



## Notizie Utili 14

### **Sezione Lavoro Ordinanza 5736/2024\* Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Mobilità volontaria – art. 30 Dlgs 165/01 e artt. 1406 e 2112 codice civile- assegno ad personam.**

La Corte ha chiarito che nell'ipotesi di passaggio di personale o di procedura volontaria di mobilità nel pubblico impiego privatizzato non viene in considerazione l'art. 3 della legge n. 537 del 1993 ed ha affermato il seguente principio di diritto: *"la regola per cui il passaggio da un datore di lavoro all'altro comporta l'inserimento del dipendente in una diversa realtà organizzativa e in un mutato contesto di regole normative e retributive, con applicazione del trattamento in atto presso il nuovo datore di lavoro (art. 2112 cod. civ.), è confermata, per i dipendenti pubblici, dall'art. 30 del D.Lgs. n.165 del 2001, che riconduce il passaggio diretto di personale da Amministrazioni diverse alla fattispecie della "cessione del contratto" (art. 1406 cod. civ.), stabilendo la regola generale dell'applicazione del trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi nel comparto dell'Amministrazione cessionaria, non giustificandosi diversità di trattamento (salvi gli assegni ad personam attribuiti al fine di rispettare il divieto di reformatio in peius del trattamento economico acquisito) tra dipendenti dello stesso ente, a seconda della provenienza. Tale regola - da applicare anche nel caso di passaggio dalle dipendenze di una Agenzia fiscale alle dipendenze di una Amministrazione inserita nel sistema burocratico dello Stato - comporta che i suddetti assegni ad personam siano destinati ad essere riassorbiti negli incrementi del trattamento economico complessivo spettante ai dipendenti dell'Amministrazione cessionaria" (Cass. Civ. n. 5959/2012). Tali principi sono stati ribaditi anche di recente da questa Corte (Cass. Civ. n. 30071/2019, Cass. Civ. n. 10210/2020, Cass. Civ. n. 11771/2019 e Cass. Civ. n. 33533/2021). 3. In conformità a Cass. Civ. n. 35423/2022, va inoltre richiamato l'art. 3 co. 1 della direttiva 2001/23/CE (nel quale è stata trasfusa l'analogia precedente direttiva 77/187/CEE come modificata dalla direttiva 98/50/CE), secondo cui *"I diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario."*; il comma 3 così stabilisce a sua volta: *"Dopo il trasferimento, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo"*. Tale direttiva è applicabile non solo ai trasferimenti di aziende, ma anche ai trasferimenti di personale (con o senza le relative competenze) fra amministrazioni pubbliche.*

### **Sezione II Sentenza 2354 del 12/3/2024 Impiego Pubblico – Mobbing e demansionamento – art. 2103 cod. civ.**

Il Consiglio sottolinea che *mobbing* e demansionamento sono due fattispecie distinte, il cui *discrimen* è rinvenibile nella mancata necessità di dimostrare, nel demansionamento, l'esistenza di un intento persecutorio da parte del datore di lavoro. Tale differenza concettuale può nella pratica non essere così chiara, in quanto il demansionamento costituisce uno dei possibili modi di atteggiarsi del disegno persecutorio che integra il mobbing: qualora ciò avvenga, la nozione di demansionamento applicabile è quella anteriore alla riforma del 2015 (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81), vale a dire si sostanzia nel depauperamento qualitativo della prestazione lavorativa, ove essa sia mossa da intento vessatorio, ancorché giustificata e giustificabile sul piano organizzativo e comunque rispettosa formalmente del livello e del ruolo precedentemente rivestiti dal dipendente. Il danno alla salute fisiopsichica, ovvero il danno morale che consegue al demansionamento parte integrante del mobbing si identifica con quello derivante dal complessivo approccio prevaricatorio: in tale ottica, diviene inutile (oltre che estremamente difficoltoso) cercare di distinguere l'efficacia causale dell'uno rispetto agli altri comportamenti (Consiglio di Stato, Sez. II, sentenza 12 marzo 2024, n. 2354).

