

FRIULI VENEZIA GIULIA
TRIBUNALE DI UDINE 14 GIUGNO 2004
(Estensore Benvegnù)
C contro Comune di Cividale

Incarico dirigenziale – mutamento della pianta organica – potere di revoca – sussiste solo nei casi previsti dalla legge.

Articolo 51 comma 3 bis legge 142/90

Articolo 52 DLGS 165/2001.

Il ricorrente esponeva di essere stato assunto da una amministrazione comunale come funzionario di qualifica ottava in qualità di capo settore tecnico.

Il Settore comprendeva le unità operative denominate rispettivamente Lavori Pubblici, Ecologia, Ambiente e Urbanistica ed Edilizia Privata.

Il dipendente in questione aveva coordinato tutto il personale di questa struttura. Egli inoltre svolgeva tutta una serie di incarichi con responsabilità dirigenziale ed attività accessorie di partecipazione a convegni ed a commissioni.

Non prevedendo la pianta organica del comune posizioni di area dirigenziale, in base all'articolo 51 comma 3 bis della legge 142/90, gli erano riconosciute a tutti gli effetti le funzioni dirigenziali.

Attraverso tutta una serie di passaggi organizzativi interni, passati attraverso diverse fasi ed anche attraverso l'impugnazione al TAR e conseguente annullamento di una serie di provvedimenti poi reiterati dall'amministrazione, era eliminato il servizio affidato al ricorrente.

Egli era stato così privato delle funzioni dirigenziali e relative mansioni e quindi attribuito a normali compiti di tecnico comunale.

Ricorreva al Tribunale di Udine, dapprima con richiesta di provvedimento d'urgenza che veniva accolto e quindi con ricorso di merito.

L'amministrazione convenuta fonda le proprie difese sull'avvenuta modifica della pianta organica che, essendo atto di organizzazione dell'ente relativo all'ordinamento degli uffici non era sindacabile innanzi al giudice ordinario. Nel contempo, l'amministrazione comunale, sosteneva, che la gestione del rapporto di lavoro con il proprio dipendente atteneva ai poteri che competono ormai al datore di lavoro pubblico, come a quello privato dopo la riforma avviata con il DLGS 29/93.

Il Tribunale di Udine, richiamati testualmente l'articolo 51 della legge 142/90 (come modificata dalla legge 127/97 e dalla legge 191/98) inerente l'organizzazione degli uffici del personale, nonché gli articoli 19 del DLGS 29/93 (modificato dal DLGS 80/98 e dal DLGS 387/98) afferente gli incarichi di funzioni dirigenziali ed il successivo articolo 21 della stessa disposizione di legge inerente la responsabilità dirigenziale, ritiene sussistere il diritto del lavoratore, cui venga conferito un incarico dirigenziale, di espletarlo (svolgendovi le funzioni che vi sono comprese) fino a quando esso non venga meno per una delle cause previste dalla legge, quali la scadenza del termine, lo scioglimento consensuale, la revoca da parte del datore di lavoro, nelle ipotesi consentite e con le forme prescritte dalla disciplina vigente in materia.

Nel caso di specie, il Tribunale di Udine ha ritenuto non ricorrere alcuna di queste ipotesi, in quanto l'incarico era stato attribuito al dipendente a tempo indeterminato, non essendo indicata scadenza alcuna nella delibera di giunta che gli conferisce le funzioni dirigenziali.

Nel caso specifico degli enti locali, la sentenza ricorda come l'articolo 51 della legge 142/90 (nel testo vigente all'epoca dei fatti di causa, peraltro sostanzialmente identico a quello dell'articolo 109 DLGS 267/2000) consenta la revoca degli incarichi dirigenziali in alcune ipotesi ben individuate come l'inosservanza delle direttive del sindaco, il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati al termine di ciascun anno finanziario, la grave e reiterata responsabilità dirigenziale.

