



**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 6

Cassazione: l'assoluzione in sede penale inficia il licenziamento?

Con l'**ordinanza n. 2871 del 31.01.2022**, la Cassazione afferma che la sentenza di assoluzione in sede penale per insufficienza di prove non vincola il giudice civile rispetto al giudizio sulla responsabilità disciplinare del lavoratore per gli stessi fatti.

Anac richiama il comune di Firenze

Il comune di Firenze non ha rispettato i **principi di non discriminazione e trasparenza** nella gara per la fornitura delle auto per la polizia municipale ponendo in essere di fatto un affidamento diretto verso un operatore economico scelto su base fiduciaria. Lo rileva l'Anac invitando il capoluogo toscano a recepire le indicazioni.

Lavoratore sospeso perché non vaccinato, lo stipendio va restituito. Tar: grave pregiudizio negare la retribuzione

Un decreto del TAR del Lazio che potrà aprire una finestra significativa, se non si tratterà di un caso isolato, verso quei provvedimenti di sospensione della retribuzione che hanno riguardato una quantità importante di lavoratori pubblici, scuola inclusa, ai quali non è stato neanche riconosciuto l'assegno alimentare, in caso di mancata vaccinazione.

Il TAR del Lazio, con **decreto 726 del 2/2/22**, si pronuncia verso il ricorso proposto da un lavoratore come difeso dal proprio legale, contro il Ministero della Giustizia, per chiedere l'annullamento del provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino alla comunicazione dell'avvio o del completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo, e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021, ai sensi dell'art. 2 comma 3 del d.l. 26 novembre 2021, n. 172; – dell'invito a produrre documentazione relativa all'avvio del ciclo vaccinale o alla sua prenotazione; – del decreto legge 26 novembre 2021, n. 172 recante *"Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali"*; – del decreto legge 21 settembre 2021, n. 127 recante *"Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening"*; – del decreto legge 1 aprile 2021, n. 44, recante *"Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici"*; – della legge 28 maggio 2021, n. 76; – della legge 23 luglio 2021, n. 106; – del d.l. 7 gennaio 2022, n.1; – di ogni altro atto presupposto, connesso, collegato e/o consequenziale, antecedente o successivo, ancorché non conosciuto.

Negare la retribuzione al dipendente è grave pregiudizio

Affermano i giudici che *"considerato che il ricorso, prospettando in sostanza profili di illegittimità costituzionale della normativa concernente l'obbligo, per determinate categorie di personale in regime d'impiego di diritto pubblico, di certificazione vaccinale ai fini dell'ammissione allo svolgimento della prestazione lavorativa, richiede adeguato approfondimento nella sede propria collegiale; Ritenuto che, in relazione alla privazione della retribuzione e quindi alla fonte di sostegno delle esigenze fondamentali di vita, sussistono profili di pregiudizio grave e irreparabile, tali da non tollerare il differimento della misura cautelare sino all'esame collegiale"*, concludono





in questo modo: “Accoglie l’istanza di misura cautelare monocratica sino all’esame collegiale, limitatamente alla disposta sospensione del trattamento retributivo”. D’altronde l’avevamo osservato su O.S che quando l’emergenza pandemica si sarebbe attenuata, cosa che ora si sta verificando, non era da escludere una inversione di marcia da parte della giurisprudenza su tematiche complesse come queste che hanno caratterizzato una legislazione lavoristica effettivamente restrittiva e peggiorativa per i diritti dei lavoratori, ciò a prescindere da come la si possa pensare sulla questione dell’obbligo vaccinale e della vaccinazione, che qui non è messa in discussione.

La violazione prevista dall’art. 59, comma 8, lett. f) del CCNL 21.05.2018 – Comparto Funzioni Locali (“fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale”) si concretizza solo quando i due requisiti citati nella stessa norma (giornata festiva e di riposo settimanale) coesistono?

In merito al quesito posto, è opinione della scrivente Agenzia che i due requisiti espressamente richiamati dall’art. 59, comma 8, lett. f (giornata festiva e di riposo settimanale) non debbano necessariamente coesistere.

Pertanto, si ritiene che la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi possa essere comminata anche nel caso in cui la “continuità” delle assenze ingiustificate sia riscontrabile solo con la giornata di riposo settimanale non festivo.

Tale circostanza, si precisa, può verificarsi nei casi in cui il giorno di riposo settimanale non coincida con la giornata festiva (come di solito per il personale turnista), secondo la specifica articolazione dell’orario per lo stesso adottata.

Al personale di altro ente, utilizzato a tempo parziale per l’esercizio di un servizio in convenzione ex art. 30 del TUEL, è ancora possibile riconoscere, a carico dell’ente di destinazione, le incentivazioni economiche di cui agli artt. da 13 a 15 e 19 del CCNL 22.01.2004, previa contrattazione dei criteri di cui all’art.14, comma 3, del CCNL del 22/01/2004?

Con riferimento al quesito in oggetto, innanzitutto si osserva che, per effetto della previsione contenuta all’art. 3, comma 7, del CCNL comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, ai sensi della quale “Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL”, la materia oggetto di contrattazione decentrata integrativa citata all’art.14, comma 3, del CCNL del 22/01/2004 è da ricondurre, nell’ambito del nuovo quadro regolativo, alle forme di incentivazioni economiche di cui all’art. 7, comma 2 (ad esempio alla lett. b) “criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance”) del medesimo CCNL del 21/05/2018. Pertanto, si ritiene ancora possibile riconoscere al personale utilizzato a tempo parziale per funzioni e servizi in Convenzione, ex art. 30 del D.lgs. 267/00, una incentivazione economica a carico del fondo dell’ente utilizzatore.

