



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 9

Le previsioni di cui all'art.12, comma 12 e 13, del CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019, concernenti l'esonero dal periodo di prova, introducono una deroga al rispetto dei termini di preavviso?

Per quanto concerne le previsioni di cui all'art. 12, commi 12 e 13, del CCNL dell'Area Sanità, sottoscritto il 19/12/2019, concernenti l'esonero dal periodo di prova, si evidenzia che esse espressamente prevedono che "l'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario"; il che fa ritenere che nel caso di specie non operi la previsione di cui al comma 10 dello stesso articolo e che si applichino tutte le altre relative conseguenze alla cessazione del rapporto di lavoro ivi incluso quanto previsto all' art. 104 del sopra citato contratto che disciplina i "termini di preavviso".

Infatti, quando il CCNL, in qualche caso di risoluzione del rapporto (ad es. nel caso di cui al comma 1 lett. a) dell'art. 105 sulle cause di cessazione del rapporto di lavoro), ha inteso escludere la disciplina relativa ai termini del preavviso lo ha fatto espressamente.

Pertanto, anche nella vigenza del CCNL 2016- 2018, che prevede ex novo la disciplina dell'esonero dal periodo di prova, il lavoratore esonerato. come già nel passato, può decidere se dare il termine di preavviso o, in sostituzione, l'indennità di preavviso.

Con l'occasione, si rammenta che nel comma 5 dell'art. 104 è previsto che è in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di servizio, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4 che prevede la decadenza dell'indennità in caso di inosservanza dei termini di preavviso

La remunerazione delle guardie notturne e o festive fissata, dall'art. 26, comma 5, del CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2020, in € 120 per i turni prestati nei servizi di "pronto soccorso" è ad esclusivo beneficio del personale stabilmente assegnato a detta struttura o deve essere corrisposto anche ai dirigenti di altri reparti e discipline che svolgono un intero turno al pronto soccorso?

Senza entrare nel merito della scelta gestionale dell'assegnazione dei turni di guardia a dirigenti non assegnati al pronto soccorso bensì ad altri reparti e discipline che è strettamente legata, in primo luogo, alle modalità organizzative delle Aziende del SSN come definite nelle linee di indirizzo regionale e negli atti aziendali e, in secondo luogo, alla competenza del medico che copre il turno di guardia, si fa presente che il comma 5 sopra citato fa espresso ed esclusivo riferimento letterale ai "turni nei servizi di pronto soccorso" indipendentemente dalla struttura di appartenenza del Dirigente o dalla specializzazione posseduta dallo stesso. Pertanto, si ritiene che il compenso di €120,00 debba essere erogato, allorché ricorrano le condizioni previste dall'art. 26, comma 5, in esame, anche ai dirigenti di altri reparti e discipline sebbene non formalmente assegnati al pronto soccorso che abbiano svolto turni di guardia nei servizi di pronto soccorso.

È possibile monetizzare le giornate di riposo ex L. n. 937/1977 nel caso di mancato godimento nell'anno di maturazione, precedente all'anno di cessazione del rapporto di lavoro, qualora non godute dal dipendente per causa diversa dai motivi di servizio (es. malattia o altro oggettivo impedimento)?

In via preliminare si osserva che se, da un lato, l'istituto delle festività soppresse di cui alla L. n. 937/1977 appare fondamentalmente equiparato a quello dei congedi ordinari (*rectius*, ferie) sin dalla nota sentenza del Consiglio di Stato del 20/10/1986 n. 802, dall'altro, tuttavia, permangono delle sostanziali differenze in ordine alla disciplina ad esse applicabile. E invero, l'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 non ha operato una equiparazione piena tra il regime delle quattro giornate di festività soppresse e quello generale delle ferie, dato che questa è limitata solo ad alcuni particolari profili della disciplina (come ad es. la maturazione di giorni nel corso dell'anno e l'importo dovuto al lavoratore in caso di mancata fruizione). Ciò trova conferma nella circostanza che lo stesso art. 28 del citato CCNL prende in considerazione separatamente le ferie (commi 1-5) ed i giorni di riposo corrispondenti alle festività soppresse (comma 6).

