

Forum PA: progetto Restart Italia

(comunicato FORUM PA – <https://www.forumpa.it>)

Il rilancio del Paese passa prima di tutto dalla condivisione di un progetto comune di ripartenza, incentrato su innovazione e sostenibilità. È alla costruzione di questa visione comune di futuro che sarà dedicata la tappa autunnale di FORUM PA 2020. Vi anticipiamo il focus tematico e l'articolazione dell'evento che abbiamo chiamato "FORUM PA Restart Italia", che si terrà dal 2 al 6 novembre e che sarà preceduto da due mesi intensi di ascolto e avvicinamento con il percorso #road2forumpa2020

FORUM PA *Restart Italia*: il focus

Il prossimo autunno rappresenterà una stagione cruciale per la ripresa, dopo la drammatica epidemia che ha colpito il mondo. In Italia, il governo e le parti politiche sono oggi impegnati a discutere la futura strategia per il rilancio dell'economia nazionale, che vedrà nell'approvazione del Recovery Plan – il programma nazionale di ripresa e resilienza – un passaggio fondamentale.

Ma quello che serve è, prima di tutto, una **visione comune del futuro** e del Paese che immaginiamo per le prossime generazioni. In questo senso, pubbliche amministrazioni, imprese, associazioni e cittadini devono essere considerati attori chiave nella progettazione stessa delle strategie di ripresa, non semplici destinatari o attuatori delle misure adottate a livello nazionale.

Il rilancio del Paese passa, infatti, dalla condivisione di un

progetto comune di ripartenza, incentrato su innovazione e sostenibilità. È alla costruzione di questa visione comune di futuro che sarà dedicata la tappa autunnale di **FORUM PA 2020**, momento federatore delle diverse energie territoriali e delle reti di soggetti che hanno dimostrato in questi mesi di saper essere protagonisti dell'innovazione e che dovranno ora essere protagonisti della ripresa.

Il percorso #road2forumpa2020

FORUM PA quest'anno è stato concepito non come un momento unico di incontro, ma come un percorso di ascolto e confronto articolato lungo tutto il corso dell'anno. **È in questo percorso che si colloca l'appuntamento di novembre**, che segue il **FORUM PA di luglio "Innovazione per la resilienza"**, primo e fondamentale momento di confronto sulle evidenze emerse dalla fase di lockdown.

Se nella prima parte dell'anno il percorso **#road2forumpa2020** si è focalizzato sull'emersione delle lezioni apprese durante la fase emergenziale, a partire da settembre si concentrerà sull'individuazione delle condizioni della ripresa e sulla progettazione di una visione condivisa del futuro del Paese.

FORUM PA *Restart Italia* sarà quindi preceduto da due mesi intensi di ascolto e avvicinamento, animati da interviste ai soggetti protagonisti sul territorio (riprendiamo quindi il [ciclo di interviste #road2forumpa2020](#)), Digital talk preparatori con le nostre community di innovatori e una nuova rubrica settimanale di approfondimento dell'attualità, con l'obiettivo di arrivare all'evento avendo chiari sia i nodi critici per ciascun tema sia gli elementi di innovazione necessari per affrontarli.

FORUM PA Restart Italia: un unico contenitore per tre eventi

FORUM PA *Restart Italia*, con i suoi cinque giorni di lavori, rappresenterà il contenitore in cui si svolgeranno, **in contemporanea e in sinergia**, tre diversi appuntamenti:

- **FORUM PA *for a Smart Nation***, che si focalizzerà su alcuni temi trasversali alla strategia di rilancio del Paese, dal rinnovamento della macchina pubblica, alla trasformazione digitale di PA e imprese, alla transizione verso un'economia verde (Green New Deal).
- **FORUM PA Sanità**: giunto alla 5° edizione, il tradizionale appuntamento di FPA dedicato all'innovazione e alla sostenibilità del sistema sanitario nazionale si focalizzerà su alcune sfide cruciali poste dall'emergenza, come la realizzazione della salute in rete, fondata sulla vera attuazione della continuità tra ospedale-territorio, la condivisione delle informazioni e su un'infrastruttura in grado di erogare servizi diversi da quelli attuali, in estrema sicurezza.
- **FORUM PA Sud**: giunto alla sua 3° edizione, l'evento metterà al centro l'innovazione quale leva per garantire una crescita economica del Sud, sostenibile ed inclusiva. L'evento sarà costruito per raccontare il nuovo **Piano Sud 2030**, che mobiliterà da qui ai prossimi dieci anni oltre 123 miliardi di euro di investimenti.

Il filo rosso che lega i tre appuntamenti sarà, quindi, la ripresa economica del Paese basata sull'uso intelligente dell'innovazione tecnologica, sulla centralità delle persone e sullo sviluppo sostenibile.

FORUM PA 2020 *Restart Italia* è un evento ibrido, fruibile in modalità digitale e con alcuni appuntamenti fisici e digitali allo stesso tempo, che si svolgeranno nella sala eventi del

Talent Garden di Roma Ostiense.

Vi diamo quindi appuntamento a settembre per il percorso #road2forumpa2020 e per maggiori dettagli sull'evento di novembre.

ARAN: Monitoraggio contrattazione integrativa (luglio 2020)

L'ARAN ha pubblicato il Rapporto sul monitoraggio della contrattazione integrativa nel lavoro pubblico che contempla le risultanze di sintesi dell'anno 2019 e l'analisi di dettaglio dell'anno 2018.

[Rapporto ARAN](#)

Retribuzioni contrattuali: aggiornamento al comunicato Istat del 29 luglio

Alla fine di giugno 2020 i contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica (21 contratti) riguardano il 17,6% dei dipendenti – circa 2,2 milioni – e un monte retributivo pari al 18,4% del totale.

Nel periodo aprile-giugno 2020 nessun nuovo accordo è stato recepito, mentre ne è scaduto uno (tessili, vestiario e maglierie).

I contratti che a fine giugno 2020 sono in attesa di rinnovo ammontano a 52 e sono relativi a circa 10,2 milioni di dipendenti – l'82,4% del totale – cui corrisponde un monte retributivo pari all'81,6%; entrambe le quote sono più elevate di quelle osservate sia alla fine del trimestre precedente (a marzo 2020 pari rispettivamente a 80,4% e 79,9%), sia dodici mesi prima (a giugno 2019 pari a 42,0% e 44,2%).

