



Collana **Aran Occasional Paper**

La giurisprudenza della Corte di Cassazione e il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti.

N. 7 – Dicembre 2017

Autori:

Paolo Matteini, Laura Orsini

Il presente lavoro è opera dell'U.O. Monitoraggio della contrattazione integrativa e Legale della Direzione Studi Risorse e Servizi. Rossella Di Tommaso ha curato l'editing.

Citare questa pubblicazione come:

Aran (2017), "La giurisprudenza della Corte di Cassazione e il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti" – *Aran, Occasional paper 7/2017*

http: <http://www.aranagenzia.it/index.php/statistiche-e-pubblicazioni/>

Collana Aran Occasional Paper

La collana **Aran Occasional Paper** raccoglie brevi contributi a carattere tecnico-scientifico su argomenti e temi collegati alle funzioni istituzionali dell'Aran ed è curata da Pierluigi Mastrogiuseppe, responsabile della **Direzione Studi, risorse e servizi dell'Aran**.

Riferimenti

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

Direzione Studi, risorse e servizi

UO Studi e analisi compatibilità

Via del Corso, 476

00186 ROMA

Email: ufficiostudi@aranagenzia.it

web: www.aranagenzia.it

(Copyright (C) [2012] [ARAN])

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale -

Condividi allo stesso modo 3.0. Italia License.

Per leggere una copia della licenza visita il sito web:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/it/>



Indice

1. Introduzione	3
2. La Dirigenza	4
Il rapporto di lavoro dei dipendenti	8
3. Assunzione.....	8
Assunzioni a termine e part time.....	12
4. Periodo di prova e formazione.....	16
5. Inquadramento - Mansioni – Prestazioni aggiuntive - Posizioni organizzative - Ripetizione indebito - Straordinario	19
6. Mobilità – collocamento in disponibilità – incompatibilità ambientale.....	28
7. Dimissioni –Mobbing - procedimento disciplinare -riammissione in servizio – licenziamento.....	32
8. Patrocinio pubblico –Copertura assicurativa – Trattamento di fine rapporto	36

1. Introduzione

Lo studio qui presentato intende fornire un quadro di massima della giurisprudenza della Corte di Cassazione in materia di rapporto di lavoro e di contrattazione nel settore del pubblico impiego.

Costituisce una tappa di un lavoro di analisi della giurisprudenza che l'Aran svolge ormai da anni con vari strumenti informativi, in particolare la newsletter AranSegnalazioni e, precedentemente gli strumenti AranInforma e Aran Newsletter. Peraltro già nella medesima collana Occasional Paper ⁽¹⁾ in cui è pubblicato il presente studio, è stata presentata, con riferimento al 2016, una analisi della giurisprudenza sul sistema disciplinare nel pubblico impiego.

In entrambi i casi, questi Occasional Paper intendono fornire una base interpretativa degli orientamenti giurisprudenziali prima dell'entrata in vigore o del completo dispiegarsi di importanti novità legislative o contrattuali: nel caso del disciplinare la novità era costituita dal d.lgs 116/2016 sull'assenteismo, in questo attuale lavoro la novità legislativa sono i dd.lgs. 74 e 75 del 2017 ma anche i nuovi CCNL del pubblico impiego, già firmati (v. l'ipotesi del Comparto Funzioni Centrali) o in dirittura di arrivo (gli altri Comparti).

Il lavoro in esame sistematizza per principali materie le varie decisioni della Corte di Cassazione, in primis quelle della Sezione Lavoro ma in alcuni casi anche delle Sezioni Unite. Anche se fornito in allegato il testo delle sentenze riportate, la scelta di lavoro è stata quella di riportare parti significative delle sentenze o ordinanze della Corte in modo di avere una più chiara visione dell'iter argomentativo della Suprema Corte. In alcuni casi le parti riportate sono contrassegnate dalla dicitura **"Principio di diritto"** ossia la regola che la Corte di merito direttamente coinvolta dal ricorso in Cassazione dovrà osservare e che comunque riveste un importante compito di indirizzo per le altre Corti che dovessero affrontare casi simili, oppure in altri casi sono riportate parti della motivazione che, pur non rivestendo il

¹ Vedi in Pubblicazioni e statistiche in www.aranagenzia.it.

particolare valore del principio di diritto, sono sicuramente utili per ricostruire e comprendere l'orientamento giurisprudenziale.

2. La Dirigenza

“Dal complesso delle disposizioni contrattuali per la dirigenza del Comparto Regioni ed Autonomie Locali si ricava il principio affermato da questa Corte con la sentenza n. 9392 del 2017, con la quale si è evidenziato che "perché venga effettuata una valutazione negativa dell'operato di un dirigente per non aver raggiunto degli obiettivi, da cui derivi la mancata corresponsione dell'indennità di risultato, è necessario che l'interessato sia stato posto in condizione di conoscere tempestivamente gli obiettivi da raggiungere, periodicamente e/o anno per anno"; che detto principio, in linea con la giurisprudenza amministrativa e contabile (CdS 3.2.2014 n. 472; CdS 14.1.2009 n. 131; Corte conti Basilicata Sez. giurisdiz., 16.12.2016, n. 48; Corte conti Veneto Sez. giurisdiz. 16.6.2009 n. 481), deve essere qui ribadito, perché coerente con l'inequivoco tenore letterale delle clausole contrattuali che vengono in rilievo, nonché con le finalità che il legislatore ha inteso perseguire, assegnando primario rilievo nella disciplina della dirigenza pubblica non già alla generica osservanza dei doveri di ufficio, bensì ai risultati dell'attività dirigenziale, da valutarsi in relazione alle ragionevoli attese e, quindi, ad obiettivi specifici e predeterminati assegnati al dirigente; che il principio della necessaria individuazione preventiva degli obiettivi e dei criteri di valutazione, non può essere derogato dalla contrattazione decentrata di ente perché il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 40, nel testo applicabile alla fattispecie *ratione temporis*, prevede che le amministrazioni non possono sottoscrivere accordi che siano in contrasto con i vincoli imposti dalla contrattazione nazionale, in questo caso chiara nell'escludere la possibilità di una individuazione postuma degli obiettivi e dei criteri; che nell'impiego pubblico contrattualizzato la disciplina del rapporto è dettata dalla legge e dalla contrattazione collettiva senza possibilità di accordi

derogatori individuali, i quali risultano affetti da nullità per contrasto con norma imperativa di legge anche nell'ipotesi in cui prevedano una disciplina di miglior favore per il dipendente (Cass. S.U. 14.10.2009 n. 21744 e Cass. 2.1.2017 n. 7 in tema di inquadramento); che oggetto del giudizio non è l'attribuzione dell'indennità di risultato, non spettante nell'ipotesi in cui non vengano determinati preventivamente gli obiettivi (cfr. la giurisprudenza richiamata al punto 8.3. da Cass. 9392/2017 che ha precisato, peraltro, che la mancata assegnazione degli obiettivi può essere fonte di responsabilità per l'amministrazione e che il dirigente può agire per il risarcimento del danno da perdita di chance), bensì la legittimità della valutazione negativa, che deve essere esclusa per le considerazioni sopra esposte;" **Cass. lavoro, Ord., 28404/2017**

“Secondo la giurisprudenza di questa Corte, nel lavoro pubblico, alla qualifica dirigenziale corrisponde soltanto l'attitudine professionale all'assunzione di incarichi dirigenziali di qualunque tipo, e non consente perciò - anche in difetto dell'espressa previsione di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 19 stabilita per le amministrazioni statali di ritenere applicabile l'art. 2103 c.c., risultando la regola del rispetto di determinate specifiche professionalità acquisite non compatibile con lo statuto del dirigente pubblico (Cass. n. 23760 del 2004, conf. Cass. n. 3451 del 2010; v. pure Cass. n. 22284 del 2014 e n. 24035 del 2013, nonché Cass. 15226 del 2015 e, da ultimo, Cass. n. 4621 del 2017);... occorre altresì precisare che, nel pubblico impiego, non è configurabile un diritto soggettivo a conservare, ovvero ad ottenere, un determinato incarico di funzione dirigenziale; nondimeno la Pubblica Amministrazione non può lasciare il dirigente pubblico senza incarico e senza compiti di natura dirigenziale (cfr. Cass. n. 12678 del 2016)” **Cass. Lavoro, Ord.- 28880/2017.**

Non si può sostenere , che ai fini della revoca di incarico dirigenziale, non sia prevista o necessaria la forma scritta in quanto dalla lettura dell'art. 13 del ccnl dell'area dirigenza 1998 - 2001 - Comparto Regioni - Enti locali si deduce che la comunicazione delle ragioni della revoca non può che essere attuata attraverso un atto formale che ne contenga l'illustrazione. Infatti, il comma 3, della norma collettiva in esame prevede che la revoca anticipata dell'incarico rispetto alla

scadenza può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive, così come il successivo comma 4, stabilisce che i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi debbano essere oggetto di informazione ai soggetti sindacali, per cui è agevole dedurre che l'atto di revoca in esame presuppone una comunicazione scritta, dovendo essere portate a conoscenza del destinatario le ragioni della sua adozione e dovendo essere informati i sindacati dei relativi criteri da seguire. Per l'atto di revoca di incarico dirigenziale non può prescindere dalla forma scritta e non può, pertanto, attribuirsi rilevanza a manifestazioni di volontà tacita, una volta assodato che la Regione non si era avvalsa della facoltà, peraltro richiamata dal contratto individuale stipulato col C., di comunicare anticipatamente le ragioni organizzative e produttive che la inducevano all'adozione del suddetto provvedimento di revoca. *Cass. civ. Sez. Unite, Sent., 15276/2017.*

