



Notizie Utili 17

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE (CONCORSO scad. 7 luglio 2024)

Concorso pubblico, per esami, per la copertura di complessivi centoquarantasei posti di magistrati tributari, a tempo indeterminato.

Requisiti per l'ammissione al concorso

1. Per essere ammesso al concorso e' necessario che l'aspirante:

- a) sia cittadino italiano;
- b) abbia l'esercizio dei diritti civili;
- c) sia di condotta incensurabile;
- d) sia fisicamente idoneo all'impiego a cui aspira;
- e) sia in posizione regolare nei confronti del servizio di leva al quale sia stato eventualmente chiamato;
- f) sia in possesso del diploma di laurea in giurisprudenza conseguito al termine di un corso universitario di durata non inferiore a quattro anni, ovvero del diploma di laurea magistrale in Scienze dell'economia (classe LM-56) o in Scienze economico-aziendali (classe LM-77) o di titoli degli ordinamenti previgenti a questi equiparati;
- g) sia in regola con il pagamento del contributo alle spese per il concorso ai sensi dell'art. 4-ter, comma 5, del decreto legislativo del 31 dicembre 1992, n. 545. A tal fine il candidato deve procedere, tramite il servizio pagoPA, al versamento della somma di euro 50,00 nel termine di presentazione della domanda di cui al successivo art. 3, comma 1. Il contributo non e' rimborsabile.

L'amministrazione si riserva di effettuare le opportune verifiche escludendo chi non ottemperi a quanto sopra;

- h) sia in possesso degli altri requisiti richiesti dalle leggi vigenti.

Tutti i requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine utile per la presentazione della domanda.

IL DIPENDENTE PUBBLICO, CON FIGLI FINO A TRE ANNI DI ETÀ, PUO' CHIEDERE DI ESSERE TEMPORANEMENTE ASSEGNATO AD UNA SEDE DI SERVIZIO DELLA PROVINCIA O REGIONE IN CUI E' FISSATA LA RESIDENZA FAMILIARE

La Corte costituzionale (sentenza n. 99/24) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42-bis, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui prevede che il trasferimento temporaneo del dipendente pubblico, con figli minori fino a tre anni di età, possa essere disposto «ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa», anziché «ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia o nella quale l'altro genitore eserciti la propria attività lavorativa»

Cassazione: discriminatorio licenziare il caregiver che rifiuta il trasferimento

Con l'ordinanza n. 13934 del 20.05.2024, la Cassazione afferma che è discriminatorio il licenziamento irrogato al dipendente *caregiver* che rifiuta il trasferimento in una sede troppo lontana dal domicilio dell'assistito, posto che la normativa sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro non si riferisce solo alle persone disabili, ma si estende anche a chi se ne prende cura.

Cassazione: fruizione del riposo domenicale

Con ordinanza n. **14904/2024**, la Corte di Cassazione ha affermato che a fronte di lavoro reso di domenica da dipendenti con un orario settimanale dislocato tra il lunedì ed il sabato, il datore di lavoro non può imporre il riposo compensativo nei giorni di festività infrasettimanali. La lettura delle disposizioni contenute nella legge n. 260/1949 e nel D.L.vo n. 66/2003 impedisce, infatti, che la fruizione del riposo possa essere imposta dal datore di lavoro negli stessi giorni festivi per i quali i lavoratori hanno diritto di astenersi dalle prestazioni. Non è assolutamente rilevante che nei giorni di festività infrasettimanali il punto vendita risultasse aperto.

PENSIONE: CONTRIBUTI INPS NON VERSATI DAL DATORE DI LAVORO SEMPRE RECUPERABILI

La Cassazione, con la recente ordinanza 11730/2024, ha statuito che ogni lavoratore è sempre titolare dell'interesse ad agire in giudizio nei confronti del proprio datore di lavoro per ottenere la restituzione dei contributi dallo stesso non pagati. Secondo la Suprema Corte infatti ogni lavoratore, in forza del diritto all'integrità della propria posizione contributiva, deve poter agire contro il datore di lavoro, a prescindere dalla prova di aver subito una lesione della



COORDINAMENTO TERRITORIALE

prestazione previdenziale contributiva e senza la necessità di integrare il contraddittorio con una chiamata in causa dell'Inps.