Il tempo medio di attesa di rinnovo, per i lavoratori con contratto scaduto, è leggermente aumentato, passando dai 15,8 mesi di giugno 2019 ai 16,6 mesi di giugno 2020, mentre l'attesa media calcolata sul totale dei dipendenti è più che raddoppiata: 13,7 contro 6,6 mesi.

La retribuzione oraria media, nei primi sei mesi dell'anno, è cresciuta dello 0,6% rispetto allo stesso periodo del 2019.

L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie è aumentato dello 0,1% rispetto a maggio 2020 e dello 0,6% nei confronti di giugno 2019.

L'aumento tendenziale registrato a giugno è stato dello 0,8% per i dipendenti dell'industria, dello 0,6% per quelli dei servizi privati e dello 0,3% per quelli della pubblica amministrazione.

[Retribuzioni contrattuali \(aprile-giugno 2020\)](#)

Corso di preparazione al Concorso per Istruttore Polizia Locale Roma Capitale

L'OSPOL organizza il corso di preparazione al concorso pubblico indetto da Roma Capitale, per esami, per l'accesso a tempo pieno e indeterminato alla categoria C (posizione economica C1), per il conferimento di complessivi n. 1050 posti nei profili professionali come di seguito specificati:

1) n. 250 posti per l'accesso a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo, cat. C – posizione economica C1 – Famiglia Economico – Amministrativa e Servizi di Supporto – Codice concorso CUIA/RM

2) n. 200 posti per l'accesso a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Tecnico Costruzioni, Ambiente e Territorio, cat. C – posizione economica C1 – Famiglia Tecnica – Codice concorso CUIT/RM

3) n. 100 posti per l'accesso a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Servizi Informatici e Telematici, cat. C – posizione economica C1 – Famiglia Informatica e Telematica – Codice concorso CUIS/RM

4) n. 500 posti per l'accesso a tempo pieno e indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Polizia Locale, cat. C – posizione economica C1 – Famiglia Vigilanza – Codice concorso CUIP/RM.

**[FORMAOSPOL – APERTURA PRE-ISCRIZIONI AL CONCORSO 500 IPL
ROMA CAPITALE](#)**

Decreto Agosto: novità per il lavoro e gli enti territoriali

Lavoro

Introdotta una **sgravio del 30 % sui contributi pensionistici per le aziende situate nelle aree svantaggiate**, con l'obiettivo di stimolare crescita e occupazione. Il decreto finanzia la misura per il periodo ottobre-dicembre 2020, in attesa che questa venga estesa sul lungo periodo con prossimi interventi. **Prolungati per un massimo di diciotto settimane complessive i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga** previsti per l'emergenza.

Per le aziende che **non richiederanno l'estensione** dei trattamenti di cassa integrazione verrà riconosciuto **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per un massimo di quattro mesi**, entro il 31 dicembre 2020. Fino a tale data, vengono inoltre **escluse dal versamento dei contributi previdenziali**, per un **massimo di sei mesi** dall'assunzione, le aziende che **assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato**, in presenza di un aumento dell'occupazione netta. Per i datori di lavoro che non hanno integralmente fruito della cassa integrazione o dell'esonero dai contributi previdenziali resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento individuali e restano sospese quelle avviate dopo il 23 febbraio 2020.

Inoltre, si conferma la **sospensione delle procedure di licenziamento collettivo**. Queste disposizioni non si applicano in caso di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa.

È possibile **rinnovare o prorogare**, per un periodo massimo di

12 mesi (fermo restando il limite complessivo di 24 mesi) e per una sola volta, i **contratti di lavoro subordinato a tempo determinato** anche in assenza di causale.

Sono previsti **ulteriori 400 euro per il reddito di emergenza per le famiglie più bisognose.**

Prorogate per **ulteriori due mesi** la Nuova assicurazione sociale per l'impiego (**Naspi**) e l'indennità di disoccupazione mensile "**DIS-COLL**" per i collaboratori coordinati e continuativi il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020.

Aumentata di 500 milioni di euro per il biennio 2020-21 la dotazione del **Fondo nuove competenze** introdotto dal "decreto rilancio" (decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34) per la formazione e per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori.

Enti territoriali

Sono stati **incrementati i fondi istituiti dal decreto rilancio per far fronte ai minori introiti fiscali**, salvaguardare gli equilibri di bilancio e garantire la regolarità dell'azione pubblica a tutti i livelli di governo.

In particolare:

- il fondo per l'esercizio delle funzioni degli enti locali è stato incrementato di 1,67 miliardi per il 2020. Le risorse complessive del fondo enti locali ammontano quindi a 5,17 miliardi (di cui 4,22 miliardi per i comuni);
- il fondo per l'esercizio delle funzioni delle regioni e delle province autonome è stato incrementato di 2,8 miliardi per il 2020. Le risorse complessive del fondo Regioni sono pari a 4,3 miliardi (2,6 miliardi per le Autonomie speciali e 1,7 per le Regioni a statuto ordinario).

Ulteriori risorse sono state destinate:

- al ristoro delle minori entrate dell'imposta di soggiorno, della TOSAP/COSAP e dell'IMU;

- al sostegno del trasporto pubblico locale, al sostegno degli enti locali in deficit strutturale e al contenzioso regionale;
- alla sospensione del pagamento delle quote capitale 2020 dei mutui MEF delle Autonomie speciali.

Infine, sono state rafforzate le misure per gli investimenti:

- per i comuni è previsto il raddoppio nel 2021 dei contributi assegnati per piccole opere e il rafforzamento delle misure per contributi per messa in sicurezza edifici e territorio;
- a favore degli enti locali è previsto l'incremento delle risorse destinate al finanziamento della progettazione definitiva ed esecutiva;
- per le province e le città metropolitane sono state previste risorse per la messa in sicurezza delle scuole.

