

Milano: meno smart working, più flessibilità

Il Comune di Milano ha tracciato, per settembre, un piano di rientro che coinvolge la metà dei suoi 7mila dipendenti ancora a casa. Adesso la quota di telelavoro sarà limitata al massimo al 50%: quindi, 3.500 sui 15mila totali.

La decisione è stata presa dal Sindaco Sala proprio sulla base delle considerazioni che, in tempi non sospetti, aveva fatto il nostro Segretario Generale. Ovvero, se da un lato il lavoro agile comporta molto risparmi sia per le amministrazioni che per i lavoratori stessi, dall'altro ha avuto un impatto molto negativo sulle economie della città: meno contratti d'affitto, meno introiti per bar, ristoranti e servizi alla persona.

Allora, invece di lasciare la gente a casa, meglio ragionare sulla flessibilità: orari personalizzabili, ingressi posticipati fino alle 11 e possibilità di recuperare le ore di sabato.

L'obiettivo è avere "orari sempre meno collettivi e sempre più individuali o per gruppi". Almeno fino all'inverno, quindi, la pubblica amministrazione lavorerà con "con un mix di lavoro in presenza e in remoto". Lo smartworking non sparirà, quindi, ma verrà effettuato al massimo dal 50% dell'organico "a rotazione" privilegiando le "fasce deboli", chi ha particolari esigenze e le categorie più fragili. Tutti gli altri in ufficio, anche se con orari più flessibili e, per la prima volta, con il recupero il sabato. E con un'attenzione più alta: il piano del Comune prevede una costante "vigilanza sanitaria con una campagna per il vaccino anti-influenzale e test sierologici".

Per i servizi allo sportello invece si procederà ancora con le "interlocuzioni programmate", quindi per appuntamento, in modo

da evitare code e assembramenti. Il comune ha poi rivolto un invito “a incentivare la flessibilità anche nelle aziende private” in modo da “conciliare anche le esigenze di cura dei piccoli e di evitare la congestione del traffico negli orari di punta”.

L'ARAN sulle prerogative dei sindacati non rappresentativi

Una organizzazione sindacale che pur non essendo rappresentativa ha nell'ente molti iscritti può chiedere il riconoscimento di diritti sindacali come informazione, accesso ai luoghi di lavoro per lo svolgimento di attività sindacale, uso locali, bacheca sindacale, fondando le proprie richieste sugli artt. 3 e 39 della Cost., sull'art. 14 dello Statuto dei Lavoratori e sull'art. 43, comma 12, del D.Lgs. 165/2001?

Le richiamate garanzie costituzionali sono state trasfuse a livello di legislazione nazionale nella L. 300/1970. Lo Statuto dei lavoratori, pur garantendo, con l'art. 14, a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, nel titolo III dedicato ai diritti e alle prerogative sindacali ne individua i titolari nelle RSA di cui all'art. 19 della legge citata. Pertanto, anche nello Statuto dei Lavoratori diritti sindacali come la bacheca (art. 25) e i locali (art. 27) non sono attribuiti a qualunque organizzazione sindacale ma esclusivamente a quelle a cui è consentito costituire le RSA (sul punto cfr. sentenza Corte Cost. n. 231/2013).

Nel settore pubblico, come noto, il rapporto di lavoro dei dipendenti è regolato dal D.Lgs. 165/2001 (T.U. sul pubblico impiego) il quale all'art. 42, intitolato “Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro” afferma che: *“Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle*

disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'[articolo 2, comma 1, lettera b\) della legge 23 ottobre 1992, n. 421](#), osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva."

Conseguentemente, come affermato dalla Corte di Cassazione sez. lavoro nella sentenza n. 3095 dell'8 febbraio 2018 "L'art. 42 (...) pur richiamando nell'incipit le tutele previste dalla legge n. 300 del 1970, obbliga le amministrazioni ad osservare «le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva», disposizioni che regolano la materia in termini diversi rispetto al settore privato".

Il requisito della rappresentatività sindacale, richiesto dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001 per poter accedere ai diritti e alle prerogative, è stato altresì ribadito nel CCNQ sulle modalità di utilizzo delle suddette prerogative stipulato, ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, il 7 agosto 1998 (ora sostituito dal CCNQ 4 dicembre 2017). Si rammenta, in proposito, che le amministrazioni sono tenute ad applicare i contratti collettivi sottoscritti dell'Aran ai sensi dell'art. 40, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001.

