

NOTIZIE UTILI

RAPPORTI DI LAVORO: La Cassazione riscrive il rapporto tra part time verticale e permessi ex Legge 104

In materia di permessi mensili riconosciuti per assistere un familiare in condizione di grave disabilità, la trasformazione in part time del rapporto di lavoro originariamente a tempo pieno non ha alcun effetto sulla misura dei permessi di cui il lavoratore può fruire, a condizione che la prestazione di lavoro part time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario. In caso contrario, le ore di permesso dovranno essere proporzionalmente ridotte. *(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 22925/17; depositata il 29 settembre)*

Conferimento mansioni superiori e consenso del lavoratore (Orientamenti applicativi ARAN 26/9/2017 n. RAL_1945)

L'ARAN in un recente orientamento applicativo (RAL_1645) risponde ad un quesito in merito all'attribuzione di **mansioni superiori** da parte del datore di lavoro e all'eventuale requisito del **consenso del lavoratore**.

In presenza di tutti i requisiti richiesti dall'art. 52 del D.Lgs.n.165/2001 (Disciplina delle mansioni) e dall'art.8 del CCNL del 14.9.2000 (Mansioni superiori), è necessario, comunque, anche il consenso del lavoratore stesso?

In ordine a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue.

Sulla base della disciplina dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, l'**assegnazione del lavoratore a mansioni superiori** sembra configurarsi come manifestazione di un potere esercitabile in via unilaterale del datore di lavoro pubblico.

Infatti, sulla base della sua formulazione testuale, il comma 2 del suddetto art.52 del D.Lgs.n.165/2001 si presta ad essere interpretato nel senso di riconoscere a ciascun **datore di lavoro pubblico** un vero e proprio **diritto potestativo in materia di attribuzione di mansioni superiori**.

Si tratta di un potere che il legislatore assoggetta solo alla sussistenza delle specifiche condizioni espressamente previste dalla richiamata norma e cioè:

- a) le obiettive esigenze di servizio;
- b) l'esigenza di copertura di una vacanza di posto in organico (per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti) oppure quella di provvedere alla sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto.

In coerenza e nel rispetto di tale indicazione legislativa, l'art.3, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, concernente il sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali, ha disposto che: "L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2-4 dell'art. 56 del D.Lgs.n.29 del 1993 come modificato dal D.Lgs.n.80 del 1998" (il riferimento deve essere inteso all'attuale art.52 del D.Lgs.n.165/2001)

ACCERTAMENTO FISCALE: Il contribuente deve offrire prova analitica per ogni versamento bancario

La Cassazione accoglie il ricorso dell'Agenzia delle Entrate e condanna un contribuente in relazione ad alcuni movimenti bancari contestati. *(Corte di Cassazione, sez. VI Civile - T, ordinanza n. 22395/17; depositata il 26 settembre)*

Legge 104, come usufruire dei permessi in caso di part-time

Per la Cassazione se il part time supera il 50% dell'orario, i giorni di permesso restano inalterati

Se un lavoratore che usufruisce dei permessi della legge 104 passa a un orario part time, può godere dello stessa quantità di permessi? A stabilirlo è la **Cassazione** con la sentenza numero 22925/2017, distinguendo dal tipo di part time e dal numero di giorni lavorativi settimanali.

LA DECISIONE – La Suprema Corte ha preso come riferimento normativo la Direttiva 97/87/Ce sull'accordo quadro per il **tempo parziale**, che, per i giudici, vieta le discriminazioni a carico dei lavoratori a tempo parziale, ma non impedisce di ricalcolare i permessi mensili della legge 104 con il passaggio all'orario part time. E ha stabilito che laddove il rapporto di lavoro si trasformi in **part-time verticale**, il lavoratore ha diritto a fruire integralmente dei permessi riconosciutigli dalla legge 104/1992 goduti in precedenza, ma soltanto qualora il nuovo orario settimanale comporti una prestazione per **un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario**.

PERMESSI CON PART TIME ORIZZONTALE – Con il part time orizzontale il lavoratore lavora solo alcune ore al giorno (4 ore) e può godere dei **3 giorni di permesso**, ma per ogni giornata spettano **meno ore** perché sono minori quelle lavorate, così come per il numero di giorni di ferie.

PERMESSI CON PART TIME VERTICALE – Con il part time verticale il dipendente lavora tutta la giornata ma solo alcuni giorni della settimana e il numero dei giorni di permesso **va ridimensionato** in proporzione con arrotondamenti. I giudici della Cassazione sono intervenuti su un caso di part time verticale: "appare ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori, o addirittura limitata solo ad alcuni periodi nell'anno e riconoscere, solo nel primo caso, stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile, il diritto alla integrale fruizione dei permessi in oggetto". Per la Cassazione se il lavoratore è presente settimanalmente **almeno 4 giorni su 6**, può usufruire dei 3 giorni di permesso.

LAVORO SUBORDINATO: Non si applica al procedimento disciplinare il principio di non colpevolezza stabilito dall'art. 27 Cost.

Ove sussista un rilevante intervallo temporale tra i fatti contestati (nella specie, la condanna penale irrevocabile a carico del lavoratore) e l'esercizio del potere disciplinare, la tempestività di tale esercizio deve essere valutata in relazione al tempo necessario per acquisire conoscenza della riferibilità del fatto, nelle sue linee essenziali, al lavoratore medesimo, la cui prova è a carico del datore di lavoro, senza che possa assumere autonomo e sufficiente rilievo la denuncia dei fatti in sede penale o la pendenza stessa del procedimento penale. *(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 23177/17; depositata il 4 ottobre)*

LICENZIAMENTO: Compiuta giacenza? La lettera di contestazione si presume conosciuta

Le dichiarazioni recettizie, come una lettera di contestazione rivolta al lavoratore, possono essere validamente portate a conoscenza del destinatario con la procedura della compiuta giacenza e, in virtù di questo meccanismo, si presumono conosciute dal destinatario. *(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 23260/17; depositata il 5 ottobre)*

SI AVVICINA L'UGUAGLIANZA PENSIONISTICA

A partire dal 1° gennaio 2018 si completa l'ultimo tassello della riforma Fornero. Sia le lavoratrici dipendenti che le autonome centreranno la pensione di vecchiaia con 66 anni e 7 mesi. Invariati i requisiti per la pensione anticipata: le donne sia del settore privato che del pubblico impiego potranno ritirarsi a prescindere dall'età anagrafica se hanno raggiunto 41 anni e 10 mesi di contributi e gli uomini 42 anni e 10 mesi. La previsione per il biennio 2019 – 2020 è, rispettivamente, di 42 anni e 3 mesi e 43 anni e 3 mesi.

CONCORSI PUBBLICI: REVOCA DEL BANDO DOPO SUPERAMENTO DELLA PROVA SCRITTA

La Sesta Sezione del Consiglio di Stato nella sentenza del 25 settembre 2017 ha sottolineato "la possibilità per i partecipanti al concorso – i quali, dopo aver superato la prova scritta, in attesa della prova orale, in forza della revoca del bando, hanno visto definitivamente compromesso l'affidamento alla conclusione positiva della selezione e all'assunzione nel posto di lavoro aspirato – di agire per la domanda di risarcimento dei danni, ove ne sussistano in concreto i presupposti".