Il ripristino del rapporto costituisce forma di tutela già riconosciuta a favore dei dirigenti pubblici. Con la sentenza a SSUU n 3677/2009 si è affermato, con riferimento ad ipotesi di revoca di incarico dirigenziale a seguito di provvedimento di riforma della pianta organica di un comune dichiarata illegittima per contrarietà alla legge e sua disapplicazione, che perdono effetti gli atti di gestione del rapporto di lavoro, costituiti dalla revoca dell'incarico dirigenziale, non sussistendo la giusta causa per il recesso anticipato dal contratto a tempo determinato che sorge a seguito del relativo conferimento, con diritto del dirigente alla riassegnazione di tale incarico precedentemente revocato, per il tempo residuo di durata, detratto il periodo di illegittima revoca. Nella citata sentenza si è affermato che "la situazione che si viene a creare non sembra dissimile rispetto a quanto avviene nel lavoro privato, in relazione alle pronunzie di reintegra nel posto di lavoro conseguenti a sentenze che ravvisino la illegittimità del licenziamento e che intervengano a distanza di tempo: anche in questi casi la posizione lavorativa, il reparto, le funzioni precedentemente svolte possono non esistere più, eppure non per questo si è mai ritenuto di negare la pronunzia di reintegra nel posto di lavoro, giacché una cosa è il tipo di provvedimento che il giudice può emettere, altra cosa è la sua idoneità ad essere eseguito in forma specifica. Si tratta invero dei consueti limiti

che incontra la tutela del lavoratore e che attengono non già al giudizio di cognizione ma alla fase esecutiva, in cui peraltro non può escludersi l'adempimento spontaneo da parte del datore.... Precisandosi che, in ogni caso, la riassegnazione è limitata alla durata residua di cui all'atto di attribuzione originario, dedotto il periodo di illegittima sottrazione". Si è sottolineato, inoltre, nella pronuncia delle SSUU che il conferimento dell'incarico dirigenziale determina (accanto al rapporto fondamentale a tempo indeterminato, secondo il c.d. sistema "binario") l'instaurazione di contratto a tempo determinato, il quale, ai sensi dell'art. 2119 c.c., è passibile di recesso prima della scadenza solo per giusta causa..., " e "in caso in cui il recesso ante tempus non sia assistito dalla giusta causa,... i dirigenti ben potevano chiedere, in forza dell'art. 1453 c.c., la condanna dell'Amministrazione all'adempimento, per cui, una volta ritenuta illegittima la revoca, riacquista efficacia l'originario provvedimento di conferimento dell'incarico dirigenziale. Infatti, a seguito di questo, la posizione del dirigente aveva ormai acquisito lo spessore del diritto soggettivo allo svolgimento, non più di un qualsiasi incarico dirigenziale, ma proprio di quello specifico che era stato attribuito". ***Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 3210/2016.***

Il rapporto di lavoro dei dipendenti

3. Assunzione

“Secondo la giurisprudenza di questa Corte, il rapporto di pubblico impiego è ravvisabile in presenza di un continuativo e non occasionale inserimento del lavoratore nell’organizzazione pubblicistica dell’ente.” *Cass. Lavoro sent. 6775/2017.*

“In tema di accesso al pubblico impiego sono consentite deroghe al principio generale del pubblico concorso solo con forme di reclutamento alternative – quali l’avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, le assunzioni obbligatorie delle persone disabili o la c.d. stabilizzazione – previste da leggi la cui ratio sia volta a temperare il meccanismo di selezione dei migliori con l’esigenza di ricoprire posizioni di non rilevante contenuto professionale o con il principio della tutela delle categorie protette o – nel caso di conversione a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato – per l’opportunità di valorizzare l’esperienza lavorativa già maturata.” *Cass. Lavoro sent. 4599/2017.*

La giurisprudenza delle Sezioni Unite ritiene che nel lavoro pubblico contrattualizzato, per procedure contrattuali di assunzione ascritte all’attività autoritativa dell’amministrazione, si intendono non soltanto quelle preordinate alla costituzione ex novo dei rapporti di lavoro (essendo tali tutte le procedure aperte a candidati esterni, ancorché vi partecipino soggetti già dipendenti pubblici) ma anche i procedimenti concorsuali interni, destinati all’inquadramento di dipendenti in aree funzionali o categorie più elevate, profilandosi, in tal caso, una novazione oggettiva dei rapporti di lavoro. Rientrano invece nella giurisdizione del giudice ordinario le controversie attinenti a concorsi per soli dipendenti interni che comportino passaggio da una qualifica ad un’altra, ma nell’ambito della medesima

area funzionale, con la precisazione che tali progressioni interne sono affidate a procedure poste in essere dall'amministrazione con i poteri del datore di lavoro privato, sia che riguardino l'acquisizione di posizioni più elevate meramente retributive, sia che riguardino il conferimento di qualifiche superiori.” **Cass. Sez. Unite sent. 21679/2013.**

“Le Sezioni Unite di questa Corte hanno da tempo affermato che nel sistema delineato dal D. Lgs. n. 165 del 2001 - che assegna al dominio del diritto pubblico le procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni mentre riserva al diritto privato la fase successiva della gestione ed esecuzione del rapporto - gli atti principali della procedura concorsuale presentano una duplicità di natura giuridica, poiché il bando e la graduatoria finale, pur inserendosi nell'ambito del procedimento di evidenza pubblica, hanno anche la natura sostanziale, rispettivamente, di proposta al pubblico e di atto di individuazione del futuro contraente (Cass. S.U. 16 aprile 2007 n. 8951, Cass. S.U. 26.2.2010 n. 4648, Cass. S.U. 2.10.2012 n. 16728). Sussiste, quindi, un inscindibile legame fra la procedura concorsuale ed il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica, poiché la prima costituisce l'atto presupposto del contratto individuale, del quale condiziona la validità, posto che sia la assenza sia la illegittimità delle operazioni concorsuali si risolvono nella violazione della norma inderogabile dettata dall'art. 35 del D. Lgs. n. 165 del 2001, attuativi del principio costituzionale affermato dall'art. 97, comma 4, della Carta fondamentale. Non a caso questa Corte ha evidenziato che la approvazione della graduatoria e la successiva sottoscrizione del contratto individuale se, da un lato, segnano il limite all'esercizio del potere di autotutela, tipico del rapporto di diritto pubblico, dall'altro non impediscono al datore di lavoro, che agisce con le capacità proprie del soggetto privato, di far valere, anche a rapporto già instaurato di fatto, la assenza del vincolo contrattuale conseguente alla nullità delle operazioni concorsuali (in tal senso Cass. 1.10.2015 n. 19626). Inoltre il criterio di accesso al lavoro pubblico mediante concorso, aperto alla generalità dei soggetti in possesso dei requisiti richiesti, è strumentale alla realizzazione del buon andamento della pubblica amministrazione, poiché consente di selezionare i più meritevoli attraverso il

metodo comparativo. E contrasta con l'art 97 Cost. l'utilizzazione delle graduatorie formatesi all'esito di procedure non rispondenti al principio del pubblico concorso." Cass. Lavoro sent. 10841/2017.

"...nel rapporto di pubblico impiego privatizzato la posizione del datore di lavoro pubblico non è più quella di supremazia speciale, rivestita prima della riforma, in quanto l'amministrazione opera con la capacità del datore di lavoro privato e nell'ambito di un rapporto contrattuale paritario, e , non configurandosi in capo ai dipendenti situazioni di interesse legittimo di diritto pubblico, la posizione degli stessi...non è degradabile per effetto di atti unilaterali del datore di lavoro, come innanzi avveniva, allorché la tutela del lavoratore pubblico era riconducibile (ed era connessa) all'esercizio del potere amministrativo pubblico." Cass. Lavoro sent.6502/2017.

"I rapporti di lavoro di cui all'art. 2 del d.lgs n. 165 del 2001, regolati contrattualmente (comma 3 dell'art. 2), sono disciplinati, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel richiamato T.U., dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, in quanto gli atti di gestione sono adottati dall'ente con le capacità e i poteri del datore di lavoro privato (art. 5, comma 2, T.U.) e ciò rende inapplicabili le norme relative alle procedure di evidenza pubblica, non compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro. La giurisprudenza di questa Corte è da tempo consolidata nel ritenere che, sorto il diritto soggettivo all'assunzione, per effetto della definitiva approvazione della graduatoria, non è consentito alla P.A. di sottrarsi unilateralmente al rispetto delle obbligazioni che derivano a suo carico dalla conclusione dell'iter concorsuale e ciò anche nell'ipotesi in cui l'amministrazione si sia riservata nel bando la facoltà discrezionale di procedere all'assunzione, perché una tale clausola, risolvendosi in una condizione meramente potestativa, non si sottrae alla sanzione di nullità prevista dall'art. 1355 cod. civ. (Cass. Sez. U. 16.4.2007 n. 8951; Cass. Sez. U. 4.11.2009 n. 23327 e Cass. 1.10.2014 n. 20735). La pubblica amministrazione, quindi, è tenuta a stipulare il contratto e può sottrarsi all'adempimento solo in presenza di cause di impossibilità sopravvenuta o di ragioni che determinerebbero la nullità del contratto per violazione di norme imperative di legge, fra le quali va

annoverata la illegittimità delle operazioni concorsuali e della graduatoria approvata all'esito delle stesse.

A maggior ragione, poi, non è consentito all'ente di sciogliersi unilateralmente dal contratto già stipulato se non nei casi in cui il contratto stesso, in quanto viziato da nullità, sia totalmente inefficace, di modo che il comportamento dell'amministrazione, la quale non può esercitare in questa materia poteri di autotutela, possa essere equiparato a quello del contraente che faccia valere l'assenza del vincolo contrattuale quale conseguenza della sussistenza di una causa di invalidità insanabile dell'atto (*Cass.8.4.2010 n. 8328; Cass. 1.10.2015 n. 19626; Cass. 7.7.2016 n. 13884*).” **Cass. Lavoro sent. 17361/2017.**

“...nel pubblico impiego privatizzato, il principio espresso dall’art. 45 del dlgs. n. 165 del 2001, secondo il quale le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale, opera nell’ambito del sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva e vieta trattamenti migliorativi o peggiorativi a titolo individuale, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in quella sede, in quanto la disparità trova titolo non in scelte datoriali unilaterali lesive, come tali, della dignità del lavoratore, ma in pattuizioni dell’autonomia negoziale delle parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e sufficientemente istituzionalizzato, di regola sufficiente, salva applicazione di divieti legali, a tutelare il lavoratore in relazione alle specificità delle situazioni concrete.” **Cass. Lavoro sent. 8714/2017.**

“In tema di occupazione di lavori socialmente utili o per pubblica utilità, la qualificazione normativa di tale rapporto speciale, avente matrice assistenziale e componente formativa, non esclude che in concreto il rapporto possa avere le caratteristiche di un ordinario rapporto di lavoro subordinato con conseguente applicazione dell’art.2126 c.c. e, ai fini della qualificazione come rapporto di lavoro prestato di fatto alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione, rileva che il lavoratore risulti effettivamente inserito nell’organizzazione pubblicistica ed adibito ad un servizio rientrante nei fini istituzionali dell’Amministrazione.” **Cass. Lavoro ordin. 17014/2017 – Principio di diritto.**

Assunzioni a termine e part time.