Nel citato CCNQ del 4 dicembre 2017, all'art. 39, comma 1, si conferma nuovamente che "tutte le prerogative sindacali disciplinate nel presente contratto (...) ai sensi del d.lgs. 165/2001 e del D.M. 23 febbraio 2009, non competono alle organizzazioni sindacali non rappresentative...".

Alla luce delle sopracitate considerazioni un sindacato non rappresentativo nel comparto di riferimento non ha diritto ad alcun diritto e prerogativa sindacale.

Quanto infine al richiamato art. 43, comma 12, del D.Lgs. 165/2001 si evidenzia che la norma fa riferimento al gruppo di disposizioni (dal comma 8 al comma 12) riguardanti la

costituzione e il funzionamento del Comitato paritetico, organismo previsto dalla legge con la finalità di garantire modalità di rilevazione dei dati certe ed obiettive, chiamato a certificare i dati che saranno utilizzati dall'Aran per il calcolo della rappresentatività sindacale. Il comma 12, in particolare, va letto nel senso che tutte le organizzazioni sindacali i cui dati associativi ed elettorali nel corso delle periodiche rilevazioni sono stati raccolti dall'Aran e sottoposti alla verifica del Comitato paritetico hanno diritto ad adeguate forme di informazione e di accesso ai dati che le riguardano. L'esplicitazione di tale assunto è rinvenibile, da ultimo, nell'art. 7, comma 5, del Regolamento di funzionamento del Comitato Paritetico (2019 – 20121) del 7 febbraio 2018 che regola appunto le modalità di accesso ai propri dati per le organizzazioni sindacali non rappresentative e, quindi, non rappresentate con propri delegati all'interno del Comitato Paritetico.

Pertanto, il citato comma 12 dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 non attiene all'informazione intesa come modalità relazionale. Quest'ultima, invece, è disciplinata dai singoli CCNL di comparto o area.

I permessi elettorali per le Amministrative

Tutti i lavoratori dipendenti che siano stati nominati componenti della sezione elettorale compresi i rappresentanti di lista/gruppo in occasione di qualsiasi tipo di consultazione elettorale hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni di voto e di scrutinio.

I giorni di assenza sono considerati dalla legge giorni di attività lavorativa, anche se l'attività prestata per lo svolgimento delle operazioni elettorali copre una sola parte

della giornata, l'assenza, è legittimata per tutto il giorno lavorativo che, quindi, deve essere retribuito interamente.

1. le giornate trascorse al seggio, coincidenti con l'orario lavorativo, danno diritto ad un'assenza retribuita e al dipendente viene corrisposta la normale retribuzione;

2. i giorni festivi o comunque non lavorativi possono essere compensati con quote giornaliere di retribuzione oppure mediante la fruizione di giornate intere di riposo compensativo;

3. operazioni di scrutinio che si protraggono oltre la mezzanotte: anche se solo per poche ore, dopo la mezzanotte del lunedì i lavoratori hanno diritto di assentarsi per l'intera giornata lavorativa del martedì e spetta loro l'intera retribuzione.

Le assenze per permessi elettorali devono essere giustificate dal lavoratore mediante la presentazione di idonea documentazione: gli interessati devono comunicare preventivamente al datore di lavoro le assenze e presentare certificato di chiamata inviato dall'ufficio elettorale competente e successivamente esibire la copia del certificato firmata dal presidente di seggio, con l'indicazione della data e dei relativi orari di inizio e chiusura delle operazioni.

Sono previsti altresì, permessi elettorali per soggetti che ricoprono cariche pubbliche nelle amministrazioni degli enti locali: sindaci, membri dei consigli comunali, presidenti; nella misura pari alle ore necessarie per il raggiungimento della sede e lo svolgimento della riunione, predisponendo l'assenza per l'intera giornata successiva se si protrae oltre la mezzanotte.

Non sono più previsti specifici permessi per lo svolgimento della campagna elettorale in qualità di candidato alle elezioni. Solo nel comparto pubblico è possibile, per il personale a tempo indeterminato, fruire a tal fine dei

permessi retribuiti previsti contrattualmente.

