



**FUNZIONI LOCALI
E POLIZIE LOCALI**

Collegio di Presidenza Nazionale

email: cse.flpl@cse.cc - PEC: cse.flpl@csepec.it

sito internet: www.cse.cc - tel. 06/42010899 - 06/42000358

sede: via Aniene, 14 – 00198 Roma

Notizie Utili 23

Pubblico impiego e dimissioni: occorre l'accettazione da parte della Pubblica Amministrazione?

Cass. civ., Sez. Lav. 28 maggio 2021, n. 14993

Le dimissioni del lavoratore costituiscono un negozio unilaterale recettizio sicché non necessitano più, per divenire efficaci, di un provvedimento di accettazione da parte della Pubblica Amministrazione.

Una dipendente pubblica aveva presentato le proprie dimissioni, che aveva poi revocato; stante la non intervenuta accettazione delle medesime, aveva chiesto dichiararsi la declaratoria dell'inefficacia delle dimissioni e il conseguente accertamento del suo diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Mentre il giudice di primo grado aveva accolto la sua domanda, la Corte d'Appello, intervenuta, sulla scorta del gravame del ministero, aveva invece rigettato le ragioni del dipendente: mentre infatti il tribunale aveva accolto tale domanda sul rilievo che le dimissioni del dipendente pubblico si perfezionano con l'accettazione dell'amministrazione e sono revocabili finché l'accettazione delle dimissioni non sia stata formalmente comunicata al dipendente, i giudici di appello avevano, invece, ritenuto che le dimissioni in oggetto non necessitassero di convalida, nemmeno ai sensi della L. n. 92 del 2012, art. 4, commi da 16 a 22. E ciò perché, a seguito della privatizzazione dei rapporti di pubblico impiego non era più compatibile con il nuovo regime la disciplina delle dimissioni dettata dall'art. 124 T.U. n. 3 del 1957, dovendosi applicare i criteri civilistici con la conseguenza che la dichiarazione di dimissioni, in quanto atto unilaterale recettizio ha l'effetto di risolvere il rapporto di lavoro dal momento in cui pervengono a conoscenza del datore di lavoro.

Dello stesso avviso si è mostrata la Corte di Cassazione, che ha respinto il gravame presentato dal dipendente pubblico. I giudici hanno infatti ricordato che, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 29 del 1993, essendo il cd. rapporto di pubblico impiego privatizzato regolato dalle norme del codice civile e dalle leggi civili sul lavoro, nonché dalle norme sul pubblico impiego, solo in quanto non espressamente abrogate e non incompatibili, le dimissioni del lavoratore costituiscono un negozio unilaterale recettizio, idoneo a determinare la risoluzione del rapporto di lavoro dal momento in cui vengano a conoscenza del datore di lavoro e indipendentemente dalla volontà di quest'ultimo di accettarle, sicché non necessitano più, per divenire efficaci, di un provvedimento di accettazione da parte della pubblica amministrazione. L'amministrazione, dunque, non può rigettare l'istanza del dipendente di dimissioni, ma si deve limitare ad accertare che non esistano impedimenti legali alla risoluzione del rapporto.

Proprio per l'affermata necessità di accertare esclusivamente l'intento risolutorio del soggetto che ha posto in essere il negozio, ha affermato che deve essere particolarmente rigorosa l'indagine diretta ad accertare che, da parte del lavoratore, sia stata effettivamente manifestata in modo univoco l'incondizionata e genuina volontà di porre fine al rapporto.

Del resto, proprio in ragione dell'effetto immediato di tali dimissioni, la successiva revoca è inidonea ad eliminare l'effetto risolutivo già prodottosi, restando peraltro salva la possibilità, per le parti, in applicazione del principio generale di libertà negoziale, di porre nel nulla le dimissioni con la conseguente prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto stesso, e con l'onere, in tal caso, di fornire la dimostrazione del raggiungimento del contrario accordo, a carico del lavoratore.

Stato di famiglia digitale esentasse

Il Dl semplificazioni, pubblicato in GU e in vigore dal primo giugno, limitatamente al 2021 esonera i certificati digitali anagrafici dall'imposta di bollo.