Il decreto, infine, estende dal 20 settembre al 9 ottobre 2020 i termini per la concessione delle anticipazioni di liquidità degli enti locali, per favorire il pagamento dello stock di debiti al 31 dicembre 2019 nei confronti delle imprese, con benefici per l'intero sistema economico nazionale.

Licenziamento illegittimo: ammessa solo la reintegrazione

Il “decreto Madia” (d.lgs. n. 75/2017) ha modificato il T.U. del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, portando chiarezza e certezza sul regime del licenziamento disciplinare, a soluzione delle perplessità sorte dopo la “legge Fornero” (legge n. 92/2012).

Nelle **pubbliche amministrazioni** c'è, in qualunque caso di **illegittimità del licenziamento**, la **sanzione della**

reintegrazione nel posto di lavoro, senza possibilità di scelte diverse per entrambe le parti.

Inoltre, eliminando qualunque riferimento all'art. 18 Stat. lav., **è stato escluso il "rito Fornero"**. Resta, come disposto già con la prima privatizzazione del 1993, un regime totalmente diverso per le cessazioni dovute a motivi oggettivi, che la legge chiama «risoluzioni» senza usare la parola «licenziamento».

Il "decreto Madia" attribuisce anche un potere officioso del giudice, senza domanda, di rideterminare la sanzioni in caso d'illegittimità del licenziamento per sproporzione: oltre qualche incertezza facilmente superabile, sorgono dubbi su questo potere d'ufficio d'andare oltre le domande delle parti. Alla fine bisogna dar atto, ancor di più per i regimi di licenziamenti e «risoluzioni», che il lavoro pubblico ha una disciplina completamente distinta e separata rispetto a quella privata, con impossibilità di confronti.

Ad ulteriore specifica, è bene ricordare che all'indomani dell'entrata in vigore della Legge Fornero (92/12) si è discusso se l'art. 18 riformato trovasse applicazione nell'ambito del pubblico impiego privatizzato oppure se dovesse continuare ad applicarsi l'art. 18 pre-riforma dello Statuto dei Lavoratori.

La **tesi favorevole all'applicazione della norma**, come riformata, argomentava perlopiù sul fatto che il rinvio di cui all'art. 51, comma 2, D.lgs 165/01 dovesse essere considerato come **rinvio mobile**.

Tuttavia vi era anche chi aveva osservato che, comunque, il licenziamento nel pubblico impiego **avrebbe dovuto considerarsi nullo per contrarietà a norme imperative**, applicandosi pertanto il primo comma dell'art. 18 "post-Fornero" e quindi, di fatto, le stesse conseguenze (reintegra) previste in base

alla disciplina previgente.

La tesi contraria faceva leva, prevalentemente, su argomenti sistematici che avrebbero dovuto condurre a ritenere incompatibile l'opzione per una tutela meramente indennitaria con la disciplina del pubblico impiego seppur privatizzato.

Inoltre si faceva riferimento ai commi 7 e 8 dell'art. 1 L. 92/12, evocanti un futuro intervento normativo funzionale all'"armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche".

Ulteriori problemi ha posto la **legge c.d. sulle tutele crescenti**. La questione, ormai non più attuale, era sorta per la mancanza di una espressa previsione tanto di inclusione quanto di esclusione del pubblico impiego dall'ambito di applicazione del D.lgs. n. 23/2015, silenzio suscettibile di opposte interpretazioni.

Dal punto di vista processuale, prima della riforma del 2017 (di cui al D.lgs n. 75/17), non vi erano dubbi, salvo ritenere *ratione temporis* (cioè per i lavoratori assunti dopo il 6 marzo 2015) applicabile la legge c.d. sulle tutele crescenti, sull'applicazione del rito di cui all'art. 1, commi 47 ss. L. 92/12.

Come confermato dalla **Suprema Corte (cfr. Cass. 9 giugno 2016, n. 11868 – vedi oltre)**, infatti, restava "fuori dal tema dibattuto [...] l'indiscutibile immediata applicazione alle impugnative dei licenziamenti adottati dalle pubbliche amministrazioni del nuovo rito, in primo grado ed in sede di impugnazione, quale disciplinato dalle norme in disamina, nulla ostando nè nelle previsioni della L. n. 92 del 2012 (art. 1, commi 48 e seguenti) nè nel corpo normativo di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001 ed anzi militando, per la generale applicazione ad ogni impugnativa di licenziamento ai sensi dell'art. 18 S.L., la espressa previsione dell'art. 1, comma 47 della legge del 2012".

Tutto ciò fino a quando il legislatore del 2017, con il D.lgs

n. 75/17, intervenendo sull'art. 63 T.U. del pubblico impiego, non ha previsto un nuovo regime speciale di tutela contro i licenziamenti, disponendo che *“il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro. Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.”*

Il nuovo regime garantisce **indubbi vantaggi al dipendente pubblico** rispetto ai dipendenti del settore privato. Tuttavia, come è stato giustamente osservato, ciò non è vero in assoluto, poiché, se è vero che il dipendente pubblico ha sempre diritto alla reintegra in caso di licenziamento invalido:

– è **però svantaggiato in caso di licenziamento nullo o discriminatorio**, per il quale, applicando l'art. 18 post – Fornero, avrebbe avuto il diritto alla reintegra piena senza il limite delle 24 mensilità.

– è inoltre **svantaggiato in caso di vizi formali** (salvo che non ne risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa), alla luce del dettato dell'art. 55 bis comma 9 tre T.U. P.I., secondo cui *“la violazione dei termini e delle*

disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento".

Con riferimento al **rito applicabile**, la novella del 2017 ha individuato, in materia di licenziamenti nel pubblico impiego, una tutela speciale e derogatoria delle norme comuni, che, anche se corrisponde (pur con alcune differenze), nella sostanza, alla disciplina di cui all'art. 18 pre-Fornero, non trova con l'art. 18 L. 300/70 alcun corrispondenza dal punto di vista formale.

