



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## Notizie Utili 40

### **Indennità specifiche responsabilità: chiarimenti ARAN**

Con orientamento applicativo CFL85, l'Aran ha chiarito che l'indennità per specifiche responsabilità:

- si collega direttamente all'esercizio di compiti ed attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- può essere riconosciuta a ciascun lavoratore **solo in presenza del formale ed espresso conferimento allo stesso di uno degli incarichi, comportanti l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato**, precedentemente a tal fine individuati dal contratto integrativo dell'ente che intende riconoscerla.

### **PA, da Corte Conti ok al CCNL Funzioni locali triennio 2016-2018 - Convocati i Sindacati per la sottoscrizione**

Le Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti, nell'adunanza del 14 dicembre 2020, hanno certificato positivamente l'ipotesi di CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni locali - Triennio 2016-2018, con le osservazioni contenute nel rapporto allegato alla deliberazione in corso di stesura. Tempestiva la convocazione dei Sindacati da parte di Aran per la sottoscrizione, prevista per giovedì 17 dicembre dalle ore 12,30, nel rispetto delle modalità di accesso ai locali dell'Agenzia previste dalla vigente normativa concernente l'emergenza epidemiologica in atto.

### **La sentenza del Tar Lazio, Roma sez. I quater, 7 dicembre 2020, n. 13108, secondo cui appartengono alla giurisdizione del g.o. le procedure seguite per l'assunzione del personale dipendente di una società in house**

Appartengono alla giurisdizione del g.o. le procedure seguite per l'assunzione del personale dipendente di una società in house. In tema di società cd. "in house providing", le procedure seguite per l'assunzione del personale dipendente sono sottoposte alla giurisdizione del giudice ordinario, e non del giudice amministrativo, in quanto alla scelta del modello privatistico per il perseguimento delle finalità di tali società consegue l'esclusione dell'obbligo di adottare il regime del pubblico concorso per il reclutamento dei dipendenti, trovando, invece, applicazione le regole di cui all'art. 18 del d.l. n. 112 del 2008, conv., con modif., dalla l. n. 133 del 2008.

### **Richiesta di parere in merito all'interpretazione dell'articolo 87, comma 3, del decreto legge n. 18/2020 recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID -19", convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020 n. 27.**

Come è noto, il richiamato articolo 87 rappresenta lo strumento cardine attraverso il quale il legislatore, in un'ottica di sistema, ha inteso regolare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno degli uffici pubblici e costituisce la cornice nella quale devono essere iscritte le ulteriori disposizioni che - all'interno del citato decreto - affrontano istituti applicabili al personale pubblico. L'obiettivo primario di tale disposizione è quello di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento, in quanto, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni. A seguito dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 18/2020, convertito poi, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020 n. 27, questo Dipartimento ha emanato la circolare esplicativa n. 2/2020 proprio per fornire alle amministrazioni alcuni orientamenti applicativi generali in ordine all'impatto delle nuove disposizioni. Nella stessa circolare, relativamente agli istituti che le amministrazioni possono utilizzare nei casi in cui non sia possibile ricorrere al lavoro agile, viene, tra l'altro, precisato il concetto di ferie pregresse che comprende, oltre alle ferie del 2018 o precedenti, anche quelle ascrivibili all'annualità 2019 non ancora fruitive. Viene anche contestualmente premesso e chiarito che le amministrazioni assumono le decisioni del caso pur sempre "nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e nell'ambito dell'esercizio delle prerogative datoriali...", in parte anche di rango civilistico, essendo ovviamente rimesse alla indiscussa autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione le scelte gestionali del caso concreto, all'esito delle valutazioni in ordine alle proprie motivate esigenze di servizio, tenendo presente l'attuale contesto emergenziale che ha determinato l'adozione dell'intervento normativo de quo. In termini più generali, l'emergenza in atto - ancorché nella sua portata straordinaria, imprevedibile, tanto per i lavoratori, quanto per i datori di lavoro - non appare contrastare con la ratio dell'istituto delle ferie, finalizzata a permettere al lavoratore la fruizione di un periodo di riposo con conseguente sottrazione al lavoro, ancorché espletato nella modalità di lavoro agile. -

Ciò posto appare legittimo - anche sulla scorta degli orientamenti resi nel tempo dall'ARAN (RAL\_1424) - che siano le amministrazioni, nell'ambito dei propri poteri datoriali, anche di matrice civilistica (art. 2109 cc), a fare ricorso a tale istituto, pianificando, specie in caso di inerzia del lavoratore, il periodo di fruizione delle ferie, tenuto conto delle



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

esigenze organizzative e nel rispetto delle modalità e dei termini previsti dalla contrattazione collettiva che, allo stato, non sembra essere suscettibile di interpretazioni in deroga.