Grazie al decreto semplificazioni, si potrà chiedere lo stato di famiglia o il certificato di nascita senza dover sostenere i costi relativi all'imposta di bollo. Il cittadino che quindi ha necessità di accedere ai servizi dell'anagrafe digitale, non dovrà più pagare il bollo finora previsto. La finalità della disposizione è piuttosto evidente: incentivare i cittadini italiani a prendere sempre più confidenza con il mondo digitale. Una sorta di premio quindi l'esenzione dal bollo, per chi si dimostrerà più proiettato verso il futuro e le tecnologie digitali nel momento in cui entra in contatto con la pubblica amministrazione.

A disporre questo cambiamento è il decreto semplificazioni n. 77/2021 pubblicato in Gazzetta in 31 maggio 2021 e in vigore dal giorno successivo. L'art. 39 di detto decreto, intitolato "Semplificazione dei dati pubblici" al comma 1 lettera c) dispone che: "All'articolo 62 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, sono apportate le seguenti modificazioni: c)





al comma 3, quarto periodo, dopo le parole "del 23 luglio 2014", sono aggiunte le seguenti: ", esenti da imposta di bollo limitatamente all'anno 2021".

Pensione di reversibilità 2021

La reversibilità è una prestazione riconosciuta ai familiari dei lavoratori pensionati deceduti, della quale è possibile beneficiare anche nel 2021

La pensione di reversibilità è riconosciuta dal nostro ordinamento a determinati familiari di un lavoratore pensionato deceduto. La stessa è erogata dall'Inps, automaticamente, dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è avvenuto il decesso.

A beneficiarne possono essere il coniuge e, a determinate condizioni, i figli e i nipoti del pensionato, nonché i suoi genitori, fratelli e sorelle.

L'importo della pensione di reversibilità, nel 2021 come negli altri anni, non è fisso ma è commisurato all'importo della pensione della quale godeva il defunto quando era ancora in vita. Per ciascuna delle categorie di potenziali beneficiari sono previste delle diverse percentuali: ad esempio, al coniuge, se non ci sono figli, è riservato il 60%; in presenza del coniuge e di un figlio, questi avranno complessivamente diritto all'80% della pensione del defunto.

L'importo della pensione di reversibilità è adeguato periodicamente sulla base dell'andamento dell'inflazione. L'ultimo aggiornamento si è avuto nel 2020, mentre nel 2021 non è stato previsto alcun adeguamento.

Anche il meccanismo di rivalutazione del trattamento a scaglioni è stato confermato e nel 2021, come negli scorsi anni, l'adeguamento è del 100% solo per le pensioni fino a tre volte il minimo, mentre scende al salire dell'importo del trattamento.

Riduzione della reversibilità 2021

La reversibilità subisce poi delle riduzioni se il beneficiario possiede dei redditi propri, ulteriori rispetto al trattamento ai superstiti e che superino di tre volte il trattamento minimo Inps. Il che, per il 2021, in termini pratici vuol dire che la riduzione scatta solo se i redditi del beneficiario della prestazione superano i 20.107,62 euro.

Al di sopra di tale soglia, è previsto il taglio del 25%, del 40% o del 50% a seconda dell'importo effettivo del reddito del titolare della prestazione.

Se, però, nel nucleo familiare del beneficiario ci sono figli minori, studenti o inabili, la riduzione non scatta, così come non scatta per i trattamenti già erogati al 1° settembre 1995.

Giustificazione assenza dal servizio per la somministrazione del vaccino anti SARS-CoV-2.

Si fa riferimento alla nota del 26 maggio 2021 prot. n. 128012, acquisita in pari data con protocollo DFP n. 36073, con la quale si richiede un parere in merito alla disciplina applicabile all'assenza dal lavoro dei dipendenti pubblici per sottoporsi alla profilassi vaccinale anti Covid.

Al riguardo, si comunica che non è previsto nell'ordinamento un impianto normativo di portata generale cui ricondurre il riconoscimento di permessi specifici per la somministrazione dei vaccini.

