



COORDINAMENTO TERRITORIALE BARI BAT

NOTIZIE UTILI N. 20

Usa un epiteto volgare nei confronti del superiore alla presenza di una collega? Va licenziata

Integra giusta causa di licenziamento la condotta del dipendente che si rivolge al superiore gerarchico, in presenza di altro collega, utilizzando un epiteto volgare, in un contesto di dissenso rispetto a una direttiva impartita ([Cassazione civile, Sez. lav., ordinanza 24 luglio 2025, n. 21103](#)).

ARAN SU FUNZIONI CENTRALI

I tre anni per la maturazione dei giorni di ferie per intero, si conteggiano a partire dalla data di assunzione, oppure si deve tener conto dell'anno solare di assunzione?

I primi tre anni di servizio presso una pubblica amministrazione, previsti dal comma 5 dell'art. 21 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27/01/2025, utili al fine dell'incremento dei giorni di ferie, sono da considerarsi "di calendario". Nel primo anno si maturano le ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati mentre nel terzo anno, ove non coincida con l'anno solare, occorrerà fare un riproporzionamento, per dare avvio al nuovo computo delle ferie, che sarà portato a regime dall'anno successivo.

Con riferimento alle progressioni economiche all'interno delle aree, di cui all'art. 16 del CCNL comparto Funzioni centrali del 27.1.2025, è possibile suddividere in gruppi la platea dei dipendenti aventi diritto all'interno di ogni area, sulla base del numero dei differenziali stipendiali già attribuiti?

Il sistema di classificazione introdotto dal CCNL comparto Funzioni Centrali del 9.5.2022 è articolato in 4 aree, all'interno delle quali si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione.

Per rafforzare tale concetto, all'interno delle Aree sono state eliminate le diverse posizioni economiche, riconducendo il percorso di crescita economica all'attribuzione di differenziali stipendiali il cui importo è unico per area.

L'art. 16 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27.01.2025 stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. L'assenza di ulteriori indicazioni, unitamente al fatto che al comma 2, lett. d), del medesimo articolo viene precisato che "*i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, [...]*" evidenzia che le procedure devono essere definite per area senza alcuna ulteriore suddivisione dei dipendenti in gruppi sulla base del numero dei differenziali stipendiali già attribuiti agli stessi.

Il quadro sopra delineato non è derogabile in sede di contrattazione collettiva integrativa atteso che il medesimo art. 16, al comma 2, demanda a quest'ultima solo gli aspetti di cui alla lett. d) punto 3, lett. e), lett. f) e lett. g).

Nell'ambito della trasferta, il tempo di viaggio impiegato per raggiungere la sede della missione, anche se nella stessa giornata non venga svolta alcuna attività lavorativa in senso stretto ma si effettui solo lo spostamento può essere considerato orario di lavoro e portato ad incremento delle ore di prestazione aggiuntiva confluite nella banca delle ore?

L'istituto della trasferta, disciplinato dall'art. 82 del CCNL del 12.2.2018 prevede che al personale - oltre alla normale retribuzione - competa anche il rimborso delle spese effettivamente sostenute di viaggio, di trasporto e di pernottamento nonché quello relativo alla consumazione dei pasti, graduando quest'ultimo a seconda della durata della trasferta da effettuare (comma 1, dalla lett. a) alla lett. f)).

Il comma 2, infine, stabilisce che solo per il personale autista si considera attività lavorativa "*anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo*". Nel successivo comma 3, tuttavia, il Contratto Collettivo lascia alle Amministrazioni la libertà di prevedere e regolamentare (nei modi di cui al comma 11) eventuali altre categorie di lavoratori per i quali il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa "*per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore*".

Fatti salvi i casi di cui sopra, il tempo di viaggio non può essere equiparato all'effettiva prestazione di attività lavorativa, ai fini del riconoscimento dei riposi o compensi e, pertanto, tali ore di viaggio finalizzate allo svolgimento della missione, non possono essere tenute in considerazione ai fini dell'inserimento delle stesse nella banca delle ore.

ARAN SU FUNZIONI LOCALI

Il personale, inquadrato nei profili tecnici e amministrativi degli uffici competenti in materia di viabilità, che abbia superato l'apposito esame di qualificazione e che svolga attività di prevenzione e accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, può essere ricondotto all'area della vigilanza e, pertanto, essere destinatario della indennità di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) secondo periodo del CCNL del 06/07/1995?