### **Quesito circa la legittimità della corresponsione dei buoni pasto e del compenso forfettario per consumi energetici e telefonici in regime di lavoro agile.**

Si fa riferimento alla nota (omissis), acquisita in pari data con protocollo (omissis), con cui si richiede un parere in ordine a due specifici quesiti, ossia se sia possibile riconoscere al personale che rende la propria prestazione in modalità agile il buono pasto e se, inoltre, sia ipotizzabile erogare aggiuntivamente ai medesimi lavoratori, sulla base di un accordo con le rappresentanze sindacali, "...una somma forfettaria pro-capite per ogni giornata lavorativa prestata nel periodo emergenziale, a titolo di rimborso per consumi energetici e telefonici domestici affrontati per l'assolvimento degli adempimenti informatici connessi al lavoro agile..." Nella richiesta viene evidenziato il parere contrario espresso dal Collegio dei revisori in ordine al riconoscimento di tale compenso aggiuntivo. Per quanto riguarda il primo quesito, si richiama al riguardo la Circolare esplicativa n. 2 del 1 aprile 2020 adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione ed avente ad oggetto "Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18" – citata anche da codesta Agenzia -, con la quale, nell'ambito di una serie di indicazioni generali fornite alle amministrazioni durante la fase emergenziale, è stato precisato che il personale in smart working non ha un automatico diritto al buono pasto, essendo rimesse a ciascuna PA le determinazioni di competenza circa la sussistenza delle condizioni per l'erogazione. Successivamente alla richiamata Circolare, questo Dipartimento ha reso ad alcune amministrazioni richiedenti ulteriori specifici pareri in merito, di cui l'ultimo – che ad ogni buon fine si allega - risulta anche pubblicato sul portale dipartimentale. Relativamente, invece, al secondo quesito, si evidenzia che - in mancanza di un preciso fondamento normativo o negoziale in grado di sorreggere l'ipotizzato riconoscimento di somme aggiuntive al personale che presta lavoro in modalità agile - tale soluzione non risulta praticabile, dovendosi, quindi, condividere il parere espresso dal Collegio dei revisori

### **Richiesta parere in materia di flessibilità e lavoro agile nel pubblico impiego - Legge n. 77 del 17/07/2020, di conversione del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34.**

Si riscontra la richiesta di parere contrassegnata al protocollo DPF n. 59084 del 18/09/2020, con la quale vengono posti alcuni quesiti in tema di organizzazione del lavoro in modalità agile, con particolare riferimento: a) alla possibilità di consentire, su base volontaria, a tutto il personale che svolga attività rientranti tra quelle cd "smartabili" di lavorare in modalità agile, in modo tale da limitare l'effettiva presenza in servizio al cinquanta per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, come previsto dall'articolo 263 della legge n. 77 del 17/07/2020, di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34; b) alla possibilità di non considerare, in virtù della proroga dello stato di emergenza sino al 15 ottobre, i dipendenti titolari della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di cui all'articolo 33, comma 3, sia per sé che per i propri familiari, nel computo del citato cinquanta per cento; c) all'ipotesi di esclusione dallo stesso computo anche per i genitori di minori di anni 14 posti in quarantena che non avevano prima dell'evento formulato istanza di svolgimento della propria prestazione in modalità agile. Come noto, l'articolo 263 della legge n. 77 del 17/07/2020, di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cosiddetto "Rilancio"), recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID19", ha previsto significative novità in tema di lavoro agile. Attraverso tale disposizione, da un lato, viene richiesto alle amministrazioni pubbliche di adeguare l'operatività di tutti gli uffici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali, e, dall'altro, di organizzare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale ed applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18 (cosiddetto "Cura Italia"), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, al cinquanta per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. Con la Circolare n. 3 dello scorso 24 luglio, citata anche da codesta amministrazione, sono stati evidenziati gli elementi di maggior rilievo della norma in esame, rappresentati: a) dalla presenza del personale nei luoghi di lavoro non più correlata alle attività ritenute indifferibili ed urgenti; b) dal superamento dell'istituto dell'esenzione dal servizio.