Inoltre, ciò che rileva principalmente è che tale comma 6 espressamente stabilisce che i giorni di riposo per festività soppresse sono: "...da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previsti dalla menzionata Legge n.973/77".

Pertanto, tale riferimento contrattuale consente di affermare che, in ossequio alla L. n. 937/1977, le giornate di riposo devono essere fruite esclusivamente nell'anno di riferimento e che, conseguentemente, non è possibile in alcun modo la trasposizione di quelle maturate in un determinato anno all'anno successivo a quello di maturazione. In aggiunta a ciò, la medesima disposizione di legge sancisce che la monetizzazione delle stesse può avvenire solo "per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, ..." (cfr. art. 1, comma 3, della citata legge).

Sul punto, la nota n. 40033 dell'8/10/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica (unitamente alla nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 9/12/2012 n. 94806), pur non pronunciandosi espressamente rispetto a dette giornate di riposo, sembra confermare la diversità di disciplina delle suddette giornate rispetto alle ferie.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

In conclusione, l'eventuale monetizzazione delle festività in parola (il cui importo rimane quello indicato dall'art. 1, comma 3, della L. n. 937/1977) potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti nella suindicata nota del Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

Sezione Lavoro Sentenza n. 3815 del 15.02.2021 Pubblico impiego – reiterazione illegittima di contratti di somministrazione a termine – P.A. datore di lavoro – risarcimento danno - rigetto ricorso

La Corte di Cassazione si è espressa in merito alla illegittima o abusiva reiterazione di contratti di somministrazione di lavoro a termine da parte di una pubblica amministrazione confermando la decisione dei giudici di appello circa l'applicabilità delle regole fissate dalla giurisprudenza comunitaria e nazionale. Al fine di prevenire abusi, gli Ermellini hanno altresì riconosciuto l'operatività delle regole risarcitorie identiche a quelle ricavate dal contesto generale dei contratti a termine illegittimi con la P.A.. In conformità con il canone di effettività della tutela, affermato sia dalla Corte di Giustizia UE che dalle Sezioni Unite, il dipendente che abbia subito l'illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, quantunque derivante da contratto di somministrazione, non può ottenere la trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a indeterminato, ma può ottenere il risarcimento del danno con esonero dell'onere probatorio nella misura e nei limiti di quanto previsto dalla fattispecie di portata generale di cui all'art. 32 co. 5 L. 183/2010 "salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, che non può comunque farsi derivare dalla perdita del posto (in assenza di una assunzione tramite concorso ex art. 97 Cost., u.c.)".

Sezione Regionale controllo Abruzzo deliberazione n. 5/2021 Enti locali - Conferimento incarichi non dirigenziali – Limiti percentuali

Il Collegio, in relazione alla possibilità prospettata da una amministrazione locale di ricoprire una posizione non dirigenziale, nel rispetto dei limiti assunzionali previsti dalle norme che disciplinano la materia, evidenziano che: "la definizione in concreto dei limiti assunzionali è rimessa alle valutazioni generali dell'Ente chiamato a gestire il fabbisogno di personale a tempo determinato in sede regolamentare complessivamente considerato nei limiti previsti dall'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, pari al 20 per cento del personale a tempo indeterminato e ciò in quanto la previsione del limite del 30 per cento della dotazione organica prevista dall'articolo 110 comma 1 del Tuel vale esclusivamente per le qualifiche dirigenziali" (sez. reg. contr. Umbria del. n. 84/2017; sez. reg. contr. Lazio del. 85/2018).