In altre parole, poiché il rito Fornero si applica solo alle controversie in cui si invoca non una tutela reintegratoria ma, specificamente, l'art. 18 della L. 300/1970, **nel pubblico impiego**, dove quella disposizione non trova più applicazione, non troverà più asilo neanche il rito di cui all'art. 1 commi 47 ss. L. 92/12; viceversa il rito applicabile **sarà quello "ordinario" del lavoro di cui agli artt. 409 ss. c.p.c.**

Ma se, nonostante quanto evidenziato, l'impiegato pubblico licenziato impugna il recesso chiedendo tutela ai sensi dell'art. 18 St. Lav.? Valorizzando il principio dell'unicità dell'impugnazione del licenziamento, si ritiene che non si debba concludere per il rigetto della domanda, ma che il giudice, laddove ne ricorrano i presupposti, debba accordare la tutela prevista dalla legge applicabile (art. 63 T.U.

pubblico impiego).

Cassazione civile sez. lav., 09/06/2016, n.11868

Ad avviso della Corte di cassazione ai licenziamenti di cui sia stata dichiarata l'illegittimità nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico si applica il regime di tutela reale previsto dall'articolo 18 della legge 300/1970 nella sua formulazione anteriore alle modifiche introdotte dalla legge 92/2012.

Il Primo Presidente della Corte di Cassazione, Giovanni Canzio, nel commentare tale sentenza, ha affermato che si è di fronte ad una pronuncia equiparabile a quelle emesse dalla Sezioni Unite: infatti, la Sezione specializzata, precisa lo stesso Primo Presidente, dopo ampio e approfondito dibattito, ha assunto una decisione unanime, così superando la posizione contraria assunta dalla stessa Corte di Cassazione con sentenza n.24157/2015 e con esclusione, in definitiva, dei necessari presupposti per un'eventuale rimessione alle medesime Sezioni Unite.

Con tale sentenza, dunque, la Cassazione ritorna sulle argomentazioni sviluppate in un proprio recente indirizzo, secondo il quale le modifiche apportate dalla legge 92/2012 non potranno automaticamente essere estese ai dipendenti della pubblica amministrazione sino a un intervento di armonizzazione del ministero per le Semplificazione e la Pubblica amministrazione, così come previsto dall'articolo 1, commi 7 e 8, della medesima legge Fornero.

I fautori dell'indirizzo contrario hanno fondato l'estensione dell'articolo 18 post Fornero, tra gli altri rilievi, sul presupposto che l'articolo 51, comma 2, del Dlgs 165/2001 (testo unico sul pubblico impiego) prevede espressamente l'applicazione della legge 300/1970, e successive modificazioni e integrazioni, ragion per cui esisterebbe un

preciso riferimento nella legislazione primaria circa l'immediata precettività dell'articolo 18 nella versione dopo le modifiche della legge 92/2012.

Con la sentenza in oggetto la Cassazione dichiara di non condividere questa lettura, ritenendo che **il riferimento dell'articolo 51, comma 2, del testo unico alla legge 300/1970 sia da interpretare non come rinvio mobile, ovvero alla disciplina statutaria tempo per tempo vigente, bensì come rinvio fisso a una fonte di legge cristallizzata alla data in cui è stata introdotta.**

La Corte riconosce che tale interpretazione comporta il **permanere di una duplicità di normative**, ciascuna applicabile in relazione alla diversa natura, privata o pubblica, dei rapporti di lavoro coinvolti, ma **respinge con nettezza ogni sospetto di incostituzionalità**. Rileva la Corte, a questo proposito, che il lavoro privato e il lavoro pubblico, sebbene contrattualizzato, sono caratterizzati da una obiettiva diversità, in quanto nel comparto pubblico è presente, diversamente dal privato, la necessità di far prevalere la tutela dell'interesse collettivo al buon funzionamento e all'imparzialità della pubblica amministrazione.

Rispetto a questa esigenza, ad avviso della Cassazione, la **sanzione reintegratoria è l'unico strumento di rimedio a fronte di un licenziamento illegittimo**, laddove la sola tutela risarcitoria mediante riconoscimento di un indennizzo economico non è idonea a rimuovere il pregiudizio arrecato all'interesse collettivo.

Il controllo a distanza delle attività dei lavoratori

ANALISI GIURIDICA DELL'ISTITUTO

Nel nostro ordinamento sono presenti alcuni limiti per il datore di lavoro relativamente all'attività di vigilanza e controllo che può esercitare sui propri dipendenti. Esistono, infatti, il diritto alla riservatezza, la dignità personale, la libertà di pensiero, di espressione e di comunicazione.

Sul luogo di lavoro tali diritti sono tutelati dal Legislatore con **la legge 20 maggio 1970, n. 300** (Statuto dei Lavoratori), in particolare con gli **articoli 4** (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo), **8** (Divieto di indagini sulle opinioni) e **15** (Atti discriminatori).

Tale disciplina è stata **riformata dal c.d. "Jobs Act", che ha modificato l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.**

Prima della riforma (entrata in vigore il 24 settembre 2015), **vigeva un divieto assoluto** di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Tale divieto veniva meno solo nei casi in cui il datore di lavoro, per esigenze organizzative, produttive o di sicurezza del lavoro, intendesse installare nuove apparecchiature dalle quali potesse derivare un controllo a distanza dell'attività lavorativa dei dipendenti: in tal caso, era necessario il previo accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza, l'autorizzazione delle articolazioni locali del Ministero del Lavoro territorialmente competenti.

Il nuovo testo della norma pone in evidenza due aspetti:

1) da un lato, l'impiego di impianti audiovisivi e di altri

strumenti che consentono un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (quali impianti di videosorveglianza);

2) dall'altro, l'utilizzo di altri strumenti che il datore di lavoro assegna ai propri dipendenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa (ad esempio, pc, telefoni, tablet), nonché gli strumenti di rilevazione degli accessi e delle presenze.

1) I primi (impianti audiovisivi e strumenti di controllo a distanza) continuano, come in passato, a poter essere utilizzati dall'imprenditore **esclusivamente per esigenze di carattere organizzativo e produttivo, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale**. Affinché la loro installazione ed il loro utilizzo sia considerato legittimo, è necessario che vi sia un accordo sindacale sulle modalità di utilizzo di tali apparecchiature (accordo stipulato, a seconda delle dimensioni dell'impresa, con le RSA o le RSU o con i sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale). Se tale accordo manca, il datore di lavoro deve ottenere la previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro o del Ministero del Lavoro (si rivolgerà all'uno o all'altro a seconda delle dimensioni dell'azienda).