La richiamata disposizione ribadisce inoltre la necessità, per le stesse amministrazioni, di aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

ciascun ente, possano essere svolte in modalità agile, con l'individuazione del personale da assegnare alle stesse. Tanto premesso, per quanto attiene al primo quesito, nell'ottica del raggiungimento dell'obiettivo stabilito dalla norma primaria, appare, quindi, possibile per ciascuna amministrazione, nell'ambito dei propri poteri di autorganizzazione e pur sempre nel rispetto dei Protocolli di sicurezza a tutela della salubrità e della sicurezza degli ambienti di lavoro, consentire, su base volontaria, a tutto il personale che svolge attività rientranti tra quelle cd. "smartabili" di lavorare in modalità agile. Ciò in quanto, di regola, il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto. Relativamente al secondo quesito, deve ritenersi altrettanto possibile che le amministrazioni possano valutare di escludere dal computo del cinquanta per cento i lavoratori fragili, per i quali le stesse sono tenute, in ogni caso, ad adottare ogni soluzione utile per assicurare a questi ultimi lo svolgimento di attività in modalità agile, come, ad esempio, l'organizzazione di specifiche attività di formazione professionale. Per le stesse motivazioni, in ordine al terzo quesito, anche nel caso in cui ricorra la fattispecie di cui all'articolo 5 del decreto legge 8 settembre 2020, n. 111, le amministrazioni possono decidere di escludere dal computo del cinquanta per cento i genitori che non avevano in precedenza formulato l'istanza di svolgimento della propria prestazione in modalità agile.

## **Congedo Parentale a ore: alcune indicazioni utili**

Congedo Parentale a Ore (detto anche "Su Base Oraria")

A disciplinare questo tipo di congedo è stata la legge 24 dicembre 2012, n.228.

La legge ha infatti introdotto la possibilità di frazionare ad ore la fruizione del congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire:

- le modalità di fruizione del congedo stesso su base oraria
- i criteri di calcolo della base oraria
- e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

A chi spettano questi permessi?

La modalità di fruizione oraria del congedo parentale, prevista dall'art. 32 del T.U maternità/paternità, si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile relativamente alle quali sono state già fornite istruzioni.

Rispetto alle modalità già in uso (giornaliera o mensile riportata negli esempi del paragrafo sopra), l'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

Pertanto:

- **entro i primi 6 anni di età del bambino** si fruisce del congedo per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;
- **dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino**, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- **infine dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino** il congedo non è mai indennizzato.

Periodi di assenza

Il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Per quanto riguarda il congedo parentale ad ore la regola generale stabilisce che non si possono superare i 10 mesi complessivi. Per quanto riguarda le **modalità di fruizione del congedo**, i criteri di calcolo della base oraria e il monte orario giornaliero bisogna fare dunque riferimento al proprio **CCNL**.

Se nel CCNL non risultano indicazioni sulle modalità di fruizione del congedo parentale ad ore si applica la **regola generale**, nella quale viene stabilito che la **durata del permesso** deve essere pari alla **metà dell'orario medio giornaliero**.

Pertanto si evince il seguente assunto: **chi lavora per 8 ore al giorno può richiedere il congedo parentale per un massimo di 4 ore.**

Fruizione del congedo in modo frazionato



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

Qualora la fruizione del congedo avvenga frazionatamente, il periodo massimo di assenza dovrà essere verificato computando i giorni compresi nei periodi indicati nella domanda di richiesta.

Quindi qualora si susseguano, senza interruzione:

- un primo periodo di congedo parentale
- un successivo periodo di ferie o di malattia
- e un ulteriore periodo di congedo parentale

i giorni festivi e i sabati (in caso di settimana corta), che si collocano nei periodi **devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.**

Richiesta e presentazione della domanda

A stabilire le regole nello specifico per criteri di richiesta e presentazione delle domande è l'**INPS.**

Modalità di richiesta

Il genitore lavoratore dipendente avente diritto al congedo parentale richiede il congedo al datore di lavoro ed all'**INPS**, ai fini del trattamento economico e previdenziale.

Nella **domanda di congedo parentale frazionato** il genitore dichiara:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale previsto dall'art. 32 del T.U. (si rammenta che in questo caso la fruizione nella singola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario medio giornaliero);
- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria. La procedura infatti prevede che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere;
- il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruite.

Presentazione domanda

L'applicazione per la presentazione all'Istituto delle domande di congedo parentale su base oraria è stata inserita all'interno del gruppo di servizi denominati "*Domande di maternità online*".

L'acquisizione delle domande in oggetto è possibile tramite i seguenti tre canali:

- **WEB:** il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'**INPS** ([www.inps.it](http://www.inps.it)); in particolare, una volta effettuato l'accesso, il cittadino dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito", "Maternità", "Acquisizione domanda";
- **CONTACT CENTER INTEGRATO:** contattando il numero verde **803164**, gratuito da rete fissa, o il numero **06164164** da telefono cellulare. In questo caso, il servizio è a pagamento in base al piano tariffario applicato dai diversi gestori telefonici;
- **PATRONATI:** attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Per tutte le altre informazioni sulle modalità operative di presentazione della domanda e di fruizione del congedo parentale su base oraria, si rinvia a quanto contenuto nella **circolare INPS n.152 del 18 agosto 2015.**

Le modifiche al Congedo Parentale dopo il Coronavirus

L'avvento del Coronavirus ha rivoluzionato la formulazione dei permessi, ampliando le platee e modificando le regole di applicazione.