Licenziamento economico: obbligatoria la reintegrazione se il fatto è manifestamente insussistente. Pronuncia della Consulta

La Corte costituzionale, riunita in camera di consiglio, ha esaminato la questione di legittimità sollevata dal Tribunale di Ravenna sull'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dalla cosiddetta legge Fornero (n. 92 del 2012), là dove prevede la facoltà e non il dovere del giudice di reintegrare il lavoratore arbitrariamente licenziato in mancanza di giustificato motivo oggettivo. In attesa del deposito della sentenza, l'Ufficio stampa della Corte costituzionale fa sapere che la questione è stata dichiarata fondata con riferimento all'articolo 3 della Costituzione. La Corte ha ritenuto che sia irragionevole – in caso di insussistenza del fatto - la disparità di trattamento tra il licenziamento economico e quello per giusta causa: in quest'ultima ipotesi è previsto l'obbligo della reintegrazione mentre nell'altra è lasciata alla discrezionalità del giudice la scelta tra la stessa reintegrazione e la corresponsione di un'indennità. Le motivazioni della sentenza saranno depositate nelle prossime settimane.

Dopo trent'anni dai reati, non c'è più interesse a licenziare un dipendente pubblico già in pensione

Consiglio di Stato, sentenza n. 1633 del 25 febbraio 2021

Il 5 novembre 1996 ad un dipendente pubblica era stata applicata la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso, perché colpevole del reato di falsità ideologica in atti pubblici per il quale era stato condannato in via definitiva con sentenza della V Sezione penale della Corte di Cassazione n. 1630 del 17 febbraio 1995.

Il dipendente impugnava con successo il licenziamento, in particolare eccependo che la contestazione degli addebiti, effettuata con nota n. 8948 del 10 luglio 1996, era tardiva, in quanto intervenuta oltre il termine di 20 giorni previsto dall'art. 25, co. 8, del C.C.N.L. del 1995, il quale rinvia ai termini decorrenti dalla data di conoscenza della sentenza.

L'amministrazione, infatti, era venuta a conoscenza, prima, della sentenza del Tribunale Penale di Roma del 22 ottobre 1991, poi, della sentenza della Corte di Appello di Roma in data 16 dicembre 1993 e, successivamente, per il tramite del proprio settore avvocatura, in data 27 marzo 1996, di quella della Corte di Cassazione, ma la contestazione degli addebiti era avvenuta solo con nota n. 8948 del 10 luglio 1996.

Infine, con determinazione del 21 luglio 2014 il dipendente è stato ormai posto a riposo con decorrenza dal 1 ottobre 2014 per sopraggiunti limiti di età, conseguendo il relativo trattamento pensionistico.

Il dipendente, pertanto, di fronte all'ennesimo ricorso dell'amministrazione chiedeva la declaratoria della sopravvenuta carenza di interesse all'appello, ricordando come la effettività della prestazione lavorativa svolta renda applicabile l'art. 2126 c.c., che produce effetto anche sul trattamento pensionistico

Il collegio ha ritenuto assorbente l'eccezione sollevata dall'appellato in ordine alla sopravvenuta carenza di interesse alla decisione dell'appello.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Come già chiarito dal Consiglio di Stato, «La regola, dettata dall'art. 2126 c.c., di ampia salvaguardia della prestazione resa in fatto dal lavoratore, a prescindere dalla validità e dalla stessa esistenza del titolo costitutivo, copre non solo la prestazione nel sinallagma retributivo, ma si estende anche agli ulteriori effetti pensionistici e previdenziali, che nella retribuzione stessa e nel suo assoggettamento a contribuzione trovano il momento genetico e ad essa sono legati in rapporto di consequenzialità, e trova inoltre applicazione anche per i periodi in cui il rapporto di impiego si è svolto in virtù di provvedimento cautelare del giudice amministrativo, cui poi ha fatto seguito il rigetto del ricorso» (Cons. Stato, n. 2285 del 2014).

