabile.

Già da qualche anno le cose sono cambiate: quindi è bene fare il punto della situazione.

Trattenimento in Servizio Dipendenti Pubblici: chiarimenti

In particolare, in seguito alla riforma della Pubblica Amministrazione, le cose sono un po' cambiate e il trattenimento in servizio è possibile solo in alcuni casi.

Le leggi attualmente vigenti non prevedono più, a differenza del passato, la facoltà per i pubblici dipendenti di chiedere il trattenimento in servizio oltre il compimento dell'età pensionabile, cioè oltre i 67 anni.

Tuttavia in alcuni casi è possibile.

Ad esempio, nel caso in cui il dipendente non abbia maturato l'anzianità (minima) contributiva necessaria per il conseguimento della pensione di vecchiaia.

In tale circostanza la pubblica amministrazione deve verificare, in virtù di quanto stabilito dalla Corte Costituzionale con le sentenze n. 282/1991 e n. 22/2013, se l'interessato raggiunge entro il compimento dell'età di 70 anni (*rectius*: 71 anni in virtù degli adeguamenti alla speranza di vita intervenuti dal 2012 ad oggi) il requisito contributivo minimo per la pensione di vecchiaia.

Quindi, se entro il 71° anno l'assicurato matura l'anzianità minima per il diritto a pensione, la PA è tenuta ad accogliere insindacabilmente la richiesta di trattenimento in servizio del dipendente, altrimenti declina la domanda.

Tale norma va letta unitamente alla possibilità per i lavoratori privi di anzianità contributiva alla data del 31 dicembre 1995 di accedere alla pensione di vecchiaia contributiva in presenza di un requisito anagrafico di 71 anni unitamente ad almeno 5 anni di contribuzione effettiva (cioè da obbligatoria, volontaria o da riscatto).



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Con riferimento a questa ultima ipotesi, pertanto, la PA è tenuta a concedere il trattenimento in servizio ad ulteriori platee che a prima vista potrebbero non essere intuite evitando cesure tra retribuzione e pensione.

Concorsi: per il corretto inoltro della domanda tramite Pec vale la data di invio da parte del concorrente

Nella Sentenza n. 12002/2020 del Tar Lazio, i Giudici affermano che, in un concorso per il “Pubblico Impiego”, deve essere accettata anche la domanda pervenuta fuori termine se la casella Pec dell’Amministrazione è piena. In tale ipotesi, come avvenuto nel caso di specie, il comportamento della ricorrente – che si è puntualmente adoperata per garantire il tempestivo nonché rituale (a mezzo Pec) invio della domanda di partecipazione – non può essere ritenuto improntato a negligenza. Il corretto adempimento peraltro risulta ampiamente attestato dalla ricevuta di “accettazione” della domanda stessa, dovendosi piuttosto ascrivere la sua mancata “consegna” ad una mera *defaillance* organizzativa della Pubblica Amministrazione (casella Pec piena, che evidentemente non era stata in quei giorni prontamente e debitamente svuotata) che in alcun modo potrebbe negativamente ricadere sull’incolpevole privato cittadino. E tanto in applicazione del Principio del divieto di aggravio del procedimento di cui all’art. 1, comma 2, della Legge n. 241/1990. Dunque, è irragionevole ricollegare un determinato effetto di decadenza al ritardo, nel compimento di una determinata attività, riferibile non al richiedente ma alla stessa P.A. che indice il concorso, o meglio ad un segmento di attività del tutto estranea alla sfera di disponibilità del candidato. Una volta che quest’ultimo abbia efficacemente posto in essere tutte le attività a lui direttamente imposte (in questo caso: tempestivo inoltro della domanda entro una certa data ed utilizzo della Pec), alcuna forma di responsabilità, né tanto meno alcun effetto decadenziale, potrebbe essere allo stesso addebitato. Perciò, in base a quanto sopra esposto, la disposizione dell’avviso, nella parte in cui stabilisce che la domanda deve “*pervenire*” alla P.A. entro un dato termine (con correlato onere di attestarne la “*consegna*” via Pec), si rivela illegittima per la violazione dei suddetti Principi.

Pubblico Impiego: ferie maturate e non fruita prima del pensionamento

In un parere del Dipartimento della Funzione Pubblica si risponde ad un quesito riguardante ferie maturate e non fruita prima del pensionamento nel Pubblico Impiego.

