



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## Notizie Utili 41

### **In caso di mobilità tra Amministrazioni appartenenti a comparti diversi, il dipendente ha diritto al pagamento delle ferie non godute?**

Con riferimento alla questione in oggetto la scrivente Agenzia, nel confermare i contenuti più volte espressi in precedenti orientamenti applicativi rilasciati in materia, ritiene utile evidenziare i seguenti elementi di approfondimento.

L'art. 28, comma 11 del CCNL del 21.5.2018 prevede espressamente che "le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative".

In base al suo inequivoco tenore letterale la disposizione consente la monetizzazione delle ferie solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso della mobilità di cui all'art. 30 del d.lgs. n.165/2001 non vi è cessazione del rapporto di lavoro con costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma la continuazione del precedente rapporto, con i medesimi contenuti e caratteristiche, con un nuovo datore di lavoro.

Di conseguenza, trattandosi della prosecuzione del precedente rapporto di lavoro, mentre deve ritenersi esclusa la possibilità di monetizzare le ferie maturate e non godute dal dipendente prima del trasferimento, è senz'altro possibile che egli ne fruisca presso il nuovo datore di lavoro.

Si rammenta infatti che le ferie, costituendo un diritto irrinunciabile, non sono soggette ad alcun tipo di prescrizione, ferme restando le responsabilità previste dalla normativa vigente in caso di mancata tempestiva fruizione delle stesse.

### **E' possibile per particolari esigenze organizzative dei servizi derogare all'art. 26 del CCNL 21.5.2018 delle Funzioni Locali, prevedendo un orario di lavoro ininterrotto di ore 7,12 giornaliere, senza l'effettuazione di una pausa dopo 6 ore di lavoro?**

L'art. 26 del CCNL del 21.5.2018, in coerenza con le previsioni del D.Lgs.n.66/2003, ha introdotto, a favore dei lavoratori, una pausa obbligatoria di 30 minuti, in presenza di una prestazione di lavoro giornaliera che ecceda le sei ore, qualunque sia la ragione giustificativa di tale prolungata durata dell'orario di lavoro.

Un'eventuale e limitata deroga all'obbligo della pausa, limitatamente al profilo della durata, è consentita solo nelle specifiche fattispecie considerate nell'art.13 del CCNL del 9.5.2006, nell'ambito della complessiva disciplina dei buoni pasto.

L'art.26, comma 3, per il personale che si trovi nelle condizioni previste dall'art.27, comma 4, del medesimo CCNL del 21.5.2018, come emerge dalla lettura della clausola contrattuale, consente solo di ampliare la durata della pausa in presenza delle circostanze ivi richiamate, ma non anche di ridurla.

Per completezza informativa, si ricorda che la medesima pausa non può essere neppure soppressa, ridotta o dichiarata rinunciabile dalla contrattazione integrativa (non figurando questo profilo tra le materie ad essa demandate dal CCNL) o da atti unilaterali dell'Ente (per evidente contrasto con la legge e con il contratto collettivo nazionale di lavoro).

### **Inattività forzata per il dipendente: riconosciuto il suo diritto al risarcimento**

Confermata la responsabilità della società datrice di lavoro. Respinta però la pretesa del lavoratore, ormai giunto alla pensione, di ottenere un ristoro economico maggiore rispetto a quello stabilito in appello. [\(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 28810/20; depositata il 16 dicembre\)](#) Forzata inattività – fino al pensionamento – per il funzionario dell'istituto di credito. Legittima la condanna della società, obbligata a risarcire l'ormai ex dipendente (Cassazione, ordinanza n. 28810/20, depositata...

### **RIDUZIONE CUNEO FISCALE (EX BONUS RENZI)**

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la circolare di chiarimenti n. 29/2020, per l'applicazione delle misure di riduzione fiscale sui redditi da lavoro dipendente e assimilato che hanno sostituito dal 2020 il vecchio Bonus Renzi. Si tratta ricordiamo di due misure leggermente diversificate nella modalità di calcolo che vanno applicate sulla base delle soglie di reddito, ma accomunate dall'obiettivo finale di riduzione del cuneo fiscale, introdotte dal DL 3-2020:

1. Un "trattamento integrativo" che, determinato in rapporto al numero di giorni lavorativi a partire dal 1° luglio 2020, è pari a 600 euro per il 2020 e a 1.200 euro per il 2021, se il reddito complessivo del beneficiario rimane sotto i 28mila euro (articolo 1 del DL n. 3/2020).

2. Una "ulteriore detrazione fiscale" per chi percepisce redditi, tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2020, compresi tra i 28 e i 40mila euro: in questo caso il lavoratore dipendente, o assimilato, nel 2020 fruirà di una detrazione (rapportata al



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

periodo di lavoro) pari a 600 euro (che diventano 1.200 dal 2021), se il reddito complessivo non supera 35mila euro. Oltre questa soglia la detrazione spettante è di 480 euro (960 l'anno dal 2021) che si azzerà al raggiungimento della soglia massima dei 40mila euro (articolo 2 del DL n. 3/2020).

### **SUPERBONUS 110%: NUOVA CIRCOLARE CON LE NOVITÀ E LE RISPOSTE AI QUESITI**

L'Agenzia delle Entrate risponde alle domande sull'applicazione del Superbonus provenienti da stampa specializzata, associazioni di categoria, ordini professionali e Centri di assistenza fiscale (CAF), dopo la Circolare n. 24/E e le molte risposte agli interpelli già pubblicate con la [Circolare n. 30 del 22 dicembre 2020 - pdf](#)

### **LIQUIDAZIONE TFS CON QUOTA 100: ECCO QUANTO TEMPO BISOGNA ATTENDERE**

Nel caso di chi accede alla quota 100, invece, è necessario prima raggiungere il requisito di pensionamento previsto dalla Legge Fornero (o i 67 anni di età necessari per accedere alla pensione di vecchiaia o, prospetticamente, i contributi necessari per raggiungere la pensione anticipata). E poi applicare i tempi di attesa di 12 mesi vecchiaia o 24 mesi anticipata.

Il coordinamento territoriale

**Tanti auguri per il nuovo anno a tutti Noi,  
sperando che il 2021 sia un anno migliore.**