“In tema di assunzioni a termine il datore di lavoro ha l’onere di specificare, in un apposito atto scritto, le ragioni oggettive, ossia le esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che giustificano l’apposizione del termine finale, ne consegue che compete al giudice di merito accertare l’esistenza di dette ragioni”. Cass. Lavoro sent. 13602/2017.

“Ripetuto è quindi il principio affermato dalla giurisprudenza secondo cui nel pubblico impiego un rapporto di lavoro a tempo determinato in violazione di legge non è suscettibile di conversione in rapporto a tempo indeterminato, stante il divieto posto dall’art. 36 d.lgs. n. 165 del 2001, il cui disposto non è stato modificato dal d.lgs. n. 368 del 2001, contenente la regolamentazione dell’intera disciplina del lavoro a tempo determinato; ne consegue che, in caso di violazione delle norma poste a tutela dei diritti del lavoratore, in capo a questo ultimo, essendo preclusa la conversione del rapporto, sussiste solo il diritto al risarcimento dei danni subiti.i contratti di lavoro a tempo determinato, posti in essere in violazione della medesima disposizione, sono nulli e determinano responsabilità erariale; ed hanno poi confermato la responsabilità dei dirigenti che operano in violazione delle disposizioni di legge aggiungendo che al dirigente responsabile di irregolarità nell’utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.” Cass. Sez. Unite sent. 5072/2016.

“Il quadro desumibile dalle decisioni della Corte (U.E.) è sintetizzabile nel principio per il quale nell’ipotesi in cui il diritto dell’Unione non prevede sanzioni specifiche, come nel caso dell’accordo quadro (sui contratti a termine), e siano accertati abusi, spetta alle autorità nazionali adottare misure che devono rivestire un carattere non solo proporzionato, ma anche sufficientemente energico e dissuasivo, per garantire la piena efficacia delle norme adottate in applicazione dell’Accordo quadro. La misura sanzionatoria deve, infatti, presentare garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente l’uso e cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell’Unione.” E, proseguono gli Ermellini, tali misure sanzionatorie non possono però mai comportare la conversione dei rapporti a termine in rapporti a tempo

indeterminato perché: “il concorso pubblico costituisce la modalità generale ed ordinaria di accesso nei ruoli delle pubbliche amministrazioni. L’eccezionale possibilità di derogare per legge al principio del concorso per il reclutamento del personale, che è prevista dall’art. 97 Cost. comma 4, è ammessa nei soli casi in cui sia maggiormente funzionale al buon andamento dell’amministrazione e corrispondente a straordinarie esigenze di interesse pubblico, individuate dal legislatore in base ad una valutazione discrezionale, effettuata nei limiti della non manifesta irragionevolezza”. *Cass. Lavoro sent. 27564/2016.*

“Nel regime del lavoro pubblico contrattualizzato in caso di abuso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una pubblica amministrazione il dipendente, che abbia subito la illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato posto dall’art. 36 comma 5 d.lgs 30 marzo 2001 n. 165, al risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione con esonero dall’onere probatorio nella misura e nei limiti di cui all’art. 32 comma 5 legge 4 novembre 2010 n. 183, e quindi nella misura pari ad una indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell’art. 8 legge 15 luglio 1966 n. 604”. *Corte di Cassazione Sezioni Unite sentt. nn 4911, 4912, 4913 del 2016: principio di diritto in tema di contratto a termine*

“La disciplina del reclutamento del personale a termine del settore scolastico, contenuta nel d.lgs. n. 297 del 1994, non è stata abrogata dal d.lgs. n. 368 del 2001, essendosene stata disposta la salvezza dal d.lgs. n. 165 del 2001, art. 70 comma 8, che ad essa attribuisce un connotato di specialità”. *Cass. Lavoro sent. 22193/2017.*

“Nel settore scolastico, la clausola 4 dell’Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito nella direttiva n. 1999/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere l’anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini dell’attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai ccnl succedutisi nel tempo, sicché vanno disapplicate le disposizioni dei richiamati ccnl

che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso l'anzianità degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato". Cass. Lavoro sent. n. 22962/2017.

Nella ordinanza, di seguito, in parte, riportata, i giudici della Corte stabiliscono che la causa sottoposta alla loro decisione, va risolta in conformità con quanto stabilito in una precedente *sentenza della Corte stessa, la n. 24647/2015*, a cui intendono dare continuità: "In tale pronuncia, la Corte, sul presupposto dell'avvenuta corretta applicazione, da parte della Corte di appello dei principi contenuti nella sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea n. 395 del 10 giugno 2010, emessa nelle cause riunite C-395/08 e C-396108, ha osservato quanto segue:

"Il D.lgs. del 25 febbraio 2000, n. 61, attuativo della Direttiva 97/81 CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, definisce al secondo comma, lett. d), dell'art. 1 la nozione del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale come quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Inoltre, l'art. 4 dello stesso decreto legislativo contempla il principio di non discriminazione, stabilendo che il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale. In tale sentenza si è ribadito che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro prevede che, per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non debbano essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo che lavorano a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive. Il divieto di discriminazione sancito da tale disposizione altro non è che l'espressione specifica del principio generale di uguaglianza, che rappresenta uno dei principi fondamentali del diritto dell'Unione. Il lavoro a tempo parziale non implica un'interruzione dell'impiego. In definitiva, dalla sentenza della Corte di Giustizia Europea emerge chiaramente che l'anzianità che qui interessa

corrisponde alla durata effettiva del rapporto di lavoro e non alla quantità di lavoro fornita nel corso della relazione stessa. Il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno implica, quindi, che l'anzianità contributiva utile ai fini della determinazione della data di acquisizione del diritto alla pensione sia calcolata per il lavoratore a tempo parziale come se egli avesse occupato un posto a tempo pieno, prendendo integralmente in considerazione anche i periodi non lavorati. In effetti, il punto 1) del dispositivo della citata sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea statuisce quanto segue: "La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, dev'essere interpretata, con riferimento alle pensioni, nel senso che osta a una normativa nazionale la quale, per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico, escluda i periodi non lavorati dal calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione, salvo che una tale differenza di trattamento sia giustificata da ragioni obiettive". Cass. Lavoro ordin. 4968/2017.

"L'art. 1, comma 185, L. n. 662/1996, per quanto qui interessa, dispone quanto segue: *"Con effetto dalla data del 30 settembre 1996, al fine di incentivare l'assunzione di nuovo personale, ai lavoratori in possesso dei requisiti di età e di contribuzione per l'accesso al pensionamento di anzianità [...] può essere riconosciuto il trattamento di pensione di anzianità e, in deroga al regime di non cumulabilità di cui al comma 189, il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale in misura non inferiore a 18 ore settimanali. [...] ai lavoratori che si avvalgono della predetta facoltà [...] l'importo della pensione è ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro, riduzione comunque non superiore al 50 per cento. La somma della pensione e della retribuzione non può in ogni caso superare l'ammontare della retribuzione spettante al lavoratore che, a parità di altre condizioni, presta la sua opera a tempo pieno"*.

...il limite della riduzione stabilita nel comma 185 va riferito all'orario del rapporto di lavoro a tempo parziale, che appunto non può essere inferiore al 50% dell'orario

normale di lavoro, e non all'importo della pensione da liquidare, onde va affermata la legittimità della riduzione del trattamento di pensione di anzianità in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro prescelta dal lavoratore, pur se ne sia derivato un importo inferiore al 50% di quello complessivamente maturato, ... è proprio l'interpretazione letterale del testo a suggerire tale conclusione, dal momento che, nel comma 185, la locuzione "riduzione comunque non superiore al 50 per cento" segue immediatamente quella secondo cui "l'importo della pensione è ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro" e dunque va grammaticalmente riferita all'espressione più prossima, costituita appunto dalla riduzione dell'orario di lavoro." *Cass. Lavoro sent. 23437/2016.*

4. Periodo di prova e formazione

“Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità, il contratto di apprendistato, nella prima fase è caratterizzato da una causa mista, atteso che al normale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge l'elemento specializzante costituito dallo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale, mentre, nella seconda, qualora non intervenga recesso ex art. 2118 c.c., il rapporto (unico) continua con la causa tipica del lavoro subordinato (*Cass., n. 17373 del 2017*).

A sua volta, il contratto di formazione e lavoro, pur costituendo una specie del "genus" contratto di lavoro a tempo determinato, è dotato di una propria autonomia funzionale in quanto caratterizzato - a differenza dell'ordinario contratto a termine - da una causa complessa comprensiva di una finalità di formazione per consentire al lavoratore l'acquisizione della professionalità necessaria per immettersi nel mondo del lavoro." *Cass Lavoro sent. 25674/2017.*