Come correttamente evidenziato nella richiesta di parere, è stata adottata una disposizione che riguarda una specifica e delimitata tipologia di personale. Il comma 5, dell'art. 31, del decreto legge 22 marzo 2021, n. 41, recante *"Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19"*, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69 prevede infatti che, in caso di somministrazione del vaccino contro il COVID-19, l'assenza dal lavoro del *"...personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche ed educative statali e comunali, paritarie e del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, nonché degli enti universitari e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica.."*, sia giustificata e non determini alcuna decurtazione del trattamento economico.

Di conseguenza, i dipendenti appartenenti ad altri diversi comparti, che aderiscano al programma di vaccinazione regionale e si assentino dal lavoro per la suddetta somministrazione, potranno fruire di permessi personali o di altri istituti previsti dai CCNL di riferimento. Invece, le eventuali assenze dovute ai postumi del vaccino, secondo quanto precisato dal Dipartimento della funzione pubblica in

risposta ad una segnalazione sulla mancata erogazione della retribuzione accessoria agli insegnanti colpiti da postumi della vaccinazione, saranno considerate giornate di malattia ordinaria, e, quindi, sottoposte alla decurtazione di cui all'articolo 71, comma 1, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Diversamente, i lavoratori che aderiscono alla campagna vaccinale promossa dalla propria amministrazione, in ottemperanza al Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19 nei luoghi di lavoro, del 6 aprile 2021, vengono sottoposti su



base volontaria alla somministrazione del vaccino durante l'attività lavorativa. In questo caso, l'articolo 15 del citato protocollo prevede che, se la vaccinazione viene eseguita in orario di lavoro, il tempo necessario alla medesima è equiparato a tutti gli effetti all'orario di lavoro.

“Tempo tuta” non retribuito se i lavoratori non hanno obbligo di vestizione

Respinta definitivamente la richiesta avanzata da alcuni dipendenti di un'azienda. Fondamentale, secondo i Giudici, la libertà lasciata dalla società ai lavoratori, autorizzati, in sostanza, anche a presentarsi in azienda indossando i vestiti da lavoro. *(Corte di Cassazione, sez. VI Civile - L, ordinanza n. 15763/21; depositata il 7 giugno)* Niente retribuzione per il cosiddetto 'tempo tuta' se l'azienda ha lasciato piena libertà ai propri lavoratori (Corte di Cassazione, sez. VI Civile - L, ordinanza n. 15763/21, depositata il 7 giugno).

Patologia psichica, pensione di inabilità e presenza di un tutore non bastano per ottenere l'indennità di accompagnamento

Respinta la richiesta avanzata nei confronti dell'INPS da un uomo affetto da patologia psichica. Per i Giudici, come già per l'istituto previdenziale, il soggetto è in grado di provvedere alla propria igiene personale, di soddisfare i propri bisogni fisiologici, vestirsi e svestirsi, assumere i pasti, effettuare in sufficiente autonomia tutto quanto attiene alle necessità minime essenziali della quotidianità. *(Corte di Cassazione, sez. VI Civile - L, ordinanza n. 15620/21; depositata il 4 giugno)* Patologia psichica, pensione di inabilità e presenza di un tutore non bastano per ottenere dall'INPS l'indennità di accompagnamento (Corte di Cassazione, sez. VI Civile - L, ordinanza n. 15620/21, depositata il 4 giugno).

Anche il lavoratore a turno ha diritto al buono pasto

In tema di pubblico impiego privatizzato, il lavoratore adibito a turni ha diritto al buono pasto a prescindere dal fatto che la pausa per il pranzo avvenga in fasce orarie normalmente destinate alla consumazione del pasto oppure in altre fasce orarie in considerazione alla specifica articolazione dell'orario su turni. *(Corte di Cassazione, sez. VI Civile - L, ordinanza n. 15629/21; depositata il 4 giugno)* Così la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 15629/21, depositata il 4 giugno. La Corte d'Appello di Messina confermava la pronuncia di prime cure con cui era stato riconosciuto ad un lavoratore turnista dipendente...