FUORI DAL PERIODO DI COMPORTO GLI ACCESSI AL PRONTO SOCCORSO E IL DAY HOSPITAL

I giorni di assenza dovuti ad accessi al pronto soccorso e a ricoveri in day hospital non devono essere computati nel periodo di comportamento. Così la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, nella [sentenza n. 15845 del 6 giugno 2024](#), pronunciata in riferimento a un caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento. Il **periodo di comportamento** è il tempo durante il quale un lavoratore, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro senza subire il licenziamento.

Sezione Lavoro Sentenza 12679/2024* PRINCIPIO – Diritto del lavoro pubblico e privato – Fruizione impropria dei permessi ex art. 3, comma 3, Legge 104/1992

L'assistenza che legittima il beneficio in favore del lavoratore, pur non potendo intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita, deve comunque garantire al familiare disabile in situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, della L. n. 104 del 1992 un intervento assistenziale di carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione; pertanto, ove venga a mancare del tutto il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile, si è in presenza di un uso improprio o di un abuso del diritto ovvero di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dell'ente assicurativo. La Corte di Cassazione torna così a pronunciarsi in tema di abusi dei permessi ex *lege* 104/1992, ritenendo insussistente la giusta causa di licenziamento nella vicenda di un lavoratore che, durante la fruizione dei permessi per l'accudimento della moglie disabile, svolge una serie di attività (soggiorno presso una località marina insieme alla coniuge e accompagnamento del cane dal veterinario) ritenute dal datore di lavoro abusive del diritto di assistenza e, come tali, aventi rilevanza disciplinare.

Sezione Lavoro Ordinanza 12790/2024* PRINCIPIO – Diritto del lavoro pubblico e privato – Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza – art. 37, comma 12, del D.Lgs. 81/2008

La Corte specifica che l'obbligo per il soggetto datore di assicurare ai dipendenti un'adeguata formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro si iscrive nel quadro della più generale disciplina dettata dal D.Lgs. n. 81/2008, di attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; 8. in particolare, il relativo art. 15 del D.Lgs. nello stabilire "*le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro*", annovera fra queste anche la formazione ed informazione dei lavoratori, dei dirigenti e preposti e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; l'art. 37 D.Lgs. pone specificamente a carico del soggetto datore di lavoro l'obbligo di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza (comma 1), dettando un'articolata disciplina circa le modalità e i contenuti di tale obbligo. Nello specifico il comma 12 dell'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81 del 2008, nella parte in cui prescrive che la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro deve avvenire "*durante l'orario di lavoro*", va interpretato nel senso che tale locuzione sia comprensiva anche dell'orario relativo a prestazioni esigibili al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, di legge o previsto dal contratto collettivo, per i lavoratori a tempo pieno, e di quello concordato, per i lavoratori a tempo parziale, ferma la retribuzione dovuta con le eventuali maggiorazioni spettanti.

Sezione Lavoro Sentenza 14006/2024* Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Sanzione disciplinare – Assenza ingiustificata – Fruizione ferie senza autorizzazione

La Corte evidenzia come sia consolidato il principio di diritto per cui la fruizione delle ferie, a prescindere dalla loro maturazione, è subordinata comunque all'autorizzazione del datore, nella prospettiva del contemperamento con le esigenze di servizio e dovendo ritenersi, a questa stregua, non imputabile all'Ente datore della violazione degli obblighi di correttezza e buona fede, per aver questo, a fronte del completamento del periodo di maturazione delle ferie e così dell'esigenza del lavoratore di avvalersi della possibilità di reintegro delle energie psicofisiche, non dato tempestivo riscontro alla richiesta.