In particolare, nel caso in questione, si fa riferimento alla nota n. 1812 del 27 marzo 2020, con la quale si richiedeva un parere in merito alla possibilità di monetizzare le ferie non godute da un dipendente prima del collocamento a riposo per anzianità. Questo in quanto risultava assente nei due anni precedenti per congedo ex art. 42 del d. lgs. n. 151 del 2001.

Si tratta, infatti, del congedo che prevede due anni di assenza dal lavoro indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell’ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario, nell’arco della vita lavorativa.

Pubblico Impiego: ferie maturate e non fruita prima del pensionamento

In linea con il consolidato orientamento dell’ARAN sul punto, la monetizzazione delle ferie non fruita prima della conclusione del rapporto di lavoro soggiace al divieto imposto dall’articolo 5, comma 8, del decreto legge n. 95 del 2012, come confermato anche nell’ambito delle disposizioni contenute nei vari contratti collettivi nazionali.

La questione è stata già affrontata dal Dipartimento, con il parere n.40033 dell’8 ottobre 2012.

Può, pertanto, ritenersi che nel caso in esame, trattandosi di un’assenza per congedo biennale che, come noto, è richiesto dal dipendente ed è frazionabile, non sia possibile procedere al pagamento delle ferie non godute in quanto tale tipologia di assenza non è annoverabile tra le cause di forza maggiore cui si fa riferimento nel testo del citato parere. Inoltre, trattandosi di congedo frazionabile, può desumersi che il dipendente avrebbe potuto interrompere l’assenza al predetto titolo utilizzando le ferie pregresse in luogo del congedo.

Cassazione: legge n. 104/1992 e diritto al trasferimento per il lavoratore

Con sentenza n. **704 del 18 gennaio 2021**, la Corte di Cassazione, in ordine al diritto del lavoratore previsto dalla legge n. 104/1992 ad essere trasferito ad una sede più vicina al domicilio del parente portatore di grave handicap, ha affermato che il diritto non deve ledere “*in maniera significativa le esigenze economiche, produttive ed organizzative del datore di lavoro, traducendosi in un danno per l’attività*”. L’onere della sussistenza di tali condizioni ostative ricade sul datore di lavoro.

LOTTERIA DEGLI SCONTRINI

Dal prossimo 1° febbraio gli acquisti di beni e servizi di almeno un euro pagati con strumenti elettronici presso esercenti che trasmettono telematicamente i corrispettivi potranno generare biglietti virtuali validi per partecipare alla prima estrazione. Con un provvedimento congiunto l’Agenzia delle dogane e dei monopoli e Agenzia delle entrate fissano le regole per il funzionamento della Lotteria. Provvedimento congiunto Agenzia delle Dogane e dei monopoli e Agenzia delle Entrate – pdf.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

CATASTO 2.0: DEBUTTA DA FEBBRAIO IL SISTEMA INTEGRATO DEL TERRITORIO

Al via da febbraio l'attivazione progressiva del Sistema Integrato del Territorio (SIT), la nuova piattaforma digitale dell'Agenzia delle Entrate nella quale saranno conservati gli atti e gli elaborati catastali. Si tratta di un'evoluzione dell'attuale sistema cartografico catastale, una sorta di nuovo catalogo nazionale degli immobili in grado di incrociare diverse informazioni georeferenziate rendendole interoperabili e sovrapponibili. Nel SIT confluiranno progressivamente, nei prossimi mesi, le informazioni di tutto il Paese (ad eccezione delle Province Autonome di Trento e di Bolzano): un patrimonio informativo molto vasto, basti pensare che l'Agenzia gestisce informazioni riguardanti oltre 74 milioni di immobili urbani e 60 milioni di immobili rurali (terreni).

Smart working Pa, misure prorogate fino al 30 aprile: decreto firmato da ministra Dadone

La ministra della Pubblica Amministrazione, **Fabiana Dadone**, ha firmato il decreto del 20 gennaio 2021, che proroga al **30 aprile 2021** le modalità organizzative, i criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile stabiliti dal decreto ministeriale del 19 ottobre 2020, allineandone la validità alla durata dello stato d'emergenza.

Il coordinamento territoriale