Governo: Assegno temporaneo per figli minori

Pubblicato il 8 Giu 2021

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 135 dell'8 giugno 2021, il Decreto Legge n. 79 dell'8 giugno 2021, riguardante le misure urgenti in materia di assegno temporaneo per figli minori.

A decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, ai nuclei familiari che non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare è riconosciuto un assegno temporaneo su base mensile, a condizione che al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, siano in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

1. con riferimento ai requisiti di accesso, cittadinanza, residenza e soggiorno, il richiedente l'assegno deve cumulativamente:
 - essere cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o del permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di ricerca di durata almeno semestrale;
 - essere soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
 - essere domiciliato e residente in Italia e avere i figli a carico sino al compimento del diciottesimo anno d'età;
 - essere residente in Italia da almeno due anni, anche non continuativi, ovvero essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale;
2. con riferimento alla condizione economica, il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso di un indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), in corso di validità.

Criteri per la determinazione dell'assegno temporaneo per i figli minori

L'assegno è determinato in base alla [tabella](#), la quale individua le soglie ISEE e i corrispondenti importi mensili dell'assegno temporaneo per ciascun figlio minore, in relazione al numero dei figli minori.

Gli importi della [tabella](#) sono maggiorati di 50 euro per ciascun figlio minore con disabilità.

Il beneficio è riconosciuto dall'INPS nel limite massimo complessivo di 1.580 milioni di euro per l'anno 2021.

Modalità di presentazione della domanda e decorrenza

La domanda è presentata in modalità telematica all'INPS ovvero presso gli istituti di patronato, secondo le modalità indicate dall'INPS entro il 30 giugno 2021. Resta ferma la decorrenza della misura dal mese di presentazione della



domanda stessa. Per le domande presentate entro il 30 settembre 2021, sono corrisposte le mensilità arretrate a partire dal mese di luglio 2021.

L'erogazione dell'assegno avviene mediante accredito su IBAN del richiedente ovvero mediante bonifico domiciliato, salvo quanto previsto in caso di nuclei familiari percettori di reddito di cittadinanza. In caso di affido condiviso dei minori, l'assegno può essere accreditato in misura pari al 50% sull'IBAN di ciascun genitore. L'assegno non concorre alla formazione del reddito.

Pubblico impiego rapporto procedimento penale e disciplinare Sui termini di riattivazione del procedimento disciplinare. Sentenza cassazione numero 15464/2021.

In ambito di riattivazione del procedimento disciplinare, tenuto conto della funzione che l'atto realizza, ai fini del rispetto del termine occorre avere riguardo alla data di adozione dello stesso. Detti principi, infatti, costituiscono applicazione della regola più generale secondo la quale la decadenza è impedita dal compimento di un atto tipico entro un termine determinato: se l'atto a carattere recettizio, la sua conoscenza o conoscibilità da parte del destinatario rileva, esclusivamente, ai fini della produzione degli effetti tipici dell'atto, a meno che essa non sia prevista, nella fonte che contempla la decadenza, come elemento costitutivo della fattispecie impeditiva.

Il giudicato penale non preclude una rinnovata valutazione in sede disciplinare dei fatti accertati dal giudice penale, data la diversità dei presupposti delle rispettive responsabilità, appunto quella penale e quella disciplinare. Rimane però fermo il limite dell'accertamento dei fatti nella loro materialità, ovvero della ricostruzione dell'episodio posto a fondamento dell'imputazione

Le ultime indicazioni della Corte di Cassazione sui procedimenti disciplinari

Sono tassativi solamente i termini per l'avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari. L'informazione di garanzia non determina di norma l'acquisizione della piena conoscenza e non fa quindi maturare i termini imperativi per l'avvio del procedimento disciplinare. La mancata affissione del codice disciplinare non determina automaticamente la nullità della sanzione irrogata. Sono queste le più recenti indicazioni fornite dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione sui procedimenti disciplinari.