I lavoratori che non rientrano in tale categoria, hanno diritto a fruire dei permessi previsti contrattualmente, ma in questo caso si tratta di permessi non retribuiti.

La Cassazione sulle sanzioni disciplinari espulsive e conservative

Il legislatore, con l'introduzione delle disposizioni di cui all'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001, pur facendo salva la disciplina generale in tema di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo, ha tipizzato specifiche ipotesi di licenziamento disciplinare nel modo seguente:

1. a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
2. b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
3. c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
4. d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro

ovvero di progressioni di carriera; e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

5. f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 3;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'art. 55-sexies, comma 3;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'art. 3, comma 5-bis, D.Lgs. n. 150 del 2009.

Con tali disposizioni, precisano i giudici di legittimità, **sono state introdotte fattispecie legali di licenziamento aggiuntive rispetto a quelle individuate dalla contrattazione collettiva.** In questo caso il legislatore ha anche affermato con chiarezza, con il precedente articolo 55, comma 1, la **preminenza della disciplina legale rispetto a quella di fonte contrattuale;** quest'ultima, quindi, non può essere più

invocata ove in contrasto con la norma inderogabile di legge, venendo in tal caso sostituita di diritto da quest'ultima, ai sensi degli artt. 1339 e 1419 c.c.

In conclusione, per queste ipotesi tipizzate di licenziamento disciplinare, **restano prive di effetto le clausole della contrattazione collettiva che prevedano una sanzione conservativa, anziché di natura espulsiva.**

I poteri dei giudici di merito

Risolto il problema delle sanzioni espulsive tipizzate dal legislatore, restano da verificare le altre sanzioni disciplinari e i poteri dei giudici in presenza di una sanzione disciplinare conservativa prevista dalla contrattazione collettiva. In questo caso, precisano i giudici di Cassazione, **le previsioni della contrattazione collettiva che individuano le fattispecie di licenziamento disciplinare non vincolano il giudice di merito**, essendo quella della giusta causa e del giustificato motivo una nozione legale. Tale principio, tuttavia, **subisce una eccezione** ove la **previsione negoziale ricollegghi ad un determinato comportamento disciplinarmente rilevante unicamente una sanzione conservativa**. In quest'ultimo caso, il giudice è vincolato dal contratto collettivo, trattandosi di una condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore (art. 12, L. n. 604 del 1966). In altri termini, qualora alla violazione disciplinare del dipendente pubblico sia ricollegata dalla contrattazione collettiva una sanzione conservativa, il giudice non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti.

Pertanto, continua il giudice di legittimità, il giudice è vincolato dalla previsione del contratto collettivo che ricollegghi ad un determinato comportamento giuridicamente

rilevante solamente una sanzione conservativa. Di tale indicazione è proprio il legislatore a precisarlo, nel comma 2 dell'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui – salvo quanto previsto delle disposizioni dello stesso capo – la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi.

La responsabilità amministrativa dei dipendenti degli enti locali

Lo studio, a cura del Consigliere della Corte dei Conti Andrea Luberti, chiarisce i principali elementi della **responsabilità amministrativa e contabile**, anche alla luce delle più recenti **novità normative e giurisprudenziali**, con alcuni riferimenti ai principali **temi di diritto processuale**.

[Vai al documento](#)

INPS: Sono ripartite le

visite fiscali

(Messaggio Hermes/INPS)

Dal 10 agosto 2020 sono riprese le visite mediche di controllo domiciliare e ambulatoriale (VMC) nei confronti dei lavoratori incapaci temporaneamente al lavoro per malattia. Gli accertamenti medico legali, che erano state sospese nella fase di picco della emergenza sanitaria da COVID-19 col dal D.P.C.M. 9 marzo 2020.

Nell'ottica di tutelare al massimo i lavoratori, i medici di controllo incaricati del servizio, il personale dell'Istituto e i medici convenzionati operanti presso le Unità Operative territoriali Semplici o Complesse (di seguito UOC/UOST), sono stati previsti alcuni interventi procedurali e gestionali che vengono di seguito illustrati.

