

Lo ha chiarito la Corte conti Sardegna dopo l'ok della sezione autonomie

Pensionati, docenze ok

Sono pagate. Al contrario delle consulenze

Pagina a cura

DI VINCENZO GIANNOTTI

La possibilità di retribuire un lavoratore autonomo in quiescenza, precedentemente in servizio presso l'ente, è da intendersi negata in caso di consulenze, mentre è consentita per le attività di docenza e di membro di commissioni esaminatrici. Sono le indicazioni della Corte dei conti della Sardegna (deliberazione n.139/2022) che, dopo il via libera della Sezione delle Autonomie, ha risposto ai dubbi di un ente locale sulle limitazioni previste dal d.l. 95/2012 in materia di incarichi per i soggetti in quiescenza.

La domanda del sindaco

Avuto riguardo al divieto imposto dall'art.5, comma 9, del d.l. 95/2012 sul divieto di conferimento di incarichi a personale in quiescenza, un sindaco ha chiesto ai magistrati contabili se la disposizione legislativa possa essere interpretata nel senso che "sia possibile retribuire, con contratto di lavoro autonomo, un funzionario



La Corte conti

in quiescenza (in precedenza in servizio presso l'ente locale) per supportare lo stesso ente e per svolgere attività di formazione operativa del relativo personale, fermo restando che lo stesso non potrebbe svolgere attività di responsabile del settore, neppure dei singoli procedimenti".

La decisione

Il Collegio contabile della Sardegna ha chiesto alla Sezione delle Autonomie se il quesito posto possa essere considerato ammissibile. Con deliberazione

n.14/2022 i magistrati hanno espresso parere positivo, riguardando l'interpretazione di una norma, con riferimento ai limiti e divieti ivi previsti, strumentali al raggiungimento di specifici obiettivi di contenimento della spesa, nella specie di personale, nell'ambito delle più generali finalità di finanza pubblica. Pertanto, il Collegio contabile ha operato una distinzione sul quesito riguardante l'utilizzazione di personale in quiescenza "per supportare l'ente e per svolgere

attività di formazione operativa per il personale dell'ente". La prima fattispecie, ossia il supporto all'ente, rientra nel concetto di consulenza, implicando quest'ultima un supporto professionale svolto a favore di altro soggetto, che necessita di competenza qualificata per essere adjuvato o "formato" in determinate materie specialistiche. Si tratterebbe, in altri termini, di attività corrispondente a quella già in precedenza svolta dall'interessato presso lo stesso comune, espressamente vietata dalla disposizione legislativa (restrizione normativa operata dall'art. 6 del d.l. 90/2014). Sono, invece, da considerarsi escluse dall'ambito del divieto di conferire consulenze retribuite, gli incarichi di docenza e quelli di membro di commissioni esaminatrici, i quali non possono essere in alcun modo assimilati ad attività interne all'ente che possono, invece (nell'ottica almeno teorica e programmatica del legislatore), essere assicurate col ricambio generazionale.

—© Riproduzione riservata—

CASSAZIONE

Meno formalismi per licenziare

La legge prevede che il licenziamento deve essere comunicato per iscritto al dipendente, senza però prescrivere modalità specifiche di comunicazione, con la conseguenza che la volontà di licenziare può essere comunicata al lavoratore anche in forma indiretta, purché chiara. Con queste indicazioni la Cassazione (ordinanza n.24391/2022) ha respinto il ricorso di un dipendente, di un ente locale, che ha lamentato di avere ricevuto una copia non conforme all'originale e quindi inefficace.

A seguito della visita della Commissione medica, un dipendente di un ente locale veniva dichiarato non idoneo permanentemente al servizio in modo assoluto (art.55 del d.lgs. 165/01). Il rapporto di lavoro è stato, quindi, risolto con determinata dirigenziale. Avverso il licenziamento, il dipendente presentava ricorso al giudice del lavoro che, in primo grado e in opposizione, dichiarava inefficace il licenziamento intimato, qualificandolo come orale, ed ordinava all'ente locale di reintegrare il lavoratore e pagargli un'indennità commisurata alla retribuzione maturata dalla data del recesso a quella della reintegra, non avendo l'amministrazione dimostrato l'avvenuta notificazione della determinazione di collocamento a riposo. Di diverso avviso la Corte di appello, adita dall'ente locale, secondo la quale il recesso sarebbe avvenuto in forma incontestabilmente scritta (determina dirigenziale). Il dipendente, quindi, ha presentato ricorso in Cassazione. Il ricorso del dipendente è stato rigettato, essendo esso incentrato sulla corretta interpretazione delle disposizioni legislative (art.2 legge n. 604/1966) secondo cui l'imprenditore deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro (comma 1), e che il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi è inefficace (comma 3). La tesi difensiva secondo cui, la determina dirigenziale di collocamento a riposo avrebbe dovuto essere in ogni caso comunicata in copia conforme ed in originale all'interessato è stata giudicata non condivisibile. Infatti, a dire della Cassazione, in tema di forma del licenziamento, l'art. 2 della legge n. 604 del 1966 esige, a pena d'inefficacia, che il recesso sia comunicato al lavoratore per iscritto, ma non prescrive modalità specifiche di comunicazione. Pertanto, non sussistendo per il datore di lavoro l'onere di adoperare formule sacramentali, la volontà di licenziare può essere comunicata anche in forma indiretta, purché chiara.