I TERMINI TASSATIVI

Devono essere considerati come termini imperativi per i procedimenti disciplinari quelli rigidamente e tassativamente fissati dalla normativa, cioè quello iniziale e quello finale. Lo ricorda la sentenza della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 11762/2021. Ci viene detto in primo luogo che si deve essere portati a considerare come imperativi, "con riferimento alla normativa conseguente al d. lgs. 150/2009, a ravvisare fattispecie decadenziali soltanto nell'inosservanza dei tempi del procedere rispetto al termine (iniziale) per la contestazione, di cui all'art. 55-bis, co. 2 e 4, d. lgs. 165/2001 ed ai termini (finali) di conclusione del procedimento di irrogazione di cui alle stesse norme, oltre che, nel caso di sospensione in attesa della definizione del procedimento penale, dei termini (finali) di cui all'art. 55-ter, u.c., d. lgs. 165/2001, per effetto implicito nel rinvio di quest'ultima disposizione all'art. 55-bis, che appunto qualifica come perentori i termini ultimi di irrogazione. Non è stata invece ritenuta di portata decadenziale l'inosservanza del termine di cinque giorni previsto per la trasmissione degli atti all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, ove non si dimostri un pregiudizio al diritto di difesa e, con riferimento anche al termine e le modalità per la convocazione a difesa disciplinati dall'art. 55-bis del d.lgs. n. 150 del 2009, ne è stata posta in evidenza la finalità di garanzia, traendone la conseguenza che i vizi procedurali correlati all'audizione del lavoratore possono dare luogo a nullità del procedimento, e della conseguente sanzione, solo ove sia dimostrato, dall'interessato, un pregiudizio al concreto esercizio del diritto di difesa, e non di per sé soli". Alla stessa conclusione si deve pervenire anche con riferimento alle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 75/2017. Su questa base ci viene detto espressamente che "In mancanza della prova di concreti ed effettivi pregiudizi al diritto di difesa, il fatto che la P.A., non palesi con comunicazione espressa l'intento di attendere l'esito del procedimento penale è pertanto privo di rilievo rispetto alla validità del procedimento disciplinare". Ed inoltre si deve "escludere che il lavoratore possa dolersi del fatto che, dopo la sospensione del procedimento disciplinare, la P.A. non lo riattivi dopo le sentenze di primo o di secondo grado emesse in sede penale.

Tale ripresa anticipata è dunque facoltà propria della P.A., a tutela del proprio buon andamento, ma non sussiste alcun interesse giuridicamente tutelato del lavoratore a che essa abbia luogo, in quanto anche da questo punto di vista le tutele decadenziali sono previste solo in ragione del termine finale, susseguente al giudicato". Ed inoltre "qualora la P.A., per ragioni di garanzia e cautela, decida di posticipare la propria decisione all'esito del procedimento penale, ciò non significa che l'apprezzamento della gravità e dell'improseguibilità del rapporto debba essere necessariamente condizionato dal comportamento tenuto medio tempore tenuto dal ricorrente. La P.A., sospendendo il procedimento disciplinare, legittimamente evita ogni giudizio sui fatti commessi, ma la loro gravità è destinata pienamente a riemergere, in tutta la sua portata ed in ogni aspetto, una volta che, con il giudicato, essi si abbiano per definitivamente



accertati.... il giudizio sull'incidenza dei reati commessi sul rapporto fiduciario resta valutazione di merito, nel caso di specie non implausibilmente fondata sulla gravità dei fatti e sulle peculiarità del lavoro pubblico, sotto il profilo del rispetto della legalità e senza che sia necessariamente decisivo quanto accaduto o il comportamento positivamente serbato dall'incolpato nella pendenza degli accertamenti penali". Infine, ci viene detto che "la sospensione per detenzione riconnessa a misure penali, qualora conseguente agli stessi fatti che poi giustificano il licenziamento, si connota, in concreto, come prodromica rispetto ad esso e giustifica il retroagire degli effetti della sanzione espulsiva".
L'INFORMAZIONE DI GARANZIA E LA PIENA CONOSCENZA.