FRIULI VENEZIA GIULIA
TRIBUNALE DI UDINE 10.11.2004
(estensore Benvegnù)

Impiego Pubblico – Sanità – Patto di prova – computo – servizio effettivamente prestato – non comprende soli i giorni lavorativi – giornate di effettivo lavoro – comprende i soli giorni lavorativi.
Articolo 15 CCNL SANITA' PUBBLICA

Un lavoratore, dopo aver partecipato ad un concorso pubblico, era assunto, in data 4.3.1998, da un'azienda ospedaliera in qualità di operatore professionale collaboratore (infermiere professionale). In base al contratto collettivo del comparto sanità pubblica, era stabilito un periodo di prova pari a sei mesi di servizio effettivamente prestato. Con delibera del 23.12.1998, notificata al lavoratore nei primi giorni di gennaio 1999, era deciso lo scioglimento del rapporto per mancato superamento del periodo di prova in base all'articolo 15 del citato CCNL del comparto sanità.

Il lavoratore impugnava il recesso, ritenendo che all'atto del licenziamento, il periodo di prova fosse già decorso. Si costituiva l'azienda ospedaliera sostenendo come in realtà, il periodo di prova non si fosse esaurito all'atto del licenziamento, in quanto avrebbero dovuto considerarsi a tal fine i soli giorni di effettivo lavoro. La posizione assunta dall'azienda ospedaliera si reggeva sul dato contrattuale dato dall'articolo 15 del CCNL che considerava testualmente ai fini del compimento del periodo di prova il solo servizio effettivamente prestato.

Il Tribunale di Udine in merito al problema generale del computo del periodo di prova, richiama l'univoco orientamento giurisprudenziale (da ultimo cassazione 24.12.1999 n.14538) che stabilisce come l'espressione "effettivo servizio" non debba intendersi a differenza della diversa espressione "lavoro effettivo" come riferita alle sole giornate lavorative.

Per tale motivo, il Tribunale di Udine ha ritenuto che il patto di prova sia proseguito anche per il periodo nel corso del quale, il lavoratore era stato assente per motivi diversi dalla malattia (congedo ordinario, permessi, riposi compensativi di festività). Ne derivava pertanto la prosecuzione del rapporto oltre il periodo stabilito per l'espletamento del patto di prova e la possibilità di licenziare il dipendente, di cui era ordinata la reintegra, esclusivamente per giusta causa e giustificato motivo.

FRIULI VENEZIA GIULIA
TRIBUNALE DI UDINE 2.12.2004
(estensore Benvegnù)

Impiego pubblico – Prassi Aziendale – modifica da parte della contrattazione collettiva – legittimità.

Articolo 17 DPR 268/87 – articolo 69 DLGS 165/2001 – articolo 1340 codice civile.

Alcuni dipendenti da un Comune assegnati ad una istituzione di pubblica assistenza svolgevano dal 1987 attività in turni giornalieri in qualità di addetti all'assistenza. Essi godevano di un trattamento di favore che consentiva loro il recupero di tutte le festività infrasettimanali, indipendentemente dall'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa nel giorno festivo.

Con disposizione del 6.12.2000, il direttore dell'istituzione, sulla base di un'interpretazione della circolare della Presidenza del consiglio dei Ministri del 1995, aveva limitato il suddetto recupero ai soli dipendenti in servizio nei giorni festivi infrasettimanali e nella festa del Santo Patrono.

I lavoratori, richiamandosi alla prassi aziendale, si rivolgevano al Tribunale di Udine. Essi inoltre ritenevano che a seguito della stipula del CCNL relativo al quadriennio 1998 – 2001 dovevano ritenersi in base all'articolo 69 comma 1 del DLGS 165/2001 le norme contenenti discipline specifiche del rapporto di lavoro con gli enti pubblici, e che quindi doveva ritenersi abrogato pure

l'articolo 17 del DPR 268/87 in base la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri aveva emanato la circolare interpretativa adottata dal direttore dell'istituzione.

Nel corso della causa si costituiva pure il Comune datore di lavoro dei dipendenti in questione.

Il Tribunale di Udine, nel corso della causa, disattendeva la tesi dei ricorrenti che ritenevano come la prassi aziendale richiamata si sarebbe inserita in base all'articolo 1340 del codice civile nel contratto di lavoro individuale, derogandolo in meglio e quindi rendendolo insensibile alla sopravvenuta contrattazione collettiva. Il Giudice, pur consapevole dell'autorevolezza di un simile orientamento, aderiva ad altra tesi sempre sostenuta in recenti pronunce della Cassazione secondo cui l'uso aziendale costituisce invece una fonte di obbligazioni di tipo collettivo.