Nessun vantaggio, pertanto, potrebbe rivenire all'Amministrazione appellante dall'accoglimento dei ricorsi stante che comunque rimarrebbe ferma finanche la posizione retributiva e contributiva previdenziale del dipendente, ormai in congedo da anni. Ciò anche in relazione alla sospensione cautelare disposta in verità in apparente dispregio della decisione sospensiva del T.A.R. – non potendo la normativa essere interpretata in senso elusivo della stessa, siccome sostenuto dalla Regione – non avendo essa pure trovato applicazione, come riconosciuto dall'appellato. In sintesi, né il licenziamento, disposto con provvedimento che almeno formalmente evocava normativa dichiarata incostituzionale, né la seconda sospensione cautelare (una volta confermata la legittimità della prima) hanno avuto alcuna effettiva conseguenza, essendo stata anche tale misura sospesa con ordinanza del T.A.R. del 17 aprile 1997, n. 1157, di accoglimento della domanda cautelare proposta dal ricorrente in primo grado, confermata *in parte qua* dall'ordinanza della Sezione IV del Consiglio di Stato n. 279 del 16 febbraio 1999, che ha accolto l'appello limitatamente agli effetti della non corresponsione degli emolumenti arretrati inerenti periodo di sospensione cautelare decorrente dal 14 giugno 1994.

Per quanto sopra detto, il Collegio ritiene gli appelli improcedibili per sopravvenuta carenza di interesse, stante l'avvenuto collocamento a riposo del dipendente appellato a far data dal 1 ottobre 2014 e la rilevata mancanza di conseguenze, anche economiche, dei provvedimenti interinalmente disposti.

L'interesse all'esercizio dell'azione disciplinare permane anche dopo il collocamento in quiescenza del dipendente

Corte di Cassazione 4411/2021

Quando pende l'accusa e fino alla condanna definitiva, il reato (ancora non accertato) non può produrre alcuna conseguenza sul rapporto di servizio (salve le eventuali misure cautelari adottate in sede giudiziale) e sussistono, invece, o possono sussistere esigenze cautelari che si collegano alla pendenza del procedimento penale.

L'interesse all'esercizio dell'azione disciplinare da parte della P.A. permane anche nell'ipotesi di sopravvenuto collocamento in quiescenza del dipendente e ciò non solo per dare certezza agli assetti economici tra le parti ma anche per finalità che trascendono il rapporto di lavoro già cessato, poiché il datore di lavoro pubblico è pur sempre tenuto a intervenire a salvaguardia di interessi collettivi di rilevanza costituzionale nei casi in cui vi sia un rischio concreto di lesione della sua immagine e in conformità ai principi costituzionali di legalità, di buon andamento e di imparzialità della pubblica amministrazione.

Nel caso di fatti penalmente rilevanti, la P.A. ha pertanto l'onere di attivare (o riprendere) l'iniziativa disciplinare al fine di valutare autonomamente l'incidenza dei fatti già sottoposti al giudizio penale e definire il destino della sospensione cautelare. Qualora il procedimento disciplinare non venga attivato o portato a conclusione, il dipendente a cui la P.A. abbia applicato:

1. la sospensione cautelare facoltativa, ha diritto alla *restitutio in integrum*;
2. la sospensione cautelare obbligatoria a seguito di sentenza di condanna anche non definitiva, ai sensi dell'art. [4 della L. n. 97/2001](#) (cioè quando non si versi in situazione di impossibilità oggettiva ed assoluta del lavoratore a rendere la prestazione), ha diritto alla *restitutio in integrum* come nel caso precedente;
3. la sospensione cautelare obbligatoria connessa all'applicazione della misura coercitiva della custodia cautelare, non ha diritto alla *restitutio in integrum*, a prescindere dall'avvio e dall'esito del procedimento disciplinare, poiché la perdita della retribuzione (durante la sospensione) si riconnette a un provvedimento necessitato dallo stato restrittivo della libertà personale del dipendente.

La sospensione obbligatoria dal servizio del dipendente pubblico, ai sensi del citato art. [4 della L. n. 97/2001](#), costituisce misura cautelare di carattere interinale il cui esito è legato agli sbocchi del procedimento disciplinare, restando giustificata solo ove la sanzione poi inflitta sia di gravità pari o maggiore della sospensione applicata. Ove il procedimento disciplinare non venga attivato o la sanzione inflitta sia di minor gravità, al dipendente è dovuta la *restitutio in integrum* in relazione al periodo di sospensione cautelare non legittimato dalla sanzione irrogata.

L'onere della P.A. di dare avvio al procedimento disciplinare sussiste anche in ipotesi di cessazione medio tempore del rapporto di lavoro.