Sulla tematica in oggetto è orientamento consolidato di questa Agenzia che la medesima indennità possa essere riconosciuta esclusivamente al personale della "polizia locale", senza alcuna possibilità di interpretazioni estensive



COORDINAMENTO TERRITORIALE BARI BAT

Infatti, come chiaramente indicato all'art. 95 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, tutto il Titolo VI, rubricato "Sezione per la Polizia Locale", in cui è inserita la norma relativa all'incremento della indennità di vigilanza (art. 99), si applica esclusivamente a tale personale. Al riguardo, si precisa che l'identificazione del suddetto personale sia da rinvenire nella legge quadro sulla Polizia Locale di cui alla L. 65/1986 e ss.mm.ii.

Un dipendente viene utilizzato a tempo parziale presso due enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022; allo stesso può essere corrisposta la maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita (per un importo non superiore al 30% della stessa) ove il dipendente sia titolare di un incarico di E.Q. solo presso l'ente utilizzatore?

Relativamente al quesito sottoposto, si evidenzia che la disciplina sul trattamento economico contenuta nell'art. 23, comma 5 del CCNL del 16.11.2022 fa riferimento esclusivamente a fattispecie in cui il dipendente sia titolare di incarico di EQ sia presso l'ente di provenienza che presso l'ente utilizzatore. Al terzo alinea della previsione consente, difatti "al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro" all'ente utilizzatore di "corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2". Pertanto, la disposizione può trovare applicazione esclusivamente nelle ipotesi in cui il lavoratore sia titolare di incarico di E.Q. presso entrambi gli enti.

Sentenza n. 102 dell'8/7/2025 Non è illegittima la previsione del termine di ragionevole durata delle procedure concorsuali

[La Corte Costituzionale](#) ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale, sollevate sulla previsione del termine di ragionevole durata delle procedure concorsuali. La Consulta ha osservato che il termine di durata, fissato in sei anni dall'articolo 2, comma 2-bis, della legge n. 89 del 2001, ed estensibile a sette anni nei casi di particolare complessità, per effetto del temperamento introdotto dalla Corte di cassazione, è in linea con lo standard indicato dalla costante giurisprudenza della Corte EDU. La disposizione risulta, pertanto, rispettosa del principio della ragionevole durata, sancito dall'articolo 6 della CEDU quale carattere indefettibile del "giusto processo". La scelta del legislatore di predeterminare la durata ragionevole non dà luogo ad automatismo, rimanendo in capo al giudice dell'equa riparazione, nelle procedure concorsuali, il potere/dovere di esaminare la fattispecie concreta sottoposta al suo giudizio, secondo quanto previsto in altre disposizioni della medesima legge numero 89 del 2001.

Sezione Lavoro Sentenza 19854 del 17/7/2025 Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Sanzioni disciplinari – Licenziamento – Molestie

[La Corte richiama l'art. 29 del CCNL 2016-2018](#) (Responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo) che ai commi 1 e 2 espressamente prevede "1. Le parti convengono sulla opportunità di rinviare ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale la definizione, per il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, fermo restando che il soggetto responsabile del procedimento disciplinare deve in ogni caso assicurare che l'esercizio del potere disciplinare sia effettivamente rivolto alla repressione di condotte antidoverose dell'insegnante e non a sindacare, neppure indirettamente, la libertà di insegnamento..... 2. La contrattazione di cui al comma 1 avviene nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165 del 2001 e deve tener conto delle sottoindicate specificazioni: 1) deve essere prevista la sanzione del licenziamento nelle seguenti ipotesi: a) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti; b) dichiarazioni false e mendaci, che abbiano l'effetto di far conseguire un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale". Anche in tale sede pattizia è stato previsto, come indicazione ineludibile per le parti contraenti, che debba essere prevista la sanzione del licenziamento nell'ipotesi di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti. Inoltre con la stessa sentenza la Corte sottolinea che il principio di tempestività nella contestazione degli addebiti disciplinari è essenziale; la pregressa conoscenza da parte del datore di lavoro dei fatti contestati sin dal 2018, senza che siano stati tempestivamente contestati, può determinare l'illegittimità del procedimento disciplinare, superando i termini perentori previsti dall'[art. 55-bis](#) del [D.Lgs. n. 165/2001](#).

BUONE FERIE CI RISENTIAMO A SETTEMBRE

Il Coordinatore Territoriale
Michele GIULIANO

Sede: via Città di Milano, 34 Mail: bari@flp.it; Pec: flpbari@legalmail.it; tel.: 3493578132