“La giurisprudenza di questa Corte, con indirizzi consolidati (*v. tra le più recenti, Cass. nn. 655 e 8934 del 2015, nn. 16224 e 25823 del 2013*), cui il Collegio intende dare continuità, ha posto l'accento su: a) la specialità della disciplina relativa al momento genetico del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, regolato dal principio fondamentale dell'accesso mediante pubblico concorso, enunciato dall'art. 97 Cost., comma 3, e del tutto estraneo alla disciplina del lavoro privato (*vedi, per tutte; Corte cost. sentenze n. 89 del 2003, n. 309 del 1997; Cass. 13 agosto 2008, n. 21586*); b) la conseguente diversità esistente, in tema di patto di prova, tra lavoro pubblico privatizzato e lavoro privato, derivante dal fatto che, nel rapporto di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, l'istituto della prova è regolato da diverse, specifiche, disposizioni, secondo la salvezza formulata dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 2, comma 2, cui è da collegare l'art. 70, comma 13, dello stesso D.Lgs. (*Cass. 13 agosto 2008, n. 21586 cit*);

d) ulteriore conseguenza è che nel pubblico impiego contrattualizzato non trova applicazione l'art. 2096, cod. civ., che regola l'assunzione in prova nell'ambito dei rapporti di lavoro privati, restando l'istituto autonomamente disciplinato dall'art. 70, comma 13, del d.lgs. n. 165 del 2001; l'assunzione è assoggettata al periodo di prova "ex lege" e non in forza di un patto frutto di autonomia contrattuale, la quale può incidere solo sulla durata del periodo di prova secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva (*Cass. 17970 del 2010*);

e) nell'ambito dei rapporti di lavoro "privatizzati" alle dipendenze di pubblica amministrazione, il recesso del datore di lavoro nel corso del periodo di prova ha natura discrezionale e dispensa dall'onere di provarne la giustificazione diversamente da quel che accade nel recesso assoggettato alla legge n. 604 del 1966 (*Cass. 2 agosto 2010, n. 17970; Cass. 13 agosto 2008, n. 21586 nonché Cass. 27 giugno 2013, n. 16224*);

f) al rapporto di lavoro privatizzato non si estende l'obbligo di motivazione dei provvedimenti amministrativi previsto dall'art. 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241, trattandosi di atto gestionale del rapporto di lavoro adottato con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro (*Cass. n. 16224 del 2013*); ove poi l'obbligo di

motivazione sia contrattualmente previsto, è ammessa la verificabilità giudiziale della coerenza delle ragioni del recesso rispetto, da un lato, alla finalità della prova e, dall'altro, all'effettivo andamento della prova stessa, ma senza che resti escluso il potere di valutazione discrezionale dell'amministrazione datrice di lavoro, non potendo omologarsi la giustificazione del recesso per mancato superamento della prova a quella della giustificazione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, dovendosi, di conseguenza, escludere che l'obbligo di motivazione possa spostare l'onere della prova sul datore di lavoro (*Cass. n. 23061 del 2007; nn. 143 e 21586 del 2008*);

g) comunque è sul lavoratore che incombe l'onere di dimostrare la contraddizione tra recesso e funzione dell'esperimento o anche la sussistenza del motivo illecito del licenziamento e tale onere può essere assolto anche attraverso presunzioni, che, però, per poter assurgere al rango di prova, debbono essere "gravi, precise e concordanti". *Cass. Lavoro sent. 9296/2017*

“...la dispensa dal servizio per esito sfavorevole della prova del personale scolastico, in quanto atto gestionale del rapporto di lavoro, appartiene alla competenza del dirigente scolastico ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, art. 25 nonché del DPR n. 275 del 1999 art. 14, non rientrando tra le competenze escluse dall'art. 15 predetto DPR o da altre disposizioni che esplicitamente riservino l'attribuzione di funzioni all'amministrazione centrale o periferica. Invero la dispensa dal servizio per esito negativo della prova non ha natura disciplinare perché, come accade nell'impiego privato, il recesso del datore di lavoro ha carattere discrezionale, non richiede che venga data la prova delle ragioni per la quale la valutazione negativa è stata espressa”. *Cass. Lavoro sent. 1915/2017*.

5. Inquadramento - Mansioni – Prestazioni aggiuntive - Posizioni organizzative - Ripetizione indebito - Straordinario

“In tema di pubblico impiego privatizzato, la materia degli inquadramenti del personale è stata affidata dalla legge allo speciale sistema di contrattazione collettiva che nel settore pubblico può intervenire senza incontrare il limite della inderogabilità delle norme in materia di mansioni concernenti il lavoro subordinato privato, sicchè le scelte della contrattazione collettiva sull’inquadramento del personale, e di corrispondenza tra le vecchie qualifiche e le nuove aree, sono sottratte al sindacato giurisdizionale, dovendosi escludere che il principio di non discriminazione di cui all’art. 45 del d.lgs. n. 165 del 2001 costituisca parametro di giudizio sulle eventuali differenziazioni operate in tale sede.” **Cass. Lavoro sent. 1241/2016.**

“In tema di rapporto di lavoro pubblico, l’equivalenza delle mansioni dipende dalla sola riconduzione di diverse mansioni alla stessa qualifica ad opera del contratto collettivo”. **Cass. Lavoro sent. 2011/2017.**

“Ai sensi dell’art. 42 1 comma d.lgs. n. 165/2001, nonché dell’art. 3 comma 2 CCNL comparto regioni ed autonomie locali, lo *ius variandi* del datore di lavoro pubblico è legittimamente esercitato laddove le nuove mansioni assegnate al lavoratore rientrano nella stessa area professionale di inquadramento prevista dal contratto collettivo di comparto (c.d. equivalenza formale), senza che il giudice possa sindacare in concreto la natura sostanzialmente pariordinata delle mansioni successivamente assegnate.” **Cass. Lavoro sent. 2140/2017.**

“A partire dalla sentenza resa dalle *Sezioni Unite n. 8740/08*, è principio costante nella giurisprudenza di questa Corte che, in materia di pubblico impiego contrattualizzato non si applica l’art. 2103 c.c. (Prestazione di lavoro), essendo la materia disciplinata compiutamente dal D.lgs. n. 165 del 2001 art. 52 che assegna rilievo, per le esigenze di duttilità del servizio e buon andamento della P.A., solo al criterio di equivalenza formale con riferimento alla classificazione prevista in astratto dai contratti collettivi, indipendentemente dalla professionalità in concreto acquisita. Dunque non è ravvisabile alcun demansionamento qualora le

nuove mansioni rientrino nella medesima area professionale prevista dal contratto collettivo.” Cass. Lavoro sent. 2140/2017 – Principio di diritto.

“Sulla questione dello svolgimento delle mansioni dirigenziali di reggenza e l’incidenza ai fini dell’indennità di buonuscita, *le Sezioni Unite di questa Corte, con sentenza n. 10413 /2014*, componendo un contrasto giurisprudenziale, hanno ribadito il principio secondo cui nel regime dell’indennità di buonuscita spettante, ai sensi del DPR 29 dicembre 1973, n. 1032, artt. 3 e 38, al pubblico dipendente, che non abbia conseguito la qualifica di dirigente e che sia cessato dal servizio nell’esercizio di mansioni superiori in ragione dell’affidamento di un incarico dirigenziale temporaneo di reggenza ai sensi del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, art. 52, nella base di calcolo dell’indennità va considerato lo stipendio relativo alla qualifica di appartenenza e non quello corrisposto per il temporaneo esercizio delle superiori mansioni di dirigente.” Cass. Lavoro sent. 8305/2017 – Principio di diritto.

“Nel pubblico impiego contrattualizzato lo svolgimento di fatto di mansioni superiori non ha rilievo ai fini della progressione in carriera nelle procedure di riqualificazione del personale, in applicazione del principio di cui all’art. 52 del d.lgs n. 165 del 2001, che sancisce la nullità della corrispondente assegnazione, né è configurabile una diversa previsione da parte della normativa contrattuale, la quale è autorizzata a prevedere fattispecie in deroga solo ai commi 2, 3, e 4, ma non al comma 4 del medesimo articolo, relativo all’esercizio di fatto di mansioni superiori”. Cass. Lavoro sent. 24985/2016.

“...il sistema di classificazione delineato dal c.c.n.l. comparto regioni-Enti locali del 31 marzo 1999 configura, nell’ambito della categoria D, posizioni differenziate non solo sotto il profilo economico ma anche sotto quello professionale in relazione alla diversa professionalità di provenienza (nella specie per le ex 7 e 8 qualifica funzionale confluite, rispettivamente, nella categoria D, posizioni economiche D1 e D3) atteso che l’art. 4 dell’accordo collettivo come ribadito dall’art. 9 del CCNL del 5 ottobre 2001 – prevede per il passaggio all’interno della stessa categoria D ad una delle posizioni economiche superiori la medesima procedura selettiva stabilita

per il passaggio da una categoria all'altra. " Cass. Lavoro sent. 57/2017 – Principio di diritto.

" Le qualifiche funzionali previste per il personale degli enti pubblici non economici sono divenute inapplicabili a seguito della stipulazione - in attuazione del d.lgs. n. 29 del 1993 art. 72 (successivamente trasfuso nel d.lgs. n. 165 del 2001 art.69) – del ccnl di comparto, le cui disposizioni individuano i nuovi equivalenti profili professionali e ridefiniscono quelli preesistenti nell'ambito delle nuove aree di inquadramento, costituendo la fonte esclusiva per valutare se un dipendente abbia, o meno, svolto mansioni diverse dalla qualifica. ...Invero il D.lgs. n. 29 del 1993,art.56 (ora d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 art. 52), pur nelle varie formulazioni succedutesi nel tempo, ha sempre escluso che dallo svolgimento delle mansioni superiori possa in alcun caso conseguire – ad di là del trattamento contributivo corrispondente alle mansioni superiori svolte – l'automatica attribuzione della qualifica superiore." Cass. Lavoro sent. 59/2017.

"Viene pertanto in considerazione il principio costantemente affermato da questa Corte secondo cui nel rapporto di lavoro pubblico contrattualizzato, la materia dei trattamenti economici e degli inquadramenti del personale contrattualizzato è stata affidata dalla legge allo speciale sistema di contrattazione collettiva del settore pubblico che può intervenire senza incontrare il limite della inderogabilità delle norme in materia di mansioni concernenti il lavoro subordinato privato, sicchè le scelte della contrattazione collettiva in materia di inquadramento del personale e di corrispondenza tra le vecchie qualifiche e le nuove aree sono, in linea generale, sottratte al sindacato giurisdizionale e il principio di non discriminazione di cui al d.lgs. n. 165 del 2001, art. 45, non costituisce parametro per giudicare delle eventuali differenziazioni operate in sede di contratto collettivo (vedi Cass. 2 settembre 20101 n. 19007). Infatti tale principio è applicabile ad eventuali disparità che nascono da autonome scelte del datore di lavoro, mentre non viene in considerazione se le disparità derivano da pattuizioni dell'autonomia negoziale delle parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e istituzionalizzato, di regola sufficiente a tutelare il lavoratore in relazione alle specificità delle situazioni concrete." Cass. Lavoro sent. 213/2017.