2) La seconda parte della norma, invece, legittima l'esercizio di un controllo a distanza (c.d. diretto) effettuato sugli strumenti utilizzati dal lavoratore per eseguire le proprie mansioni e sugli strumenti di rilevazione degli accessi e delle presenze (c.d. lettori badge). In questo caso, infatti, **non c'è l'obbligo per il datore di lavoro di raggiungere una intesa sindacale o di ottenere l'autorizzazione ministeriale**: il controllo è libero e può essere effettuato anche senza un'esigenza organizzativa o produttiva. In assenza di qualsiasi funzione di "filtro" attribuita alle organizzazioni sindacali o alla vigilanza del Ministero del Lavoro per mezzo della Direzione Territoriale del Lavoro, **è il singolo lavoratore che dovrà verificare se il controllo è esercitato dall'imprenditore in modo legittimo** ed eventualmente recarsi

presso un sindacato o un legale per tutelare i propri diritti.

Oltre alla normativa giuslavoristica, il Datore di lavoro dovrà rispettare anche tutto l'impianto normativo relativo alla protezione dei dati personali, costituito dal **Regolamento Europeo 2016/679, dal Codice Privacy** (D.lgs. 196/2003) e dai provvedimenti emessi nel corso degli anni **dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali**.

Per non incorrere in sanzioni penali e civili il Datore di Lavoro dovrà mettere in atto delle corrette procedure interne per la gestione di tali dati, in primo luogo dovrà rispettare il dettato normativo dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori che prevede, al comma III, la possibilità di raccogliere le informazioni mediante gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione di lavoro e di poterne disporre per tutti i fini connessi al relativo rapporto, purché sia stata fornita adeguata informazione al lavoratore sulle modalità d'uso dei dispositivi stessi e sui possibili controlli, il tutto nel rispetto dei principi sanciti dalla normativa vigente in tema di privacy.

Il datore di lavoro dovrà pertanto essere in grado di dimostrare come **l'utilizzo delle tecnologie informatiche non rientri in un programma volto esclusivamente al controllo dell'attività del lavoratore**. È bene ricordare che il controllo a distanza non sussiste solamente in presenza di impianti di videosorveglianza, ma anche in presenza di attività quali "la conservazione e la categorizzazione dei dati personali dei dipendenti relativi alla navigazione in internet, all'utilizzo della posta elettronica ed alle utenze telefoniche da essi chiamate", come ribadito anche da una recente sentenza della Corte di Cassazione (sentenza 28.05.2018 n.13266).

L'uso degli strumenti di controllo dev'essere sempre contenuto nella portata e proporzionato.

Affinché il controllo a distanza possa ritenersi legittimo e i dati così acquisiti siano utilizzabili, è fondamentale **fornire**

ai dipendenti un'informativa esaustiva in ordine all'uso degli strumenti aziendali, ai dati trattati, al loro utilizzo e conservazione, nonché circa le modalità con cui vengono eseguiti i controlli, che i controlli non abbiano ad oggetto l'attività lavorativa del dipendente e che siano effettuati ex post, a seguito del verificarsi di un comportamento illecito del lavoratore o comunque per la verifica di un'anomalia del sistema informatico. Non è infatti consentito un accesso indiscriminato al datore di lavoro agli strumenti informatici in uso al lavoratore.

I lavoratori devono essere sempre **previamente informati del possibile controllo datoriale sulle loro comunicazioni anche via internet**; per questo motivo diventa fondamentale adottare una privacy policy adeguata e calata nello specifico contesto e sarà perciò compito del datore di lavoro fornire al lavoratore una adeguata informativa relativa al trattamento dei dati personali (ex art. 13 Regolamento Europeo 2016/679). Qualora il Datore di Lavoro contravvenga alle prescrizioni previste dal GDPR o dallo Statuto dei Lavoratori, potrà incorrere in sanzioni di carattere amministrativo e penale.

Trattamento dei dati biometrici: che cosa prevede il GDPR

A disciplinare il trattamento dei dati biometrici per applicazioni di controllo accessi e rilevazione presenze sono il GDPR – General Data Protection Regulation e il successivo **decreto italiano di adeguamento (D.lgs. 101/2018)**.

L'art. 9, par. 1, del GDPR **vieta – in linea generale – il trattamento dei dati biometrici, fatte salve alcune eccezioni**. La prima eccezione prevede che l'interessato abbia autorizzato il trattamento.

Seguono, poi, **altre eccezioni**, che consentono l'utilizzo dei dati biometrici solo se necessario in ambito lavorativo o nell'ambito della sicurezza sociale e collettiva; se necessario per la protezione di un interesse vitale

dell'interessato o di altra persona; se necessario in un procedimento giudiziario; se vengono rilevati particolari motivi di interesse pubblico o per motivi di sicurezza sanitaria, controllo e prevenzione di malattie trasmissibili e per la tutela di gravi minacce per la salute delle persone fisiche.

La seconda eccezione, in particolare, giustifica la presenza di sistemi basati su riconoscimento dei dati biometrici in ambito lavorativo per l'accesso ad "aree critiche": pensiamo, ad esempio, a quelle zone, all'interno di una grande industria, in cui sono presenti macchinari dall'utilizzo pericoloso per i non addetti ai lavori oppure ai laboratori speciali all'interno degli ospedali, alle torri di controllo e alle aree speciali degli aeroporti o ai caveau delle banche.

Si tratta, in tutti i casi, di zone critiche, il cui ingresso deve essere protetto da un controllo accessi severo e altamente affidabile come quello di tipo biometrico. Che cosa accade, quindi, nel caso in cui si decida di adottare la tecnologia biometrica negli Uffici della Pubblica Amministrazione?