1. Fornitura dei dispositivi di protezione

Il personale sanitario della UOC/UOST di competenza deve essere dotato dei dispositivi di sicurezza normativamente previsti (DPI), indicati nell'allegato al citato messaggio n. 2351/2020. I medici di controllo dovranno provvedere autonomamente a dotarsi dei medesimi DPI attenendosi scrupolosamente al rispetto delle indicazioni fornite dall'Inps. Una volta eseguito tale prioritario adempimento e consentita quindi anche l'attività ambulatoriale di Sede, sarà cura dei Direttori, responsabili delle Strutture territoriali delle UOC/UOST di appartenenza, inviare apposita richiesta, avente ad oggetto "Richiesta ripresa attività VMC", per gli interventi procedurali che riguarderanno tutte le Agenzie afferenti al proprio territorio.

2. Attività delle Unità Operative territoriali Semplici o Complesse

Ai medici dipendenti, convenzionati e fiscali, è raccomandato

di attenersi scrupolosamente alle indicazioni contenute nel messaggio n. 984/2020 e alle nuove indicazioni operative medico-legali che saranno inviate dal Coordinamento Generale Medico Legale ai responsabili medici delle UOC/UOST delle Strutture territoriali dell'Istituto.

3. Certificazione di malattia e predisposizione VMC

In una prima fase di attività verrà incrementata la percentuale delle visite disposte d'ufficio rispetto a quelle datoriali. Ciò al fine di garantire che le VMC vengano eseguite solo a fronte di accurata valutazione medico-legale sulla certificazione di malattia pervenuta. Pertanto, si raccomanda l'applicazione da parte delle UOC/UOST delle istruzioni già fornite con il messaggio n. 984/2020 in merito alla gestione delle certificazioni di malattia – riferite ai lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia e ai lavoratori pubblici afferenti al Polo unico (D.lgs n. 75/2017) – e alla necessità di selezionare in modo adeguato le VMC, tenendo in debita considerazione la diagnosi riportata sul certificato, a fronte della grave situazione infettiva emergenziale.

Le VMC verranno quindi proposte, come di consueto, dalla procedura SAVi0, tra quelle individuate dal medico della Struttura territoriale di competenza.

Anche nella procedura "gestione malattia marittimi", dovrà essere selezionato dal medico di Sede un numero adeguato di VMC su certificati con diagnosi non critica.

Per quanto sopra detto, è particolarmente importante che i medici delle UOC/UOST preposte provvedano quotidianamente alla verifica dei certificati di malattia, nelle procedure sopra indicate, avendo cura di valutare sotto il profilo medico legale le certificazioni da escludere dai controlli (per possibile rischio da COVID-19).

Si informa che prima della ripresa delle assegnazioni si è

provveduto con intervento tecnico centrale ad azzerare, in procedura VMC, il contenitore delle richieste VMC d'ufficio nei confronti dei lavoratori privati e pubblici. In vista della ripresa delle VMC, le UOC/UOST dovranno altresì procedere alla predisposizione dei calendari, come di consueto, per l'inserimento delle disponibilità dei medici di controllo.

4. Gestione dei verbali delle VMCD

Il medico di controllo impossibilitato ad effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore, per sospetta situazione infettiva, dovrà attenersi a quanto previsto nel citato messaggio n. 984/2020, chiudendo il verbale con un esito B "accesso", scegliendo l'opzione "altro" e compilando il campo note con informazioni accurate e dettagliate della situazione riscontrata in fase di triage anamnestico senza procedere a predisporre alcun invito a VMC ambulatoriale per il lavoratore (opzione "Impossibilità a lasciare invito"). Il suddetto medico dovrà, inoltre, procedere a comunicare immediatamente alla UOC/UOST competente l'avvenuto "accesso - esito B" specificando il numero del verbale e la condizione indicata nelle motivazioni, per le successive attività da parte della Struttura territoriale.

Con riguardo a tali attività, confermando le indicazioni già fornite (cfr. il messaggio n. 984/2020), l'operatore sanitario o il medico della UOC/UOST di competenza procederà alla visione/validazione del verbale di accesso in procedura gestionale e alla definizione della VMC ambulatoriale creata come "impropria"; la pratica di accesso domiciliare verrà "giustificata" sanitariamente, inserendo nel campo note le specifiche notizie acquisite dal verbale di accesso del medico di controllo. Conseguentemente, non verrà generata alcuna sanzione di tipo amministrativo.