—© Riproduzione riservata—

Settore al segretario? Illegittimo revocare la po

La revoca anticipata della posizione organizzativa può avvenire solo in caso di accertamento di risultati negativi o per intervenuti mutamenti organizzativi. La decisione del sindaco di attribuire il settore al segretario comunale, con contestuale revoca della posizione organizzativa al precedente responsabile, non realizza la fattispecie del mutamento organizzativo ma è atto di micro organizzazione adottato con i poteri del datore di lavoro. Con queste motivazioni la Cassazione (ordinanza n.22926/2022), contrariamente a quanto statuito dalla Corte di appello, ha giudicato illegittima la revoca anticipata della posizione organizzativa.

Un responsabile del settore di un ente locale titolare di posizione organizzativa, ha presentato ricorso al giudice ordinario al fine di far dichiarare illegittimo il decreto del sindaco che aveva disposto l'attribuzione del settore al segretario comunale con conseguente revoca della posizione organizzativa. Sia il Tribunale di primo grado, sia la Corte di appello, hanno giudicato legittimo il provvedimento sindacale. Avverso la sentenza ha proposto ricorso in Cassazione il dipendente espunto dal settore, lamentandosi dell'errore commesso dai giudici in merito alla definizione di mutamento organizzativo richiesto dalla normativa contrattuale per giustificare la revoca anticipata dell'incarico. Secondo i giudici di Piazza Cavour sia le disposizioni legislative sia quelle contrattuali hanno previsto la possibile revoca anticipata dell'incarico dirigenziale o di posizione organizzativa solo dopo formale adozione richiedendo esplicita motivazione fondata su ragioni attinenti al settore cui è preposto il dirigente. Nel caso di specie, invece, la revoca era indirettamente scaturita dal conferimento dello stesso incarico al segretario comunale, per effetto del quale il ricorrente è stato privato dei compiti precedentemente assegnati. Si tratta, pertanto di un provvedimento non ancorato a mutamento dell'assetto organizzativo, ovvero di «riorganizzazione» richiesta dalla disciplina pattizia per la revoca anticipata dell'incarico dirigenziale. L'accoglimento del ricorso comporta il rinvio alla Corte di appello di una nuova decisione nel merito, sulla base dei principi di diritto enunciati.

—© Riproduzione riservata—

Nella p.a. l'avvocato non è inamovibile

E' errato il principio secondo cui il profilo professionale dell'avvocato pubblico avrebbe preminenza rispetto a quello del rapporto di pubblico dipendente, con conseguente inamovibilità dell'avvocato in altri servizi o settori dell'ente locale. Secondo la Cassazione (ordinanza n.23219/2022) l'autonomia ed indipendenza di giudizio intellettuale e tecnico dell'avvocato, sta a delineare il regime di svolgimento della prestazione forense, fino a quando il suo esercizio perduri, ma non può avere rilievo, a meno di spostamenti ritorsivi, rispetto all'esercizio della facoltà datoriale di mutare le mansioni da assegnare all'avvocato interno. Un ente locale ha assegnato un avvocato, inserito nell'ufficio legale, alla direzione urbanistico-edilizia per il necessario supporto alle funzioni giuridiche legali. A seguito del ricorso del dipendente avvocato, la Corte di appello ha condannato l'ente al risarcimento del danno subito dal dipendente avvocato, stimato in via equitativa pari al 50% della retribuzione, per tutto il periodo di assegnazione illegittima ad altre mansioni, per depressione del suo bagaglio professionale. La questione è giunta in Cassazione. Il ricorso dell'ente locale è stato giudicato fondato dai giudici di Piazza Cavour. Infatti, secondo la consolidata giurisprudenza del giudice di legittimità, qualora un avvocato o procuratore sia inserito nell'ufficio legale di un ente pubblico, con costituzione di rapporto di lavoro subordinato, in deroga alla regola generale dell'incompatibilità della professione forense con impieghi retribuiti, la disciplina di tale rapporto trova prevalente applicazione, anche per quanto riguarda le disposizioni dettate dall'art. 2103 cod. civ. in tema di mansioni del dipendente (tra le tante Cassazione Sezioni unite 24 aprile 1990, n. 3455). In modo conforme si muovono anche le indicazioni contrattuali senza alcuna eccezione, prevedendo che «tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili» (art. 3 Ccnl 31.3.1999). D'altra parte la protezione dell'autonomia delle avvocature civiche, prevista dall'Ordinamento forense, non può che fare riferimento all'esercizio concreto delle funzioni esercitate fino a quando queste perdurino, perdendo di rilievo rispetto all'esercizio della facoltà del datore pubblico di mutare le mansioni assegnate.

—© Riproduzione riservata—