Videosorveglianza e biometria nella Pubblica Amministrazione: il NO del Garante Privacy

La **Legge Concretezza** (19 giugno 2019, n. 56) in tema di "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", aveva previsto, oltre a misure volte a migliorare le capacità e l'efficienza della Pubblica Amministrazione, diversi interventi per la prevenzione dell'assenteismo: impronte digitali a sostituzione del badge e, in più, l'installazione di telecamere di videosorveglianza a varchi di accesso. Più nel dettaglio, la Legge prevede che l'identificazione del dipendente avvenga tramite il riconoscimento delle impronte digitali, controlli dell'iride o riconoscimento vocale, sia in entrata che in uscita.

Chiamato a esprimere il proprio parere sullo schema di decreto riguardante, nello specifico, la prevenzione dell'assenteismo, **il Garante della Privacy ha dichiarato che l'accoppiata rilevazioni biometriche- sistemi di videosorveglianza è "di dubbia compatibilità con le regole della Privacy europea e nazionale"**.

Relativamente all'adozione di telecamere di videosorveglianza per il controllo dei varchi, **manca la proporzionalità tra tale misura e le esigenze organizzativo-produttive**, di sicurezza sul lavoro e di tutela del patrimonio aziendale previste dal Provvedimento del Garante della Privacy del 2010, dallo Statuto dei Lavoratori, nonché dalla circolare n. 5/2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Riguardo, invece, all'utilizzo di sistemi biometrici, **mancano i presupposti indicati dal GDPR, ovvero fattori di rischio specifici**, la presenza – e il ripetersi – di situazioni critiche, che potrebbero arrecare danno alle persone, all'ambiente e al patrimonio.

Insomma, secondo l'Autorità Garante, **la motivazione "prevenzione dell'assenteismo" non regge, non giustifica la scelte di telecamere e di sistemi biometrici nella Pubblica Amministrazione**. Tale scelta sembra, invece, andare verso il "controllo" del lavoro e dei comportamenti dei lavoratori, tassativamente vietato dalla normativa italiana e internazionale in tema di Privacy.

La riforma della Pubblica Amministrazione (2019)

Scheda di sintesi elaborata dal Servizio Studi della Camera dei Deputati sulla legge 56 del 2019 (Legge Concretezza) che contiene specifiche misure tese a migliorare l'azione della pubblica amministrazione

[Riforma Pubblica Amministrazione](#)

Sentenze recenti sulle mansioni superiori nel pubblico impiego

La sintesi delle massime di alcune sentenze emanate da diversi organi giudicanti in materia di mansioni superiori

1. **Pubblico impiego: presupposti per l'esercizio di mansioni superiori**

T.A.R. Napoli, (Campania) sez. V, 03/01/2019, n.32

Nel pubblico impiego, ai fini del possibile esercizio di mansioni superiori **costituisce presupposto indefettibile l'esistenza di un posto vacante in pianta organica**, al quale corrispondano le mansioni effettivamente svolte e, inoltre, la sussistenza di atto formale di incarico o investimento di dette funzioni proveniente dall'organo amministrativo a ciò preposto.

2. **Svolgimento di mansioni superiori: differenze retributive**

e condizioni

Consiglio di Stato sez. III, 23/05/2019, n.3372

Nell'ambito del pubblico impiego il legislatore ha individuato specifiche e definite condizioni alle quali ha inteso subordinare il riconoscimento del diritto alle differenze retributive in ragione delle mansioni espletate; in particolare, per il personale amministrativo del **comparto sanità** l'art. 29 comma 2, d. P.R. 20 dicembre 1979, n. 761, ha consentito una variazione stipendiale in ragione dello **svolgimento di mansioni superiori per più di 60 giorni**, esclusivamente al ricorrere di **tre condizioni**, giuridiche e di fatto, operanti in modo concomitante:

- a) le mansioni devono essere svolte su un posto di ruolo, esistente nella pianta organica, e di fatto vacante;
- b) su tale posto non deve essere stato bandito alcun concorso;
- c) l'organo gestorio deve aver attribuito la supplenza con una formale deliberazione, proveniente ex ante dall'organo competente (per le A.S.L., prima il Comitato di gestione, quindi l'Amministratore straordinario), dopo aver verificato i presupposti indicati in precedenza, assumendosene tutte le responsabilità, anche in ordine ai profili di copertura finanziaria con numerosi richiami giurisprudenziali ulteriori; al contrario non assumono rilevanza i meri ordini di servizio o lo svolgimento di mansioni fondato su una mera scelta organizzativa dell'amministrazione che intenda utilizzare i dipendenti per compiti diversi da quelli propri della qualifica rivestita.

3. Svolgimento di fatto di mansioni superiori: condizioni per il diritto al compenso

Cassazione civile sez. VI, 24/01/2019, n.2102

In materia di pubblico impiego contrattualizzato, il diritto

al compenso per lo svolgimento di fatto di mansioni superiori, da riconoscersi nella misura indicata nell'art. 52, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, **non è condizionato alla sussistenza dei presupposti di legittimità di assegnazione delle mansioni o alle previsioni dei contratti collettivi**, né all'operatività del nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dalla contrattazione collettiva, posto che una diversa interpretazione sarebbe contraria all'intento del legislatore di assicurare comunque al lavoratore una retribuzione proporzionata alla qualità del lavoro prestato, in ossequio al principio di cui all'art. 36 Cost.

4. **Accertamento dello svolgimento di mansioni superiori**

Cassazione civile sez. lav., 15/07/2019, n.18901

Nel pubblico impiego contrattualizzato, il giudicato di accertamento dello svolgimento di mansioni superiori **non comporta l'acquisizione della miglior qualifica**, ma solo la condanna al pagamento delle differenze retributive, sicchè esso ha efficacia vincolante anche per i periodi successivi solo se il lavoratore, immutata la disciplina collettiva, allegghi e provi il reiterarsi delle mansioni superiori anche in detto arco temporale.

5. **Svolgimento di mansioni superiori: dà sempre diritto alla superiore retribuzione?**

Consiglio di Stato sez. V, 27/03/2018, n.1913

Nel pubblico impiego è **la qualifica – e non le mansioni – il parametro cui la retribuzione è inderogabilmente riferita**, considerato anche l'assetto organizzativo della Pubblica Amministrazione, collegato anch'esso, secondo il paradigma dell'art. 97 Cost, ad esigenze primarie di controllo e contenimento della spesa pubblica: conseguenza è che l'Amministrazione pubblica è tenuta ad erogare la retribuzione corrispondente alle mansioni superiori solo se una norma speciale consenta tali assegnazioni e la maggiorazione

retributiva.