Un ente che in passato non aveva già stanziato risorse per “politiche di welfare aziendale” può avvalersi della disciplina contenuta all’art.72 del CCNL del 21/05/2018?

Come si evince dalla stessa formulazione dell’art.72 del CCNL delle Funzioni Locali del 21/05/2018, gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziati dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia. Pertanto, se l’ente non aveva già in passato stanziato risorse a tale finalità, sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo, non potrà applicare la citata disciplina dell’art.72 del CCNL del 21/05/2018, atteso che il CCNL non prevede altre e diverse forme di finanziamento.



Ecco le ultime novità riguardanti la trattativa sul Rinnovo Contratto Enti Locali 2022 analizzata sotto la lente delle recenti riunioni tra ARAN e Organizzazioni Sindacali.

Prosegue il negoziato per il **rinnovo del CCNL delle Funzioni Locali**.

L'ARAN ha proposto un testo che riprende, con ulteriori aggiornamenti, temi legati al rapporto di lavoro e ai contratti di lavoro flessibili, integrato dalla parte relativa alle relazioni sindacali.

Queste novità integrano quelle precedentemente emerse negli incontri precedenti.

Le ultime novità riguardanti il Rinnovo Contratto Enti Locali 2022

A fronte della conferma di alcune proposte sindacali, come la possibilità di riconoscere l'indennità di turno anche in caso di compresenza per i servizi educativi, il testo sul rapporto di lavoro e contratti di lavoro flessibili, si registrano secondo i sindacati pochi altri avanzamenti e alcuni elementi vistosamente inaccettabili, come l'aumento della percentuale massima di contratti di lavoro a tempo determinato, o l'assordante silenzio sulla nuova disciplina del festivo infrasettimanale.

Ancora più inaccettabile risulta la quasi totale mancanza di riscontro alle nostre proposte sulle relazioni sindacali.

Nulla risulta detto:

- sul **recupero delle relazioni sindacali su materie presenti nei vecchi contratti** (calendario educativi; criteri di attribuzione delle mansioni superiori; mobilità interna; ecc.);
- sulla **diffusione dell'Organismo paritetico agli enti con meno di 300 dipendenti**; su tempi certi per la contrattazione decentrata;
- sul confronto in merito ai **fabbisogni occupazionali e all'organizzazione del lavoro**.

I sindacati hanno dunque contestato all'ARAN il fatto di aver ignorato questi temi e di non aver risposto a questioni che hanno evidenziato essere cruciali.

Gli impegni presi da ARAN

Al termine della discussione l'ARAN si è impegnata ad affrontare alcune questioni.

- Verrà fatta una **ricognizione complessiva sulle norme dei vecchi contratti** che hanno riflessi sulle relazioni sindacali per aggiornare gli articoli su confronto e contrattazione.
- E verrà formulata una **proposta sui tempi certi di contrattazione** che avrà indicativamente come orizzonte il primo quadrimestre dell'anno.
- Sull'**Organismo paritetico** l'Agenzia ha assunto l'idea di fare una proposta per estenderne la diffusione agli enti con meno di 300 dipendenti.
- Infine sul **festivo infrasettimanale** l'ARAN ha confermato la volontà di proporre un testo e sui tempi di vestizione si faranno ulteriori riflessioni che i sindacati verificheranno nei prossimi incontri.

L'ARAN pertanto invierà nelle prossime settimane un testo rivisto alla luce di questi impegni.

Orario Straordinario dipendenti Enti Locali: chiarimenti dalla Cassazione .La Corte di cassazione sezione lavoro, con l'ordinanza 41251/2021, ha fornito importanti chiarimenti sull'Orario dello Straordinario dei Dipendenti Enti Locali e sulla sua autorizzazione preventiva.

Secondo quanto previsto dall'art. 3 del **D.Lgs. 66/2003**, per lavoro straordinario si intende il lavoro svolto oltre il normale orario di lavoro.

Scopriamo nello specifico cosa ha stabilito la Cassazione in materia di straordinario per i Dipendenti degli Enti Locali.

Cosa si intende per lavoro straordinario?



La legge stabilisce che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, demandando alla contrattazione collettiva la possibilità di definire una durata inferiore.

Con l'entrata in vigore del **D.Lgs. 66/2003** è stato sostituito il limite giornaliero di 8 ore di lavoro, definendo la durata del riposo minimo che viene quantificato in 11 ore consecutive ogni 24 ore di lavoro.

Resta viceversa valido il limite settimanale dell'orario di lavoro, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, che è quantificato in 48 ore.

La legge prevede che il lavoro straordinario debba essere contenuto e che debba svolgersi secondo le modalità ed i limiti previsti dalla contrattazione collettiva.

In assenza di definizione da parte della contrattazione, la legge stabilisce la durata massima del lavoro straordinario in 250 ore annue.

Orario Straordinario dipendenti Enti Locali: chiarimenti dalla Cassazione

La Corte di cassazione, sez. lavoro, con l'**ordinanza n. 41251/2021**, ha chiarito che le prestazioni di lavoro straordinario del personale di regioni ed enti locali sono rivolte a fronteggiare situazioni eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore regolare di programmazione del tempo di servizio e di copertura dell'orario di lavoro dei dipendenti.

Bisogna anche ricordare che nel rispetto dei principi costituzionali dettati dall'**art. 97 della Costituzione**, il diritto al compenso per il lavoro straordinario presuppone sempre, in ogni caso, **l'autorizzazione preliminare dell'ente di appartenenza**.

La prestazione di lavoro straordinario deve, quindi, essere espressamente autorizzata dal dirigente della struttura, che deve mettere a base delle proprie valutazioni concrete esigenze organizzative, produttive e di servizio.

Il Coordinamento Nazionale