### **Cassazione: il mancato raggiungimento degli obiettivi legittima il licenziamento?**

Con l'**ordinanza n. 10640 del 19.04.2024**, la Cassazione afferma che deve escludersi la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento quando, al di là di ogni eventuale riferimento a ragioni relative all'impresa, il recesso è fondato su di un comportamento del lavoratore lesivo dei suoi doveri contrattuali ed esprime un giudizio negativo nei suoi confronti.

La Cassazione – nel confermare la pronuncia di merito – rileva, preliminarmente, che il licenziamento per c.d. scarso rendimento costituisce un'ipotesi di recesso del datore per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore.



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

Per la sentenza, nel contratto di lavoro subordinato, il dipendente non si obbliga al raggiungimento di un risultato, ma alla messa a disposizione del datore delle proprie energie, nei modi e nei tempi stabiliti. Ne consegue che il mancato raggiungimento del risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento. Secondo i Giudici di legittimità, tuttavia, laddove siano individuabili dei parametri per accertare che la prestazione sia eseguita con la diligenza e la professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, il discostamento da detti parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione. In tale circostanza, è possibile procedere con l'avvio di un procedimento disciplinare che può concludersi con il recesso per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla società e conferma l'illegittimità dell'impugnata sanzione espulsiva.

## **Avvocati del parastato, Consulta: quote onorario fuori dal calcolo del TFS**

La questione era stata sollevata dal Tribunale di Roma, chiamato a decidere sulla domanda dell'INAIL di restituzione di somme erogate, con riserva, a titolo di indennità di anzianità, ad un proprio dipendente dell'area legale.

## **Corte Cost., sent., 26 aprile 2024, n. 73.**

Con sentenza n. 73 del 26 aprile 2024, la Corte Costituzionale ha dichiarato **non fondate** le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 13 della legge n. 70/1975 (Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente), che disciplina il **trattamento di fine servizio spettante ai dipendenti degli enti pubblici non economici** (cosiddetti parastatali), non soggetti al regime privatistico di trattamento di fine rapporto.

## **Concorsi nazionali in scadenza a maggio 2024**

- 7 posti come dirigenti di seconda fascia, presso l'Inps (scadenza 13 maggio);
- 1887 posti per agenti della Polizia di Stato, riservati ai volontari militari (scadenza 13 maggio);
- 7 posti come dirigenti informatici di seconda fascia presso l'Inps (scadenza 13 maggio);
- 20 posti per personale non dirigenziale presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) (scadenza 16 maggio);
- 191 posti come Allievi Marescialli presso la Marina Militare (scadenza 24 maggio);

## **Concorsi regionali e provinciali in scadenza a maggio 2024**

- 40 nuovi posti per infermieri per l'ASST Rhodense di Garbagnate Milanese (scadenza 9 maggio);
- 27 posti come collaboratori tecnici, presso ARPA Lombardia (scadenza 10 maggio);
- 25 posti per varie figure professionali, presso l'Università di Perugia (scadenza 13 maggio);
- 10 posti nelle strutture dei settori e dei dipartimenti di ARPA Lombardia (scadenza 16 maggio);
- 16 posti (categorie protette) nell'area amministrativa dell'Università degli Studi di Milano (scadenza 16 maggio);
- 100 nuovi agenti per la Polizia Locale, presso il Comune di Messina (scadenza 18 maggio);
- 50 posti come collaboratori amministrativi, presso l'Università di Firenze (scadenza 20 maggio);
- 218 posti come assistenti, collaboratori amministrativi, infermieri e igienisti dentali, presso Ares Sardegna (scadenza 20 maggio);
- 111 posti, per vari profili professionali, presso AIR Campania (scadenza 21 maggio).

Il Coordinatore Territoriale