Condividendo quest'ultima tesi e prendendo atto che la giunta municipale e le rappresentanze di CISL e UIL avevano fatto propria la proposta del direttore in tema di recupero delle festività, il Tribunale rigettava il ricorso sul presupposto che la sopravvenuta contrattazione collettiva bene poteva porre fine alla prassi a suo tempo instaurata.

FRIULI VENEZIA GIULIA
TRIBUNALE DI UDINE 2.12.2004
(estensore Vitulli)

Esposizione all'amianto – benefici previdenziali – legittimazione passiva INAIL – non sussiste.
Articolo 13 comma 8 legge 257/92.

Un lavoratore di una ferreria chiede in sede giudiziale il riconoscimento previdenziale per l'esposizione ultradecennale all'amianto in base all'articolo 13 comma 8 della legge 257/92.

Egli muove causa all'INPS. Quest'ultima, nel costituirsi, rileva la necessità e comunque l'opportunità, di estendere il contraddittorio anche all'INAIL, ritenendo che solo quest'ultimo istituto fosse in realtà legittimato ad esporre ragioni di difesa in ordine alla sussistenza ed alla durata dell'esposizione all'amianto lamentata dal lavoratore.

Il Giudice dispone la chiamata in causa dell'INAIL. Quest'ultima si costituisce ed eccepisce la propria carenza di legittimazione passiva.

Il Giudice aderisce a questa prospettazione e dichiara il difetto di legittimazione passiva dell'INAIL.

Ritiene il Tribunale di Udine che, trattandosi di beneficio previdenziale, l'unico soggetto legittimato a stare in giudizio sia l'INPS.

Sostiene il Tribunale di Udine che il ruolo dell'INAIL nelle controversie relative all'esposizione all'amianto sia limitato alla procedura amministrativa connessa alle istanze ed alle dichiarazioni di avvenuta esposizione all'amianto, e che invece la controversia, data la sua natura previdenziale debba avere quale legittimato passivo esclusivamente l'INPS.

FRIULI VENEZIA GIULIA
TRIBUNALE DI TRIESTE 27.12.2004
(Estensore Multari)

Tribunale di Trieste 27.12.2004 – Giudice Multari – G contro Regione Autonoma FVG.

Enti locali – Regione FVG – trattamento di fine servizio – diritto alla riliquidazione nel caso di nuovo e successivo rapporto di lavoro con qualifica dirigenziale – non sussiste.

Articolo 4 DPR n.1032/73 – articolo 2 legge regionale n.4/1970 – articolo 17 legge regionale 20/96

Un dipendente dalla Regione Friuli Venezia Giulia rassegnava le dimissioni nel 1987 con la qualifica di funzionario – consigliere.

Successivamente in data 18.9.1989, egli rientrava in servizio ed acquisiva la qualifica di dirigente.

Alla data del 31.12.1999, egli cessava definitivamente dal servizio e percepiva nuovamente la buonuscita.

Il dipendente in questione, sulla base di quanto previsto per i dipendenti statali dall'articolo 4 DPR n.1032 /1973, richiedeva la riliquidazione dell'intero trattamento di buonuscita, sostenendo che in base all'articolo 2 della legge regionale n.4/1970 il trattamento di buonuscita del personale della regione Friuli Venezia Giulia doveva ritenersi equiparato a quello del personale delle amministrazioni statali e che, pur essendo detta normativa stata abrogata con la gestione previdenziale dell'IADEL ed il richiamo alla relativa normativa, la regione Friuli Venezia Giulia aveva mantenuto con la legge regionale n.20/1996 all'articolo 17 una sostanziale equiparazione dell'indennità di buonuscita del proprio personale con quella.

Il Tribunale di Trieste respinge la domanda del dirigente. Sostiene il Giudice in primo luogo che non debba operare il principio della infrazionabilità della indennità di fine servizio che viene meno laddove il rapporto sia effettivamente cessato con la liquidazione del dovuto e poi sia ripreso.

In ogni caso, il Tribunale di Trieste ha ritenuto che con la disciplina di legge relativa all'erogazione da parte dell'INADEL dell'indennità di fine servizio, non era più ammessa forma alcuna di riliquidazione.