Il termine per l'avvio del procedimento disciplinare comincia a decorrere dalla data in cui l'ente ha acquisito la piena conoscenza del fatto; la informazione di garanzia di norma contiene tali elementi: è quanto stabilisce la sentenza della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 9313/2021. La pronuncia ha inoltre chiarito che la mancata audizione del dipendente per un differimento della audizione richiesta dallo stesso non determina la illegittimità del procedimento e della sanzione irrogata: spetta al lavoratore dimostrare che il suo diritto alla difesa è stato compromesso in modo sostanziale. Leggiamo testualmente che "in tema di procedimento disciplinare, ai fini della decorrenza del termine per la contestazione dell'addebito, assume rilievo esclusivamente il momento in cui l'ufficio competente abbia acquisito una notizia di infrazione di contenuto tale da consentire allo stesso di dare, in modo corretto, l'avvio al procedimento mediante la contestazione, la quale può essere ritenuta tardiva solo qualora la P.A. rimanga ingiustificatamente inerte, pur essendo in possesso degli elementi necessari per procedere, sicché il suddetto termine non può decorrere a fronte di una notizia che, per la sua genericità, non consenta la formulazione dell'incolpazione e richieda accertamenti di carattere preliminare volti ad acquisire i dati necessari per circostanziare l'addebito". Ed ancora, queste "caratteristiche non possono essere rinvenute esclusivamente nel contenuto, per quanto puntuale di una informazione di garanzia che, a termini dell'art. 369 cod. proc. pen., è atto che viene inviato dal pubblico ministero all'indagato quando deve essere compiuta una qualche attività cui il difensore ha diritto di assistere. Si tratta, come è noto, di un atto che garantisce alla persona cui viene spedito la possibilità di essere assistita da un proprio difensore di fiducia con contestuale invito a esercitare la relativa facoltà. Tale informazione di garanzia riporta, certo, le norme che si intendono violate, la data e il luogo di tali violazioni ed anche le generalità della parte offesa/denunciante (integrando le modalità esecutive, il contenuto e le finalità della condotta gli elementi minimi essenziali delle stesse ipotesi di reato indicate), tuttavia si tratta di un atto che prelude ad una attività successiva di indagine e, come nel caso di specie, non ne presuppone alcuna già svolta, diversa dall'acquisizione della *notitia criminis* attraverso la denuncia". La sentenza chiarisce inoltre che "il lavoratore raggiunto da contestazione disciplinare ha diritto, qualora ne abbia fatto richiesta, ad essere sentito oralmente dal datore di lavoro; tuttavia, ove il datore, a seguito di tale richiesta, abbia convocato il lavoratore per una certa data, questi non ha diritto ad un differimento dell'incontro laddove si limiti ad addurre una impossibilità di presenziare, poiché l'obbligo di accogliere la richiesta del lavoratore sussiste solo ove la stessa risponda ad un'esigenza difensiva non altrimenti tutelabile". Ed inoltre, "tanto in ambito di lavoro privato quanto in ambito di lavoro pubblico privatizzato, che la sanzione della illegittimità del licenziamento in caso di violazione del termine posto per le difese del lavoratore viene sempre collegata alla deduzione di un pregiudizio subito nell'articolazione delle giustificazioni da fornire al datore di lavoro. Il pregiudizio determinato dal mancato rispetto del termine a difesa deve essere dedotto in concreto e non in via astratta". Ed infine, "è onere del dipendente, che contesti la legittimità della sanzione per non aver potuto presenziare all'audizione a causa di una patologia così grave da risultare ostativa all'esercizio assoluto del diritto di difesa, dovendosi ritenere che altre malattie non precludano all'incolpato altre forme partecipative come ad es. l'invio di memorie esplicative, la delega difensiva ad un avvocato, così da consentire al procedimento di andare avanti ugualmente, nel rispetto dei termini perentori finali che lo cadenzano".

L'AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE.