Nei casi, invece, in cui il lavoratore non venga trovato al proprio domicilio di reperibilità, si procederà come di consueto e verrà rilasciato apposito invito a VMC

ambulatoriale, mediante i modelli "SR 147" e "SR 177" (Allegati n. 1 e n. 2), opportunamente rivisti e disponibili nella sezione modulistica della Intranet dell'Istituto, al fine di prevedere, ove possibile, prima dell'accesso all'ambulatorio della UOC/UOST da parte del lavoratore, un triage telefonico. Sarà cura del medico fiscale inserire sul modulo di invito a VMC ambulatoriale lo specifico indirizzo e-mail della UOC/UOST di competenza.

5. Visite Mediche di Controllo Ambulatoriali e giustificazioni

Con riguardo alle modalità operative, nonché alle misure di protezione sanitaria (DPI) per l'effettuazione delle VMC ambulatoriali, considerato che le stesse rappresentano un'attività di visita ambulatoriale assimilabile alle altre visite eseguite in ambito assistenziale e previdenziale, si richiamano preliminarmente le disposizioni generali già fornite dall'Istituto in ottica di prevenzione di possibili rischi di contagio da COVID-19.

Si evidenziano di seguito alcuni aspetti peculiari delle VMC ambulatoriali, in ambito di medicina fiscale, prevedendo, in relazione alla specifica situazione emergenziale, le seguenti attività:

- effettuazione del triage telefonico: l'infermiere o il medico della UOC/UOST competente, ricevuta la comunicazione da parte del lavoratore assente al controllo domiciliare sulla casella di posta elettronica dedicata (come indicato nei predetti modelli) opportunamente presidiata, provvederà a contattare il lavoratore e a fornire le informazioni acquisite al responsabile medico della Struttura territoriale. Qualora, invece, il lavoratore si presenti presso l'ambulatorio della UOC/UOST, senza aver preventivamente trasmesso alcuna comunicazione per consentire il triage telefonico, la visita ambulatoriale non verrà eseguita,

considerato l'accesso contingentato e solo su prenotazione degli utenti presso le Sedi, sulla base dell'Accordo sopra citato. Si procederà, quindi, a programmare per la prima data utile apposita visita ambulatoriale dandone comunicazione al lavoratore, che dovrà comunicare il proprio recapito telefonico per poter comunque essere contattato per il necessario triage preventivo. Verrà tenuta annotazione dei dati anagrafici del lavoratore che ha effettuato il triage telefonico in apposito registro unitamente all'esito del colloquio, per ogni eventuale possibile successiva attività istruttoria di tipo amministrativo;

- gestione della VMC ambulatoriale: qualora il medico stabilisca l'impossibilità ad effettuare la visita, si procederà alla gestione della VMC ambulatoriale con verbale cartaceo, nel quale verranno inserite tutte le specifiche in merito alla valutazione del triage appena effettuato. Nella funzione "acquisizione esito verbale cartaceo" disponibile in procedura VMC si inserirà, come indicato nelle allegate istruzioni procedurali (Allegato n. 3), esclusivamente l'esito (conferma prognosi o prognosi al curante in caso di visita nell'ultimo giorno di prognosi utile). In tal modo, verranno interrotti gli effetti dell'eventuale applicazione della sanzione amministrativa per l'assenza del lavoratore a VMC domiciliare e non verrà generata alcuna sanzione per la VMC ambulatoriale;
- valutazione giustificazioni prodotte per assenza a VMC domiciliare: il medico della UOC/UOST dovrà comunque procedere alla valutazione dei motivi di assenza al domicilio del lavoratore nelle consuete modalità.

Da consultare inoltre:

[Nuovo regolamento visite fiscali \(DPCM 206-del-17-ottobre-2017\)](#)

[Polo Unico per le visite fiscali. Riepilogo e aggiornamento](#)

delle disposizioni vigenti

Norme generali su RSU e RLS

ARTT. 42 E 43 DEL TUPI

ACCORDO COLLETTIVO QUADRO 1998

INTEGRAZIONI E MODIFICHE ACQ (2013)

MODIFICHE ALL'ACQ PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU (2015)

Il Testo Unico sul Pubblico Impiego

**Testo unico sul pubblico
impiego (TUPI)**

**“Norme generali sull’ordinamento
del lavoro alle dipendenze delle
amministrazioni pubbliche”**

(D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

[Aggiornato al 30/06/2020]

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 \(aprile-giugno 2020\)](#)

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 personale (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](#)