6. **Verifica dei requisiti di ammissione per la progressione verticale**

Tribunale Castrovillari sez. lav., 14/01/2019, n.38

In tema di pubblico impiego, nel reclutamento concorsuale di personale interno, ai fini della verifica dei requisiti di ammissione per la progressione verticale, **vengano considerate le sole mansioni (di rilievo nel bando) che il candidato ha svolto all'interno ed in conformità della sua qualifica di appartenenza**, senza poter aliunde valorizzare mansioni svolte di fatto per profili diversi da quelli retributivi, all'interno peraltro di un esplicito disfavore normativo verso tale istituto; inoltre, ove mai disposizioni contrattuali si riferiscano a mansioni superiori "certificate", esse parimenti non ricomprendono le mere mansioni superiori di fatto, ma richiedono un *quid pluris*, atteso che laddove si richiede una certificazione relativa ad un rapporto di impiego pubblico contrattualizzato con una pubblica amministrazione, detta certificazione non può che riguardare lo stato di diritto e non già quello di fatto del rapporto o di suoi specifici aspetti.

7. **Aziende sanitarie: possono istituire posizioni dirigenziali?**

Cassazione civile sez. lav., 28/11/2018, n.30811

In materia di pubblico impiego contrattualizzato, le **aziende sanitarie possono istituire posizioni dirigenziali** che, senza attribuzione di responsabilità della struttura, semplice o complessa, **comportano l'assegnazione di incarichi di tipo esclusivamente professionale**, caratterizzati dall'affidamento di compiti con precisi ambiti di autonomia tecnico-professionale, da esercitare nel rispetto degli indirizzi dati dal dirigente responsabile della struttura, nonché dalla collaborazione con quest'ultimo e dall'assunzione di

corresponsabilità quanto alla gestione dell'attività professionale.

Pertanto, **l'assegnazione di fatto del funzionario non dirigente ad una posizione dirigenziale**, prevista dall'atto aziendale e dal provvedimento di graduazione delle funzioni, **costituisce espletamento di mansioni superiori**, rilevante ai fini e per gli effetti previsti dall'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, la cui applicazione non è impedita dal mancato espletamento della procedura concorsuale, dall'assenza di un atto formale e dalla mancanza della previa fissazione degli obiettivi, che assume rilievo, eventualmente, per escludere il diritto a percepire anche la retribuzione di risultato.

8. Sostituzione nell'incarico di dirigente medico del Ssn

Corte appello Reggio Calabria sez. lav., 01/02/2019, n.22

In materia di pubblico impiego contrattualizzato, la **sostituzione nell'incarico di dirigente medico del S.S.N.**, ai sensi dell'art. 18 del c.c.n.l. dirigenza medica e veterinaria dell'8 giugno 2000, **non si configura come svolgimento di mansioni superiori** poiché avviene nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria, sicché non trova applicazione l'art. 2103 c.c. e al sostituto non spetta il trattamento accessorio del sostituito, ma solo la prevista indennità cd. Sostitutiva.

9. Aumento stipendiale per lo svolgimento di mansioni superiori

Consiglio di Stato sez. III, 26/11/2018, n.6662

In tema di pubblico impiego, ai sensi dell'art. 29, co. 2, del D.P.R. n. 761/1979, è consentita una **variazione stipendiale, nell'ipotesi di svolgimento di mansioni superiori per più di sessanta giorni, soltanto in presenza di un posto vacante e, inoltre, purchè sia stato preventivamente adottato dall'organo competente un atto formale di incarico, valido ed efficace,**

non essendo invece necessario che per tale posto venga bandito uno specifico concorso.

10. **Retribuzione degli impiegati pubblici**

T.A.R. Venezia, (Veneto) sez. II, 09/05/2018, n.494

Nell'ambito del pubblico impiego, il parametro cui riferire la retribuzione è la qualifica, e non la mansione, pertanto la Pubblica Amministrazione ha l'obbligo di erogare la retribuzione corrispondente alle mansioni superiori **soltanto nel caso in cui una norma speciale consenta tali assegnazioni e la maggiorazione retributiva.**

Covid-19: le disposizioni adottate da Governo e Regioni per la Fase 3

Utilissimo documento elaborato da Nomos Centro Studi Parlamentari, che riepiloga tutte le norme emanate durante lo stato di emergenza fino al 15 giugno.

[Speciale Covid-19 le disposizioni adottate da Governo e Regioni per la Fase 3](#)

Dotazioni organiche e trattamenti economici nella P.A.

Documento redatto dal Servizio Studi della Camera dei Deputati, che riepiloga lo status normativo su: limitazioni al turn over e facoltà assunzionali; mobilità; stabilizzazione personale precario; procedure concorsuali e graduatorie; trattamenti economici; riforma dei sistemi di valutazione.

[Dotazioni organiche e trattamenti economici nelle P.A.](#)

Vademecum sul sistema pensionistico

Una guida utile per orientarsi nei meandri del sistema pensionistico italiano, alla luce delle novità introdotte nel 2020.

[Vademecum sul sistema pensionistico](#)

Detassazione TFS – istruzioni

operative

Il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, ha introdotto una parziale detassazione del **Trattamento di Fine Servizio** dei dipendenti pubblici, da applicarsi all'imponibile dei Trattamenti di Fine Servizio (TFS) con **importo fino a 50.000 euro**.

Con la circolare INPS 30 luglio 2020, n.90 si forniscono le **istruzioni applicative** della norma in argomento.

In particolare la circolare fornisce indicazioni in merito ai criteri della detassazione del Trattamento di Fine Servizio, e alla determinazione dell'imponibile e dell'aliquota d'imposta.

In ordine alle modalità di computo, l'**Agenzia delle Entrate** ha ritenuto, in accordo con l'Istituto, che la detassazione parziale del trattamento possa essere operativamente attuata in forma di '**detrazione fiscale**' dall'imposta, calcolata secondo le percentuali fissate dalla norma.