Non può essere considerato in modo automatico motivo di annullamento del procedimento disciplinare la mancata affissione del codice disciplinare se la violazione è talmente rilevante da essere percepibile immediatamente come contraria al cd minimo etico ed ai principi di carattere generale dell'ordinamento. E' quanto afferma la sentenza della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 11120/2021. La pronuncia si segnala inoltre per il richiamo al vincolo della proporzionalità tra la sanzione e la condotta del dipendente. Essa si riferisce ad un caso specifico di licenziamento a seguito di condanna penale passata in giudicato. Viene ricordato in premessa che, sulla scorta delle previsioni della legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, è sicuramente vero che il "CCNL impone l'affissione del codice disciplinare come forma *ad substantiam*, con la conseguenza che la violazione di tale previsione è causa di nullità della sanzione disciplinare, come affermato dalla giurisprudenza di legittimità". La sentenza ricorda che "il contegno sanzionatorio era da subito percepibile come illecito in quanto contrario al minimo etico ed al codice penale, con la conseguenza che non era necessaria la pubblicità del codice disciplinare.



La giurisprudenza di legittimità ha già avuto modo di affermare che in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al cd minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare prevista dall'articolo 55 del d.lgs. n. 150/2009 in quanto il dipendente pubblico, come quello del settore privato, ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta". Al riguardo viene ricordato che "la funzione della pregressa previsione in un testo che sia affisso o pubblicato nelle forme del caso non è quella di fondare in assoluto il potere disciplinare ma è invece quella di predisporre e regolare le sanzioni rispetto a fatti di diversa natura, la cui mancata previsione potrebbe far ritenere che la reazione datoriale risponda a criteri repressivi che inopinatamente valorizzano ex post e strumentalmente taluni comportamenti del lavoratore". Il che non ricorre "nei casi in cui la gravità assoluta" emerga con tutta evidenza". Un'altra assai importante indicazione è la seguente "in tema di licenziamento disciplinare la tipizzazione delle cause di recesso contenuta nella contrattazione collettiva non è vincolante, potendo il catalogo delle ipotesi di giusta causa e di giustificato motivo essere esteso, in relazione a condotte comunque rispondenti al modello di giusta causa o di giustificato motivo, ovvero ridotto, se tra le previsioni contrattuali ve ne sono alcune non rispondenti al modello legale e dunque nulle per violazione di norma imperativa; ne consegue che il giudice non può limitarsi a verificare se il fatto addebitabile sia riconducibile ad una previsione contrattuale, essendo comunque tenuto a valutare in concreto la condotta addebitata e la proporzionalità della sanzione". Conclusivamente, occorre effettuare "il giudizio di proporzionalità della sanzione espulsiva irrogata al lavoratore con riguardo alla condotta, così facendo corretta applicazione del principio secondo cui è da escludere qualunque sorta di automatismo a seguito dell'accertamento dell'illecito disciplinare, sussistendo l'obbligo per il giudice di valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale e, dall'altro, la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflittala".

Uso, per le prove scritte di un concorso, di una matita personale del candidato

Concorso – Prove scritte – Esclusione – Per utilizzo di matita personale – Illegittimità – Fattispecie.

L'uso di una matita personale del candidato ad un concorso pubblico che prevede prove scritte non può costituire ragione di esclusione. Nella specie l'esclusione era stata disposta in esecuzione della clausola del bando che inibiva l'ingresso nella sala concorso di "uno strumento idoneo alla memorizzazione di informazioni o alla trasmissione di dati". Ha chiarito la Sezione che l'impiego di una matita da parte della candidata non sembra riconducibile alla introduzione nell'aula di "...uno strumento idoneo alla memorizzazione di informazioni o alla trasmissione di dati...". Ciò in quanto una matita sostanzia un oggetto idoneo unicamente a veicolare su un supporto cartaceo le cognizioni teoriche possedute da un candidato onde trasporle nel foglio messo a disposizione dalla commissione ai fini dello svolgimento della prova concorsuale ma è sostanzialmente privo, ontologicamente, anche della mera capacità di conservazione, archiviazione e memorizzazione di qualsivoglia dato di conoscenza.

Il Coordinamento Nazionale