“...il parametro di riferimento per la configurabilità in astratto di una prestazione aggiuntiva, deve essere il sistema di classificazione dettato dalla contrattazione collettiva, giacché la mansione potrà essere considerata ulteriore rispetto a quelle che il datore di lavoro può legittimamente esigere - D.lgs. n. 165 del 2001 - ex art. 52, solo a condizione che la stessa esuli dal profilo professionale delineato in via generale dalle parti collettive. Va poi precisato che la prestazione può essere considerata aggiuntiva solo qualora la mansione assegnata esuli dal profilo professionale, non già nella diversa ipotesi in cui, a fronte di un inquadramento che comporti una pluralità di compiti, il datore di lavoro, nell’ambito del normale orario, eserciti il suo potere di determinare l’oggetto del contratto, dando prevalenza all’uno o all’altro compito riconducibile alla qualifica di assunzione o individuando il settore di attività nel quale la mansione deve essere espletata.”

Cass. Lavoro sent. 2145/2017.

“In tema di mobilità del personale, lo svolgimento di fatto di mansioni classificate come superiori dal precedente ordinamento pubblicistico ed ora appartenenti ad un’unica area, non comporta né il diritto alla attribuzione, in via definitiva, di quelle specifiche mansioni, né il diritto all’inserimento in una graduatoria di mobilità che faccia riferimento ad una determinata categoria”. *Cass. Lavoro sent. 21987/2016.*

“In tema di pubblico impiego l’attuazione dei principi di all’art. 97 Cost. può legittimare l’assegnazione a settori o mansioni diverse del pubblico dipendente nei casi di situazioni di fatto di incompatibilità ambientale, che, seppure prescindono da ragioni punitive o disciplinari e sono riconducibili in via sistematica all’art. 2103 c.c., si distinguono dalle ordinarie esigenze di assetto organizzativo, in quanto costituiscono esse stesse causa di disorganizzazione e disfunzione realizzando, di per sé, un’obiettiva esigenza di modifica e spostamento del settore organizzativo o del luogo di lavoro”. *Cass. Lavoro sent. 21030/2016.*

“In tema di pubblico impiego privatizzato, al lavoratore distaccato presso gli uffici giudiziari proveniente da una amministrazione di comparto diverso dai Ministeri, non spetta l’indennità di amministrazione, prevista dall’art. 34 del ccnl comparto Ministeri per i lavoratori del Ministero della Giustizia e, successivamente, dall’art.

28 del ccnl del 16 febbraio 1999, in quanto il trattamento economico dei lavoratori distaccati, riservato dall'art. 71 del d.lgs. n. 165 del 2001 alla contrattazione collettiva, va individuato con riferimento alla contrattazione collettiva propria dell'ente distaccante, con cui non viene meno il rapporto di lavoro, non venendo il lavoratore distaccato inquadrato nell'amministrazione di destinazione.” **Cass. Lavoro sent. 19916/2016**

“In tema di esonero dal servizio, per inidoneità fisica o psichica, del pubblico impiegato, l'art. 22 ter del ccnl del 16 maggio 1995 comparto Ministeri, come integrato dall'art. 4 del ccnl. Del 22 ottobre 1997, si esprime in termini di assoluta doverosità riguardo ai comportamenti richiesti alla P.A., che deve esperire ogni utile tentativo per il recupero del dipendente al servizio attivo, se del caso con mansioni diverse e, in carenza di posti e previo consenso dell'interessato, anche inferiori, nonché in termini di mera possibilità in ordine alla provenienza della richiesta, di reinquadramento dal dipendente, sicché, anche in assenza di iniziativa del lavoratore, non più idoneo alla mansione, il datore di lavoro pubblico non è esonerato dal percorrere tutte le strade alternative, previste nello stesso ccnl, prima di adottare il provvedimento di dispensa”. **Cass. Lavoro sent. 14113/2016**

“...le posizioni organizzative, che si concretano nel conferimento al personale inquadrato nelle aree di incarichi relativi allo svolgimento di compiti che comportano elevate capacità professionali e culturali corrispondenti alla direzione di unità organizzative complesse e all'espletamento di attività professionali, e nell'attribuzione della relativa posizione funzionale. In particolare, la contrattazione collettiva ha previsto che possono essere preposti a tali posizioni i dipendenti appartenenti all'area apicale dei diversi comparti. ...La posizione organizzativa non determina un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, né un mutamento di area, ma comporta soltanto un mutamento di funzioni, le quali cessano al cessare dell'incarico.” **Cass. Lavoro sent. 2141/2017**

“...questa Corte ha, infatti, già avuto modo di chiarire che in materia di pubblico impiego contrattualizzato, in caso di domanda di ripetizione dell'indebito proposta dall'amministrazione nei confronti di un proprio dipendente, in relazione a somme corrisposte a titolo di retribuzione, qualora risulti accertato che l'erogazione è

avvenuta sine titulo la ripetibilità delle somme non può essere esclusa per buona fede dell'accipiens, in quanto questa norma riguarda, sotto il profilo soggettivo, solo la restituzione dei frutti e degli interessi.” Cass. Lavoro ordin. 21124/2017

“...le parti collettive che, dopo la contrattualizzazione del pubblico impiego, nel dettare per i singoli comparti la disciplina del lavoro straordinario, hanno rimarcato: la necessità dell'autorizzazione; il divieto di utilizzare lo straordinario come strumento per fronteggiare le esigenze ordinarie; la conseguente impossibilità di consentire in via generalizzata il ricorso allo straordinario, senza una preventiva valutazione delle esigenze rilevanti nei singoli casi.” Cass. Lavoro sent. 2509/2017

“...la previsione di un compenso maggiorato per l'attività prestata in un giorno festivo non incide, neppure indirettamente, sulla disciplina della durata complessiva settimanale dell'attività lavorativa e sul diritto del dipendente alla fruizione del necessario riposo, che dovrà essere garantito dall'azienda, a prescindere da una richiesta, trattandosi di diritto indisponibile, riconosciuto dalla Carta costituzionale oltre che dall'art. 5 della direttiva 2003/88/CE.” Cass. Lavoro ordin. 14911/2017

“In materia di pubblico impiego privatizzato, il principio espresso dall'art. 45 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale, opera nell'ambito del sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva e vieta trattamenti migliorativi o peggiorativi a titolo individuale, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in quella sede, in quanto la disparità trova titolo non in scelte datoriali unilaterali lesive, come tali, della dignità del lavoratore, ma in pattuizioni dell'autonomia negoziale delle parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e sufficientemente istituzionalizzato, di regola sufficiente, salva l'applicazione di divieti legali, a tutelare il lavoratore in relazione alle specificità delle situazioni concrete. ... Sotto ulteriore angolazione visuale, va ricordato che questa Corte ha già avuto modo di statuire più volte, con orientamento cui va data continuità, che il d.lgs. n. 165 del 2001, art. 45 cpv. non vieta ogni trattamento differenziato nei confronti delle

singole categorie di lavoratori, ma solo quelli contrastanti con specifiche previsioni normative, restando escluse dal sindacato del giudice le scelte compiute in sede di contrattazione collettiva. In altre parole, il principio di parità di trattamento nell'ambito dei rapporti di lavoro pubblico, sancito dal cit. art. 45, vieta trattamenti individuali migliorativi o peggiorativi rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo, ma non costituisce parametro per giudicare delle eventuali differenziazioni operate in quella sede.” Cass. Lavoro sent. 7350/2017

“...le scelte della contrattazione collettiva in materia di inquadramento del personale e di corrispondenza tra le vecchie qualifiche e le nuove aree sono sottratte al sindacato giurisdizionale, ed il principio di non discriminazione di cui al D.lgs. n. 165 del 2001, art. 45 non costituisce parametro per giudicare delle eventuali differenziazioni operate in sede di contratto collettivo.” Cass. Lavoro sent. 1048/2017

“Nel settore scolastico, la clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva n. 1999/70/CE, di diretta applicazione, impone di riconoscere la anzianità di servizio maturata al personale del comparto scuola assunto con contratti a termine, ai fini della attribuzione della medesima progressione stipendiale prevista per i dipendenti a tempo indeterminato dai c.c.n.l. succedutisi nel tempo, sicché vanno disapplicate le disposizioni dei richiamati c.c.n.l. che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato.” Cass. Lavoro ordin. 9700/2017 – Principio di diritto

“...nel rapporto di lavoro pubblico privatizzato, la materia dei trattamenti economici e degli inquadramenti del personale contrattualizzato è stata affidata dalla legge allo speciale sistema di contrattazione collettiva del settore pubblico che può intervenire senza incontrare il limite della inderogabilità delle norme in materia di mansioni concernenti il lavoro subordinato privato, sicché le scelte della contrattazione collettiva in materia di inquadramento del personale e di corrispondenza tra le vecchie qualifiche e le nuove aree sono, in linea generale, sottratte al sindacato giurisdizionale e il principio di non discriminazione di cui

all'art. 45 del d.lgs. n. 165 del 2001 non costituisce parametro per giudicare delle eventuali differenziazioni operate in sede di contratto collettivo (*vedi: Cass. 2 settembre 2010, n. 19007*). Infatti, tale principio è applicabile a eventuali disparità che nascono da autonome scelte del datore di lavoro, mentre non viene in considerazione se le disparità derivano da pattuizioni dell'autonomia negoziale delle Parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e istituzionalizzato, di regola sufficiente a tutelare il lavoratore in relazione alle specificità delle situazioni concrete (*vedi, per tutte, "mutatis mutandis": Cass. n. 1037/14; Cass. n. 6842/14; Cass. n. 14331/14 e, in precedenza, Cass. n. 16504/08; Cass. n. 5726/09; Cass. n. 6027/09; Cass. n. 12336/09; Cass. n. 4962/12; Cass. n. 4971/12.*)” **Cass. Lavoro sent. 213/2017 – Principio di diritto**

“ La disciplina concernente il diritto del lavoratore a conservare l’anzianità al fine di ottenere la progressione in carriera nell’ambito della stessa categoria di inquadramento può essere rimessa alla contrattazione decentrata...e ...detta contrattazione, ancorché prevista in via di completamento ed integrazione, non trova alcun limite nelle disposizioni del contratto collettivo nazionale, le quali non contengono, al riguardo, alcuna regolamentazione. Il che si giustifica tenendo presente la specificità delle situazioni presenti nei singoli enti, che si è evidentemente inteso privilegiare in ordine al sistema delle progressioni economiche orizzontali”. **Cass. Lavoro sent. 14707/2017- Principio di diritto**