Infine è stato approvato il modello della **Certificazione Unica dei redditi**, che prevede tre nuovi campi relativi ai benefici in parola.

[Detassazione TFS](#)

Tutela dei lavoratori affetti

da Coronavirus

Tutela infortunistica nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro. Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" – Articolo 42 comma 2, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27. Chiarimenti.

[...] L'Istituto con la circolare 3 aprile 2020, n. 13 ha dato le indicazioni operative, anche in relazione alla prima fase della situazione emergenziale legata alla diffusione pandemica da nuovo Coronavirus (SARS-Cov-2) per la tutela dei lavoratori che hanno contratto l'infezione in occasione di lavoro a seguito dell'entrata in vigore della disposizione di cui all'art. 42, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazione, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Con la presente circolare, acquisito il parere favorevole del Ministro del lavoro e delle politiche sociali con nota del 20 maggio 2020, prot. 5239, si forniscono delle ulteriori istruzioni operative nonché dei chiarimenti su alcune problematiche sollevate in relazione alla tutela infortunistica degli eventi di contagio. [...]

[circolare n 22 del 20 maggio 2020](#)

Giurisprudenza (Aggiornamento)

– 2)

Stabilizzazione e calcolo dei tre anni

Il Tar Campania, con la sentenza n. 2893/2020, ha affrontato il tema della **computabilità del periodo di astensione obbligatoria nel calcolo della durata dei contratti di lavoro flessibile, necessaria per il conseguimento del requisito dei tre anni** previsto dall'articolo 20, comma 2, del Dlgs 75/2017 ai fini della stabilizzazione.

Il Tribunale ha ricordato che in applicazione dell'articolo 22 del testo unico sulla tutela della maternità e paternità, in base al quale i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, applicabile anche alle lavoratrici madri che hanno stipulato con le pubbliche amministrazioni un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, il periodo di astensione obbligatoria **deve essere integralmente computato anche ai fini del calcolo della durata dei contratti di lavoro flessibile** necessaria per il conseguimento del requisito per la stabilizzazione, previsto dall'articolo 20, comma 2, del Dlgs 75/2017.

Del resto, ha rilevato il Tar campano che detta norma deve essere applicata anche alle lavoratrici madri che hanno stipulato con le pubbliche amministrazioni un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi dell'articolo 1, comma 791, della legge 296/2006, che ha previsto l'emanazione di un decreto del ministro del Lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze, per disciplinare l'applicazione delle disposizioni previste dagli articoli 17 e 22 del Dlgs 151/2001, a tutela e sostegno della maternità delle lavoratrici iscritte alla gestione separata sopra indicata, nei limiti delle risorse rivenienti dallo specifico gettito contributivo da determinare con il medesimo decreto.

I requisiti per selezionare le categorie protette

«**Non costituisce comportamento discriminatorio** la previsione, in sede di bando di concorso riservato alle categorie previste dall'articolo 8 della legge 68/1999, del **requisito della sussistenza dello stato di disoccupazione anche al momento dell'assunzione** trattandosi di previsione avente la finalità di tutelare, in conformità con il dettato legislativo e con i principi affermati dalla Corte di Giustizia Ue, il disabile disoccupato rispetto ad altro soggetto, egualmente disabile ma nelle more fuoriuscito dalla categoria dei disoccupati».

È questo il principio affermato dalla Corte di cassazione sezione lavoro, con la sentenza n. 14790/2020, con la quale ha giudicato la legittimità del provvedimento di esclusione dall'assunzione di un vincitore di un concorso pubblico per titoli ed esami, indetto ai sensi della legge 68/1999.

In particolare, un soggetto, risultato vincitore di un concorso riservato alle categorie previste dall'articolo 8 della legge 68/1999 (il cui bando prevedeva il permanere del requisito della disoccupazione in capo al portatore di disabilità sia al momento della domanda sia all'atto dell'assunzione), era stato escluso dall'assunzione per carenza del requisito della disoccupazione al momento dell'assunzione.

La retribuzione per le mansioni superiori «di fatto»

La Corte di cassazione sezione lavoro, con ordinanza n. 14805/2020, ha accolto il ricorso di un lavoratore (assunto in categoria A) volto al pagamento delle differenze di retribuzione maturate in ragione dell'esercizio di mansioni superiori, riferibili alla categoria B.

In particolare, confermando la debenza delle somme a favore del dipendente, la Corte ha rilevato che nel caso di svolgimento di mansioni superiori di fatto, non è rilevante, ai fini della corresponsione delle differenze retributive, l'accertamento in merito all'esistenza di un atto scritto di conferimento di dette mansioni. Infatti, **«lo svolgimento di fatto di mansioni proprie di una qualifica, anche non immediatamente superiore a quella di inquadramento formale, comporta in ogni caso, in forza del disposto del Dlgs 165/2001, articolo 52, comma 5, il diritto alla retribuzione propria di detta qualifica superiore e questo diritto non è condizionato alla sussistenza dei presupposti di legittimità di assegnazione delle mansioni o alle previsioni dei contratti collettivi nè all'operativa del nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dalla contrattazione collettiva».**

Termini del procedimento disciplinare

«In tema di pubblico impiego contrattualizzato, ai fini della decorrenza del termine perentorio previsto per la conclusione del procedimento disciplinare dall'acquisizione della notizia dell'infrazione (articolo 55-bis, comma 4, del Dlgs 165/2001) **assume rilievo esclusivamente il momento in cui questa acquisizione, da parte dell'ufficio competente regolarmente investito del procedimento, riguardi una "notizia di infrazione"** di contenuto tale da consentire allo stesso di dare, in modo corretto, l'avvio del procedimento disciplinare, nelle sue tre fasi fondamentali della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione».

Sono le conclusioni della Corte di Cassazione sezione lavoro, contenute nella sentenza n. 14810/2020, con cui è stato respinto il ricorso di un lavoratore, al quale il Comune di appartenenza aveva irrogato la sanzione del licenziamento

disciplinare.

In particolare, tra le doglianze opposte dal soggetto, vi era la contestazione circa la legittimità del provvedimento per mancato rispetto dei termini procedurali previsti per la conclusione del procedimento disciplinare.