Società in house, sanzioni disciplinari conciliabili

La facoltà di promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato, in base all'articolo 7 della legge 300/1970, trova applicazione per i lavoratori dipendenti di società in house a fronte di un provvedimento disciplinare da parte del datore di lavoro.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Lo ha affermato l'Ispezztorato nazionale del lavoro con [la nota 301/2021 di ieri](#), mentre con la precedente nota 289/2021 (non pubblicata ufficialmente sul sito dell'Inl) il campo di applicazione dei commi 6 e 7 dell'articolo 7 era stato riferito al licenziamento disciplinare.

Assunzioni agevolate di donne nel biennio 2021-2022: prime indicazioni dell'INPS

L'INPS fornisce alcune indicazioni che riguardano l'esonero totale dei contributi previsto dalla Legge di Bilancio 2021 in favore dei datori di lavoro che, nel biennio 2021-2022, assumono donne disoccupate (circolare INPS 22 febbraio 2021 n. 32).

La legge di Bilancio 2021 (art. 1, c. 16-19, L. 178/2020) è intervenuta in materia di assunzioni agevolate di donne prive di impiego: in via sperimentale, al fine di favorire i rapporti di lavoro con donne disoccupate, per le assunzioni effettuate...

Richiesta di trasferimento del docente per assistere il padre disabile: valutare anche le esigenze dell'amministrazione

Nuovo processo d'Appello per valutare la richiesta presentata da una docente e mirata ad ottenere il riconoscimento del diritto di precedenza nel trasferimento interprovinciale, essendo ella familiare di riferimento del padre, soggetto portatore di handicap grave. Necessario tenere presenti i paletti fissati dalla legge 104 e dalla contrattazione integrativa e tenere conto delle esigenze della pubblica amministrazione. [\(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 4677/21, depositata il 22 febbraio\)](#)

Va posto in discussione il diritto di precedenza per la docente che ha chiesto il trasferimento in un'altra provincia richiamando la necessità di prestare assistenza al padre disabile (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 4677/21,...

Dovuta la restituzione in integrum al dipendente sospeso in via cautelativa, se il procedimento disciplinare non viene attivato

La sospensione obbligatoria dal servizio del dipendente pubblico ai sensi dell'articolo 4 legge 27 marzo 2001 n. 97 costituisce misura cautelare di carattere interinale, il cui esito è legato agli sbocchi del procedimento disciplinare, restando giustificata solo ove la sanzione inflitta sia di gravità pari o maggiore della sospensione applicata. Ove il procedimento disciplinare non venga attivato o la sanzione inflitta sia di minor gravità al dipendente è dovuta la restituzione in integrum in relazione al periodo di sospensione cautelare non legittimato dalla sanzione irrogata.

[\(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 4411/21; depositata il 18 febbraio\)](#)

Così deciso dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 4411/21, pubblicata il 18 febbraio. La vicenda: domanda di dipendente pubblico alla restituzione in integrum all'esito di sospensione cautelare dall'impiego...

DETRAZIONE FISCALE: TASSE E CONTRIBUTI UNIVERSITÀ NON STATALI

È stato pubblicato dal Ministero dell'Università e della Ricerca il Decreto 30 dicembre 2020, d'individuazione degli importi delle tasse e dei contributi di iscrizione alle università non statali ai fini della detrazione dall'imposta lorda sui redditi dell'anno 2020. (decreto n. 942/2020). [\(gu serie generale n.44 del 22-02-2021\)](#).

NO ALL'USO DELLE IMPRONTE DIGITALI DEI DIPENDENTI SE MANCA BASE NORMATIVA

Il Garante per la protezione dei dati personali, nella Newsletter n. 473 del 19 febbraio 2021, ha chiarito che, a seguito del rafforzamento delle garanzie previste dal Regolamento e dal Codice privacy, per installare un sistema di rilevazione delle presenze basato sul trattamento di dati biometrici dei dipendenti, è necessario una base normativa che sia proporzionata all'obiettivo perseguito e che fissi misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti degli interessati.

Il coordinamento territoriale