“Il conferimento delle posizioni organizzative al personale non dirigente delle Pubbliche Amministrazioni inquadrato nelle aree, la cui definizione è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva, esula dall'ambito degli atti amministrativi autoritativi e si iscrive nella categoria degli atti negoziali, assunti dall'Amministrazione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, a norma dell'art. 5, comma secondo, del d.lgs. n. 165 del 2001 (*S.U. n. 16540 del 2008 e n. 8836 del 2010 e, più di recente, Cass. n. 2836 del 2014*)). Invero, l'art. 40, comma 2, del d. lgs. n. 165 del 2001 prevede la definizione, ad opera dei contratti di comparto, di un'apposita disciplina applicabile alle figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgano compiti di direzione, tecnico - scientifici e di ricerca, ovvero che comportino l'iscrizione ad albi professionali. Si

tratta, appunto, delle c.d. posizioni organizzative, che si concretano nel conferimento al personale inquadrato nelle aree di incarichi relativi allo svolgimento di compiti che comportano elevate capacità professionali e culturali corrispondenti alla direzione di unità organizzative complesse e all'espletamento di attività professionali e nell'attribuzione della relativa posizione funzionale. In particolare, la contrattazione collettiva ha previsto che possono essere preposti a tali posizioni i dipendenti appartenenti all'area apicale dei diversi comparti;... La posizione organizzativa non determina un mutamento di profilo professionale, che rimane invariato, né un mutamento di area, ma comporta soltanto un mutamento di funzioni, le quali cessano al cessare dell'incarico. Si tratta, in definitiva, di una funzione *ad tempus* di alta responsabilità la cui definizione - nell'ambito della classificazione del personale di ciascun comparto - è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva (*SS.UU. n. 16540 del 2008 e n. 8836 del 2010, nonché da ultimo, Cass. nn 6367 e . 20855 del 2015*). Anche per quanto attiene al conferimento di tali posizioni organizzative, l'Amministrazione è tenuta al rispetto dei criteri di massima indicati dalle fonti contrattuali e all'osservanza delle clausole generali di correttezza e buona fede, di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ., applicabili alla stregua dei principi di imparzialità e di buon andamento, di cui all'art. 97 Cost., senza tuttavia che la predeterminazione dei criteri di valutazione comporti un automatismo nella scelta, la quale resta rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro. Ora, per la copertura dell'incarico, anche laddove la scelta sia confinabile nell'ambito di una lista di soggetti idonei in quanto dotati dei requisiti necessari, la selezione è il frutto di una scelta comparativa di carattere non concorsuale, in quanto non caratterizzata dallo svolgimento di prove o selezioni sulla base di una *lex specialis*, né dalla compilazione di una graduatoria finale.”

Cass. Lavoro sent. 2141/2017

“...il conferimento di una posizione organizzativa non comporta l'inquadramento in una nuova categoria contrattuale ma unicamente l'attribuzione di una posizione di responsabilità, con correlato beneficio economico. Ne consegue che la revoca di tale posizione non costituisce demansionamento e non rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 2103c.c. (che non si applica al pubblico impiego

contrattualizzato) e del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 art. 52, trovando applicazione il principio di turnazione degli incarichi, in forza del quale alla scadenza il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza, con relativo trattamento economico”. Cass. Lavoro sent. 21261/2017 – Principio di diritto

6. Mobilità – collocamento in disponibilità – incompatibilità ambientale

“La mobilità d’ufficio tende al riassorbimento del personale in eccedenza attraverso una procedura che si conclude – ove il personale in esubero non possa essere impiegato diversamente nell’ambito della medesima amministrazione ovvero presso altre amministrazioni – con il collocamento in disponibilità (art. 33 comma 7 D.lgs. n. 165 del 2001) per la durata massima di ventiquattro mesi durante i quali esso percepisce una indennità pari all’ 80% dello stipendio e dell’indennità integrativa speciale (art.33 comma 8), fermo restando che, decorsi infruttuosamente i detti ventiquattro mesi, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto (art, 33 comma4).” Cass. Lavoro sent. 18191/2016

“ Ove, durante o alla fine del periodo di sospensione, vengano meno le ragioni determinative dell’attuazione della procedura di mobilità, il lavoratore ha un vero e proprio diritto al ripristino del rapporto di lavoro. In tal caso ove i posti disponibili per il riassorbimento degli esuberanti risultino insufficienti rispetto al numero dei lavoratori collocati in disponibilità, devono operare, seppure all’inverso, gli stessi criteri legali (o contrattuali) già utilizzati per il collocamento in disponibilità; ove invece si realizzi il passaggio ad altra P.A., il fenomeno della mobilità tra pubbliche amministrazioni configura una particolare ipotesi di passaggio volontario del personale da un ente pubblico ad un altro, che non determina soluzione di continuità nel rapporto di pubblico impiego.” Cass. lavoro sent. 18835/2017

“In tema di pubblico impiego contrattualizzato, l’organizzazione, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione dell’efficienza dell’amministrazione, della razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e della migliore utilizzazione delle risorse umane, in conformità ai principi espressi dal D.lgs. n. 165 del 2001, art. 1 comma 1 e art 6, restando alla discrezionalità della P.A. la determinazione e revisione della pianta organica.” **Cass. Lavoro sent. 3738/2017 – Principio di diritto.**

“In tema di passaggio dei segretari comunali e provinciali ad altra amministrazione pubblica, la L. n. 311 del 2004, art. 1 comma 49, che disciplina la possibilità del reinquadramento e dell’accesso alla dirigenza a seguito del processo di mobilità, non si applica, alla luce di una interpretazione letterale, sistematica e teleologica della norma, ai segretari comunali o provinciali trasferiti per effetto di procedure di mobilità già esaurite alla data di entrata in vigore della citata legge, che si riferisce ai soli processi di mobilità eventuali e futuri e non a quelli espletati in applicazione del c.c.n.l. di settore del 16 maggio 2001, dovendosi ritenere una diversa interpretazione lesiva del principio costituzionale dell’accesso alla P.A. per concorso pubblico, applicabile anche alla dirigenza.” **Cass. Sez. Unite sentt. 784, 785 e 786 – Principio di diritto**

“...in tema di passaggi di personale e procedure volontarie di mobilità nel pubblico impiego privatizzato, il mantenimento del trattamento economico collegato al complessivo status posseduto dal dipendente prima del trasferimento opera nell’ambito, e nei limiti, della regola di riassorbimento in occasione dei miglioramenti di inquadramento e trattamento economico riconosciuti dalle normative applicabili per effetto del trasferimento.” **Cass. Lavoro ordin. 18198/2017 – Principio di diritto**

“In tema di eccedenza di personale e di mobilità collettiva tra amministrazioni pubbliche regolate dal D.lgs. n. 165 del 2001...in caso di collocazione in disponibilità in violazione dei criteri di scelta da cui sia conseguita la risoluzione del rapporto alla scadenza del periodo di sospensione, il lavoratore che denuncia l’illegittimità della condotta della P.A. facendo valere la suddetta violazione ha

diritto al ripristino della funzionalità del rapporto.” Cass. Lavoro sent. 18835/2017
– Principio di diritto.

“...in tema di passaggio diretto ex art. 30 d.lgs. n. 165/01 ...questa Corte si è pronunciata con molteplici sentenze, affermando i seguenti principi: a) In tema di pubblico impiego, l'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", comporta, per i dipendenti trasferiti, l'applicazione del trattamento giuridico ed economico previsto dai contratti collettivi del comparto dell'Amministrazione cessionaria, salvi gli assegni *ad personam* attribuiti al fine di rispettare il divieto di *reformatio in peius* del trattamento economico già acquisito, che sono destinati ad essere riassorbiti negli incrementi del trattamento economico complessivo spettante ai dipendenti dell'Amministrazione cessionaria (Cass. n. 5959 del 2012); b) in tema di passaggio diretto di dipendenti ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ove il lavoratore venga a godere di un trattamento retributivo più favorevole di quello spettante alla generalità degli altri, il divario deve essere progressivamente assorbito, contemperandosi così l'esigenza d'irriducibilità del miglior trattamento con il principio di parità di tutti i dipendenti del medesimo soggetto, di cui all'art. 45 d.lgs. n. 165 del 2001; la regola della non riassorbibilità si applica esclusivamente ai passaggi di carriera previsti dall'art. 202 del d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (Cass. n. 24949/2014, conf. Cass. n. 169/2017); c) nel passaggio regolato dall'art. 30 d.lgs. n. 165/01 la regola generale del riassorbimento opera in riferimento ai miglioramenti del trattamento economico complessivo dei dipendenti dell'amministrazione di arrivo, e non con riferimento a singole voci che compongono tale trattamento economico, in quanto solo il primo regime è conforme ad una interpretazione costituzionalmente orientata dall'art. 36 Cost., secondo cui il principio di proporzionalità ed adeguatezza della retribuzione va riferito non già alle sue singole componenti ma alla globalità di essa. Ne consegue che alle singole voci componenti la retribuzione non può essere attribuito autonomo rilievo, a meno che ciò sia espressamente previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva cui, peraltro, compete solo la definizione delle

modalità applicative del principio, mentre le è preclusa la possibilità di escluderne l'operatività (*Cass.n. 4545 del 2016*).” *Cass. ordin. 17923/2017 – Principi di diritto*

“Le Sezioni Unite, sulla base di un'approfondita ricostruzione del quadro normativo e contrattuale che ha regolato e regola le procedure di mobilità dei segretari comunali -disciplinate, inizialmente, dagli artt. 18 e 19 del d.P.R. n. 465 del 1997 successivamente dall'art. 32 del CCNL per i segretari comunali e provinciali 1998-2001, dalla legge 27 luglio 2004, n. 186 (che abrogò l'art. 18 del d.P.R. n. 465 del 1997), dalla legge 30 dicembre 2004, n. 311 (interpretata autenticamente dalla legge 246 del 2005 - hanno ritenuto, alla luce di una interpretazione letterale, sistematica e teleologica dell'art. 1, comma 49, della legge n. 311 del 2004 - che disciplina la possibilità del reinquadramento e dell'accesso alla dirigenza a seguito del passaggio ad altra P.A. - che esso non si applica ai segretari comunali o provinciali trasferiti per effetto di procedure di mobilità già esaurite alla data di entrata in vigore della medesima legge n. 311 del 2004. È stato così chiarito che la suddetta disposizione normativa si riferisce ai soli processi di mobilità eventuali e futuri, dovendosi ritenere che una diversa interpretazione sarebbe lesiva del principio costituzionale dell'accesso alla P.A. per concorso pubblico, applicabile anche alla dirigenza.” *Cass. Lavoro sent. 19283/2017*