Sezione Lavoro Ordinanza 12393/2024* PRINCIPIO - Diritto del lavoro pubblico e privato – Licenziamento – Tardività contestazione disciplinare – Nullità – Tutela indennitaria

La Corte ha ritenuto difettare del requisito della tempestività il (secondo) licenziamento irrogato ad un dipendente appena reintegrato, a seguito di contestazione elevata successivamente alla reintegra ed avente ad oggetto fatti di cui il datore di lavoro era venuto a conoscenza già nel corso del giudizio relativo al primo licenziamento. Secondo la Corte, il datore avrebbe dovuto procedere senza ritardo alla contestazione degli addebiti anche nelle more del giudizio, in



COORDINAMENTO TERRITORIALE

quanto il primo licenziamento (illegittimo) non poteva considerarsi idoneo a risolvere il rapporto che, quindi, doveva considerarsi giuridicamente persistente benché sospeso. Sulla scia di quanto stabilito dalle Sezioni Unite nella sentenza n. 3098/2017, la Corte ha anche ribadito che la tardività della contestazione costituisce un vizio di natura sostanziale, che determina l'applicazione della tutela indennitaria c.d. "forte" ai sensi dell'art. 18 comma 5 dello Statuto dei Lavoratori, anziché quella c.d. debole, ex art. 18 comma 6, che spetta in caso di violazioni di natura procedurale.

Sezione Giurisdizionale Lombardia Sentenza 97 del 27 maggio 2024 Responsabilità amministrativa – **Mansioni di fatto – Retribuibilità – Spettanza - Condizioni –Referenti – Art.1, co.1-bis, l. n.20/1994 e art.2126 c.c. – Possesso del titolo richiesto –**

L'indirizzo giuscontabile ostativo al riconoscimento della retribuibilità delle mansioni di fatto svolte a favore della PA da soggetto privo di titolo per l'accesso alla qualifica, va rimeditato alla luce dell'ampia e onnicomprensiva portata dell'art.1, co.1-bis, l. n.20 del 1994 e di una corretta lettura dell'art.2126 c.c. che preclude il pagamento delle mansioni di fatto solo in caso di "illiceità forte" della causa del contratto, ovvero per contrasto con norme generali e fondamentali e con principi basilari dell'ordinamento e solo quando le parti si siano entrambe codeterminate ad un contratto causalmente illecito "in senso forte". Inoltre con la stessa sentenza la sezione regionale della Corte dei conti sottolinea che l'indirizzo ostativo al riconoscimento della retribuibilità delle mansioni di fatto svolte a favore della PA da soggetto privo di titolo per l'accesso alla qualifica, non opera qualora il convenuto, per l'accesso ad una qualifica non elevata implicante mansioni basiche (nella specie collaboratore amministrativo in una scuola), abbia dichiarato un titolo di studio con voto più alto rispetto a quello in realtà posseduto ma con voto più basso, ben potendosi rinvenire una *utilitas* della prestazione resa alla PA nel caso specifico. Resta impregiudicata una valutazione del giudice sull'*an* e sul quantum della *utilitas* in casi connotati da qualifiche più elevate richiedenti elevate specializzazioni.

Scorrimento graduatorie di concorsi riservati ad interni banditi anteriormente al 2010

Con ordinanza n.14919 del 28 maggio 2024, la Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione ha ribadito che, nel pubblico impiego contrattualizzato, anche ai fini della selezione interna per l'accesso a posti superiori vacanti, la scelta dell'amministrazione di utilizzare le graduatorie degli idonei per scorrimento non costituisce un diritto soggettivo degli stessi, ma postula sempre l'esercizio prioritario di una discrezionalità della P.A. nel coprire il posto o la posizione disponibile, ove un obbligo in tal senso non sia contemplato dalla contrattazione collettiva o dal bando. Sempre la Cassazione, con la pronuncia de qua, ha sottolineato che il diritto del candidato vincitore ad assumere l'inquadramento previsto dal bando di concorso è subordinato alla permanenza, al momento dell'adozione del provvedimento di nomina, dell'assetto organizzativo degli uffici in forza del quale il bando è stato emesso, sicché, nel caso in cui detto assetto sia mutato a causa dello *ius superveniens*, l'amministrazione ha il potere-dovere di bloccare i provvedimenti dai quali possano derivare nuove assunzioni che non corrispondano più alle oggettive necessità di incremento del personale, quali valutate prima della modifica del quadro normativo, in base all'[art. 97](#) Cost.

Il Coordinamento Territoriale