Ricordiamo che il **congedo parentale straordinario causa Covid-19** è attivo **dallo scorso 5 marzo**, cioè da quando sono state adottate misure di contenimento per la diffusione del coronavirus a livello nazionale e sono state chiuse le scuole di ogni ordine e grado.

Per tutte le informazioni utili sul **Congedo parentale Covid** potete leggere questo nostro approfondimento.

Congedo parentale Covid a ore: come funziona?

Invece il congedo parentale a ore come è cambiato?

In principio è stato il **Messaggio n. 3105 dell'11 agosto 2020 dell'INPS** che ha fornito le istruzioni operative per la presentazione della domanda per la **fruizione oraria del congedo per emergenza COVID-19.**

Poi con Circolare n. 99 del 3 settembre, l'Istituto ha fornito ulteriori indicazioni in ordine alla fruizione del c.d. "**congedo COVID-19**" fruibile anche in modalità oraria.

In sintesi, il **congedo COVID-19 ad ore può essere fruito da entrambi i genitori purché la fruizione avvenga in maniera alternata.** Ne consegue che il congedo COVID-19 orario è incompatibile con la fruizione, nello stesso giorno, di congedo COVID-19 giornaliero da parte dell'altro genitore.

Sono invece compatibili due richieste di congedo COVID-19 in modalità oraria nello stesso giorno da parte dei due genitori, **purché le ore di fruizione all'interno della stessa giornata non si sovrappongano.**

Decorrenza attuale



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

Ricordiamo che inizialmente la decorrenza del congedo Covid a ore era, come per quello ordinario, il 31 Agosto. Il decreto Ristori ha modificato la disciplina del congedo parentale straordinario per i lavoratori, **prorogandolo al momento fino al 31 dicembre 2020.**

Non si escludono, ovviamente, ulteriori prolungamenti nei prossimi DPCM.

Come fare domanda?

La **domanda deve essere presentata in modalità telematica**, utilizzando la procedura per la presentazione delle domande di congedo parentale a ore ordinario, selezionando la specifica opzione "COVID-19".

Nella domanda di congedo COVID-19 ad ore pertanto il genitore dichiara:

- **il numero di giornate di congedo COVID-19** da fruire in modalità oraria;
- **ed il periodo** all'interno del quale queste giornate intere di congedo COVID-19 sono fruite in modalità oraria.

Il periodo all'interno del quale si intende fruire delle ore di congedo COVID-19 dovrà essere contenuto all'interno di un mese solare.

### **BANCHE: COSA CAMBIA PER I DEBITORI DAL 1° GENNAIO 2021**

Dal primo giorno del 2021 entra in vigore il Regolamento UE n. 171/2018 sulle tecniche di regolamentazione che riguardano la soglia di rilevanza delle obbligazioni creditizie in arretrato per banche e gruppi bancari, SIM e gruppi di SIM. Cambiano i parametri per considerare il debitore inadempiente nei confronti delle banche. D'ora in poi per essere considerati cattivi pagatori basterà davvero poco: se si superano i 500 euro in relazione a uno o più finanziamenti che rappresentano l'1% del totale dell'esposizione nei confronti della banca si parla già di "arretrato rilevante", mentre per le persone fisiche e le piccole imprese bastano 100 euro. Come avverte l'Abi occorrerà prestare molta attenzione alle scadenze perché basterà essere in arretrato di importi modesti per dare il diritto alla banca di agire per il recupero. Una vera e propria "tagliola" per le imprese, soprattutto in questo periodo, in cui il rischio di essere considerate inadempienti per importi modesti è assai elevato.

### **IMU PRIMA CASA, SENTENZA SU CONIUGI IN COMUNI DIVERSI**

Se due coniugi risiedono in due comuni diversi (o anche in due case diverse) non hanno diritto all'agevolazione IMU prima casa: lo prevede una sentenza di Cassaz. (sentenza n.20130 del 24/09/2020), che contraddice le regole relative all'imposta sugli immobili previste invece dal Min. delle Finanze. Stop anche se una delle due abitazioni è una seconda casa (usata per le vacanze) in cui è stata trasferita per "comodità" la residenza di uno dei due coniugi, lo sancisce una recentissima Ord. di Cassazione (la n.28534 del 15/12/2020). Niente agevolazioni doppie se manca la coabitazione.

Il coordinamento territoriale