“Come questa Corte ha già avuto modo di affermare (*Cass., n. 2143 del 2017*) il trasferimento del dipendente per incompatibilità ambientale non ha natura disciplinare, trovando la sua ragione nelle esigenze tecniche, organizzative e produttive di cui all'art. 2103 cod. civ. La sua adozione è subordinata ad una valutazione discrezionale dei fatti che possono fare ritenere nociva, per il prestigio ed il buon andamento dell'ufficio, l'ulteriore permanenza dell'impiegato in una determinata sede. Trattasi di un provvedimento che non ha carattere disciplinare, con la conseguenza che la sua legittimità prescinde dall'osservanza di qualsiasi altra garanzia sostanziale o procedimentale che sia stabilita per le sanzioni disciplinari. In tali casi, il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato, deve essere diretto ad accertare soltanto se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità che la P.A. datrice di

lavoro ha posto a suo fondamento: il controllo stesso non può essere esteso al merito della scelta organizzativa, né questa deve presentare necessariamente i caratteri della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo. Proprio alla mancanza di carattere disciplinare consegue che il provvedimento di trasferimento non sia soggetto ad alcun onere di forma e non debba necessariamente contenere l'indicazione dei motivi (*Cass., n. 807 del 2017, n. 11984 del 2010*).” *Cass. Lavoro sent.11568/2017 – Principi di diritto.*

“Anche la Corte Costituzionale ha rilevato come la mobilità volontaria integra una fattispecie di cessione del contratto e gli oneri di pubblicità delle carenze di organico al fine di agevolare la copertura tramite passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, rispondono semplicemente alla necessità di rispettare l’art. 97 Cost. e, precisamente, i principi di imparzialità e buon andamento dell’amministrazione.il trasferimento di un dipendente da una amministrazione ad un’altra tramite mobilità intercompartimentale concreta una fattispecie diversa dalla progressione verticale da una categoria ad un’altra, la prima una cessione di contratto e l’altra un reclutamento di personale, e che il legislatore – in ossequio ai principi di buon andamento sanciti dall’art. 97 Cost., al fine di realizzare economie di spesa – favorisce il passaggio diretto di personale pubblico, a parità di inquadramento, tra le diverse amministrazioni.” *Cass. Lavoro sent.12559/2017*

7. Dimissioni –Mobbing - procedimento disciplinare -riammissione in servizio –licenziamento

“Come è stato già osservato da questa Corte, il primo comma dell'art. 32 (L. 183/2010), nel modificare l'art. 6 della Legge n. 604 del 1966, "ha sostanzialmente creato una nuova fattispecie decadenziale, costruita su una serie successiva di oneri di impugnazione strutturalmente concatenati tra loro e da adempiere entro

tempi ristretti" (*Cass. n. 22824 del 2015*). Sotto la dicitura "Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato" il legislatore è intervenuto per modificare, in primo luogo, ed in via generale, la disciplina dell'impugnazione dei licenziamenti. È stato introdotto, accanto al termine di decadenza di sessanta giorni per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento (già esistente), un ulteriore termine di duecentosettanta giorni per la proposizione del ricorso giurisdizionale. Tali termini sono stati successivamente modificati dalla L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Legge Fornero) rispettivamente in novanta e centottanta giorni. Il secondo comma ha espressamente sancito la regola della operatività del termine di decadenza in tutti i casi in cui il lavoratore contesti la validità del licenziamento.

Con il terzo e quarto comma, si è operata un'ulteriore estensione, stabilendo che il regime delle decadenze trova applicazione a fattispecie che prima della L. n. 183 non ne erano toccate. E' stata così prevista l'applicazione della disciplina della decadenza anche ad altre forme contrattuali ed atti datoriali. Per l'effetto, occorre impugnare stragiudizialmente nel termine di sessanta giorni (poi divenuti novanta) e quindi proporre l'azione giudiziaria nel termine successivo di duecentosettanta giorni (poi centottanta): i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; il recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'art. 409 c.p.c., n. 3); il trasferimento ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; l'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, artt. 1, 2 e 4 e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

Quanto al contratto a tempo determinato, il legislatore non ha disciplinato in modo autonomo il regime delle decadenze per il tempestivo esercizio dell'azione giudiziaria, ma, come si evince dalla formulazione letterale dell'art. 32, si è limitato ad estendere anche ai contratti a tempo determinato l'applicazione delle disposizioni del novellato L. n. 604 del 1966, art. 6. ... l'art. 32, nel definire il campo

di applicazione della nuova norma, la estende "...anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento". Trattasi di una norma di chiusura che deve intendersi riferita a tutte le ipotesi di recesso unilaterale del datore da un rapporto di lavoro che sia già in essere o perfezionato (v. *Cass. n. 22627 del 2015, n. 26163 del 2016 e n. 74 del 2017*), con la sola esclusione della ipotesi del recesso intimato durante il periodo di prova (*Cass. n. 7801 del 27 marzo 2017*). A nulla rileva il riferimento, contenuto nella Legge n. 604 del 1966, al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, poiché il secondo comma dell'art. 32 Legge n. 183 del 2010 ha comunque espressamente incluso nell'alveo applicativo del regime decadenziale dettato dall'art. 6 "tutti i casi di invalidità del licenziamento", a prescindere dalla natura del rapporto (se a tempo determinato o a tempo indeterminato)." **Cass. Lavoro sent. 23851/2017**

"Questa Corte ha sancito....che ai sensi della L. 20 maggio 1970 n. 300 art. 7 comma 2, in caso di irrogazione di licenziamento disciplinare, il lavoratore 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 limitandosi ad addurre una impossibilità di presenziare, poiché l'obbligo ad accogliere la richiesta del lavoratore sussiste solo ove la stessa risponda ad una esigenza difensiva non altrimenti tutelabile." **Cass. Lavoro sent. 5314/2017**

"... principi di diritto in materia di giusta causa, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice 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, dall'altro, la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare." **Cass. Lavoro sent. 56/2017 – Principi di diritto**

“...non ha copertura costituzionale il diritto a rimanere in servizio per ottenere l’incremento del trattamento di quiescenza, poiché il bene protetto dall’art. 36 cost., è solo quello che tutela il conseguimento del minimo pensionistico (Corte Cost. sent. 33/2013).” Cass. Lavoro sent. 16354/2017

“Le dimissioni del lavoratore subordinato costituiscono un atto unilaterale recettizio avente contenuto patrimoniale a cui sono applicabili, ai sensi dell’art. 1324 c.c., le norme sui contratti, salvo diverse disposizioni di legge.” Cass. Lavoro sent. 1070/2016

“Questa Corte di cassazione, (Cass. 14 agosto 2008 n. 21660), ha avuto modo di chiarire che, a seguito della contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, il potere di disporre la riammissione in servizio previsto dall’art. 132 t.u. n. 3 del 1957 si è trasformato in potere privato. Dunque, è stato precisato che l’istituto della riammissione in servizio del dipendente pubblico già dimissionario, ai sensi dell’art. 132 del d.P.R. 3 del 1957 e 516 del d.lgs. 297 del 1994, presuppone la decisione discrezionale dell’amministrazione volta alla verifica del soddisfacimento dell’interesse pubblico con la copertura del posto vacante senza concorso, sicché resta esclusa la configurabilità di un diritto soggettivo all’accettazione di quella che, a seguito della privatizzazione del rapporto di lavoro, è da qualificare in termini di proposta contrattuale. Inoltre, poiché il potere amministrativo è procedimentalizzato dalla specifica disciplina legislativa, recante l’obbligo della valutazione dell’interesse pubblico, dell’esame tempestivo e secondo correttezza e buona fede della domanda / nonché della motivazione della decisione di riammissione (ancorché negativa), il richiedente, non può chiedere la stipulazione del contratto, ma solo il risarcimento del danno da inadempimento di tali obblighi strumentali (principio affermato con riferimento al settore scolastico e a domanda di riammissione in servizio e risarcimento del danno proposta da direttrice didattica cessata dal servizio per dimissioni). E’ proprio la necessaria valutazione dell’interesse pubblico che preclude, dunque, la possibilità di ravvisare la continuità tra il nuovo impiego e quello precedente alla riammissione in servizio ed anzi la riammissione determina necessariamente la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro (vd. in tal senso anche la giurisprudenza amministrativa : Cons. St., sez. IV, 5

agosto 2005 n. 4200, in materia di effetti derivanti dal blocco delle assunzioni; Cons. St., sez. V, 16 aprile 1998 n. 458). A fronte di tale ricostruzione dell'istituto è evidente che la individuazione della disciplina applicabile per il calcolo del trattamento di fine rapporto non potrà che conformarsi al presupposto della novità del rapporto lavorativo successivo alla riammissione.” Cass. Lavoro sent. 18839/2017 – Principio di diritto

“Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) nesso eziologico tra le condotte descritte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante tutti i comportamenti lesivi.” Cass. Lavoro sent. 2148/2017

8. Patrocinio pubblico – Copertura assicurativa – Trattamento di fine rapporto

“E' già stato evidenziato in più pronunce di questa Corte (cfr. fra le più recenti Cass. S.U. 6.7.2015 n. 13861; Cass. 27.9.2016 n. 18946; Cass. 4.7.2017 n. 16396) che l'obbligo delle amministrazioni pubbliche di farsi carico delle spese necessarie per assicurare la difesa legale al dipendente, pur se espressione della regola civilistica generale di cui all'art. 1720, comma 2, cod. civ., non è incondizionato e non sorge per il solo fatto che il procedimento di responsabilità civile o penale riguardi attività poste in essere nell'adempimento di compiti di ufficio. Infatti il legislatore e le parti collettive, nel porre a carico dell'erario una spesa aggiuntiva, hanno dovuto contemperare le esigenze economiche dei dipendenti coinvolti, per ragioni di

servizio, in un procedimento penale con quelle di limitazione degli oneri posti a carico dell'amministrazione. La necessità di realizzare un giusto equilibrio fra detti opposti interessi ha ispirato le diverse discipline dettate per ciascun tipo di rapporto e di giudizio (art. 67 d.P.R. n. 268 del 1987 per i dipendenti degli enti locali; art. 18 del d.l. n. 67 del 1997 applicabile ai dipendenti statali; art. 3 del d.l. n. 543 del 1996 in tema di giudizi di responsabilità amministrativa dinanzi alla Corte dei conti; le diverse previsioni dei contratti collettivi del personale pubblico contrattualizzato dettate per ciascun comparto), sicché è stato affermato, e va qui ribadito, che in ragione della specificità e della diversità delle normative, si deve escludere che nel settore del lavoro pubblico costituisca principio generale il diritto incondizionato ed assoluto al rimborso delle spese legali (*Cass. 13.3.2009 n. 6227*). Non è, infatti, sufficiente che il dipendente sia stato sottoposto a procedimento per fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni e sia stata accertata l'assenza di responsabilità, dovendo essere di volta in volta verificata anche la ricorrenza delle ulteriori condizioni alle quali è stato subordinato dal legislatore o dalle parti collettive il diritto all'assistenza legale o al rimborso delle spese sostenute.” *Cass. Lavoro sent.25976/2017*

“Ai sensi dell'art. 43 del r.d. 30 ottobre 1933, n. 1611, (Approvazione del T.U. delle leggi e delle norme giuridiche sulla rappresentanza e difesa in giudizio dello Stato e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato): l'Avvocatura dello Stato, in aggiunta al patrocinio obbligatorio in favore delle Amministrazioni dello Stato, può essere autorizzata ad assumere la rappresentanza e difesa anche di Amministrazioni pubbliche non statali e di enti pubblici sovvenzionati, sottoposti a tutela od anche a sola vigilanza dello Stato (c.d. patrocinio autorizzato). Condizione necessaria per l'esercizio di questo patrocinio è l'esistenza di un provvedimento di autorizzazione che, in virtù di quanto disposto dall'art. 43 cit., può essere costituito da una disposizione di legge, di regolamento o di altro provvedimento approvato con regio decreto”, i quali, per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 11 della legge 12 gennaio 1991, n. 13, devono essere "promossi di concerto" con i Ministri della Giustizia e dell'Economia e delle Finanze. Quando sia intervenuto il detto provvedimento, la rappresentanza e la difesa in giudizio sono assunte

dall'Avvocatura "in via organica ed esclusiva" (art. 43 del TU cit. come modificato dall'art. 11 della legge n. 103 del 1979), sicché si applicano le stesse regole del patrocinio obbligatorio, fatta salva l'ipotesi di un conflitto con lo Stato o con le Regioni. Salva la suddetta ipotesi di conflitto di interessi, le Amministrazioni e gli enti suindicati (anche regionali) possono decidere di non avvalersi della Avvocatura dello Stato soltanto "in casi speciali" e previa adozione di "apposita motivata delibera da sottoporre agli organi di vigilanza". Si tratta, quindi, di una facoltà esercitabile in casi di carattere eccezionale, come è stato espressamente confermato nel parere del Consiglio di Stato, Sez. II, 29 ottobre 1986, n. 2025 e nella deliberazione della Corte dei Conti 6 aprile 1984, n. 1432". *Cass. Sez. Unite sent. 24876/2017*

“E' pacifico in giurisprudenza che la nuova dislocazione dei danni alla persona nell'ambito dell'art. 2059 cod. civ. comporti l'individuazione, nell'ambito del danno non patrimoniale risarcibile ex art. 2059 cod. civ., della categoria del danno morale o danno soggettivo puro, riconducibile alla sofferenza morale soggettiva, del danno biologico, riconducibile alla lesione dell'integrità psicofisica e cioè alla compromissione della salute, e del danno esistenziale, riconducibile alla sfera realizzatrice dell'individuo ed attinente al "fare" del soggetto offeso (*Cass. n.14485/2017*). Le somme eventualmente versate dall'Inail a titolo di indennizzo ex art. 13 del d.lgs. n.38/2000 non possono considerarsi integralmente soddisfattive del diritto al risarcimento del danno biologico in capo al soggetto infortunato o ammalato, sicché, a fronte di una domanda del lavoratore che chieda al datore di lavoro il risarcimento dei danni connessi all'espletamento dell'attività lavorativa, il giudice adito, una volta accertato l'inadempimento, dovrà verificare se, in relazione all'evento lesivo, ricorrono le condizioni soggettive ed oggettive per tutela obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali stabilite dal d.P.R. n.1124/1965, ed in tal caso, potrà procedere, anche d'ufficio, alla verifica dell'applicabilità dell'art. 10 del decreto citato, ossia all'individuazione dei danni richiesti che non siano stati riconducibili alla copertura assicurativa (cd. danni complementari), da risarcire secondo le comuni regole della responsabilità civile; ove siano state dedotte in fatto dal lavoratore anche circostanze integranti gli

estremi di un reato perseguibile d'ufficio, potrà pervenire alla determinazione dell'eventuale danno differenziale, valutando il complessivo valore monetario del danno civilistico secondo criteri comuni, con le indispensabili personalizzazioni, dal quale detrarre quanto indennizzabile dall'Inail, in base ai parametri legali, in relazione alle medesime componenti del danno distinguendo, altresì, tra danno patrimoniale e danno non patrimoniale, ed a tale ultimo accertamento procederà pure ove non sia specificata la superiorità del danno civilistico in confronto all'indennizzo, ed anche se l'Istituto non abbia in concreto provveduto all'indennizzo stesso" (*Cass. n.9166/2017*).” **Cass. Lavoro sent. 23189/2017**

“Il D.P.R. n. 1032 del 1973, art. 38, che è la disposizione fondamentale che regola l'indennità di buonuscita dei dipendenti statali, individua la base contributiva di calcolo dell'indennità di buonuscita e vi include in primo luogo lo stipendio, nonché specifiche indennità ed assegni previste da varie norme di legge (comma 1), prevedendo poi che concorrono altresì a costituire la base contributiva gli assegni e le indennità previsti dalla legge come utili ai fini del trattamento previdenziale (comma 2); nel settore dell'impiego pubblico il riferimento allo "stipendio" evidenzia che nel calcolo è computabile solo la retribuzione base, o paga tabellare (oltre che presumibilmente il trattamento riferito all'anzianità acquisita, onde l'uso del termine "complessivo) ad esclusione però di ogni altra indennità o emolumento ed infatti nel suddetto art. 38 si annoverano "distintamente" nella medesima base contributiva lo "stipendio" e le altre indennità indicate tassativamente (indennità di funzione, assegno perequativo ecc), che quindi mai potrebbero considerarsi già comprese nella locuzione "stipendio" (*vd. Consiglio di Stato n. 121 del 3 aprile 1985 e nn. 1121 e 1120 del 24 luglio 1998*); il regime della indennità di buonuscita sopra illustrato non è mutato a seguito della privatizzazione del pubblico impiego, in quanto dalla L. n. 335 del 1995, art. 2 e dalla successiva conferma derivante dal D.Lgs. n.29 del 1993, art. 72, comma 3, ora trasfuso nel D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 69, comma 2,)), si deduce che solo per i lavoratori assunti a partire dal 1 gennaio 1996 è previsto che i trattamenti di fine servizio siano regolati secondo le disposizioni del codice civile, con conseguente superamento della struttura previdenziale dei trattamenti

contemplati dalla disciplina pubblicistica; per contro, in relazione ai lavoratori già in servizio al 31.12.1995 ... è demandata alla contrattazione collettiva soltanto la definizione delle modalità applicative della disciplina in materia di trattamento di fine rapporto; attesa l'inderogabilità della normativa previdenziale, nel cui ambito rientra l'indennità di buonuscita (*cfr. ex plurimis, Cass., SU, n. 14/2007*), deve escludersi che l'autonomia individuale o collettiva, in difetto di specifiche disposizioni in tal senso e dato il non equivoco tenore del surricordato D.P.R. n. 1032 del 1973, art. 38, possa introdurre specifiche modificazioni alla relativa disciplina legale; quindi, in particolare, la contrattazione collettiva non può interferire in ordine all'inclusione di ulteriori elementi retributivi nella base di computo dell'indennità di buonuscita; in ogni caso, la stessa contrattazione collettiva include "la retribuzione di posizione" ... nel trattamento economico accessorio ... e nessuna disposizione, ... include la retribuzione di posizione ai fini del calcolo della indennità di buonuscita; la regola per cui la indennità di anzianità viene calcolata su una base non onnicomprensiva, ossia limitata allo stipendio base, con esclusione di altre indennità, conduce comunque ad un trattamento molto più favorevole rispetto a quello relativo al TFR spettante ai dipendenti privati, giacché i destinatari del D.P.R. N. 1032 del 1973, art. 38 citato, hanno il vantaggio di moltiplicare "l'ultimo stipendio" per il numero degli anni di servizio prestati, in luogo del sistema del TFR, che si compone della somma di accantonamenti annuali, che riproducono, non già i più alti compensi percepiti al termine della carriera, ma solo la quota di quelli ricevuti anno per anno." *Cass. Lavoro sent. 24454/2017*

"...in tema di determinazione dell'indennità di buona uscita, il DPR 29 dicembre 1973 n. 1032 art. 38, introducendo un principio di tassatività delle voci computabili, esclude che possano essere computati elementi diversi da quelli in esso tassativamente indicati, comprensivi, sostanzialmente, dei trattamenti economici fondamentali, e non anche di quelli accessori, non potendo interpretarsi le locuzioni stipendio, paga o retribuzione, nel senso generico di retribuzione onnicomprensiva riferibile a tutto quanto ricevuto dal lavoratore in modo fisso o continuativo e con vincolo di corrispettività con la prestazione resa,

attesa la specifica enumerazione degli assegni, computabili a tal fine, operata dal legislatore.” *Cass. Lavoro sent. 24978/2017*

“...il D.P.R.n. 3 del 1957 art. 202, richiamato dalla L. n.537 del 1993 art.3 comma 57, non è espressione di un principio generale , applicabile indistintamente a tutti i dipendenti pubblici, dovendosi interpretare la norma nel senso che la disciplina relativa all’assegno ad personam, utile a pensione, attribuibile agli impiegati con assegno superiore a quello spettante nella nuova posizione lavorativa, concerne esclusivamente i casi di passaggio di carriera presso la stessa Amministrazione statale o anche una diversa amministrazione purché statale, non anche i passaggi nell’ambito di amministrazioni non statali, ovvero tra diverse amministrazioni non statali o da una di esse allo Stato e viceversa.” *Cass. Lavoro sent. 20557/2016.*