



COORDINAMENTO TERRITORIALE

NOTIZIE UTILI N. 8

Governo: rivalutazione dell'assegno per il nucleo familiare numeroso e dell'assegno di maternità

Il Dipartimento per le Politiche della Famiglia, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 40 del 18 febbraio 2020, il Comunicato riguardante la **rivalutazione, per l'anno 2020, della misura e dei requisiti economici dell'assegno per il nucleo familiare numeroso e dell'assegno di maternità:**

- **L'assegno mensile per il nucleo familiare**, da corrispondere agli aventi diritto per l'anno 2020, se spettante nella misura intera, è pari a **145,14 euro**; per le domande relative al medesimo anno, il valore dell'indicatore della situazione economica equivalente è pari a 8.788,99 euro ;
- **L'assegno mensile di maternità**, da corrispondere agli aventi diritto per l'anno 2020, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento, se spettante nella misura intera, è pari a **348,12 euro**; per le domande relative al medesimo anno, il valore dell'indicatore della situazione economica equivalente è pari a 17.416,66 euro.

Sanzioni disciplinari: nessuna pubblicazione

L'Anac, con la delibera 1237/2019, pubblicata sul sito istituzionale il 24 gennaio 2020, ha chiarito che il d.lgs. 33/2013 non dispone per le p.a. l'obbligo di pubblicazione dei dati riferiti ai procedimenti disciplinari attivati nei confronti di propri dipendenti, né in forma integrale, né come dato aggregato.

Un Rettore aveva chiesto all'Autorità se fosse possibile pubblicare informazioni sugli esiti dei procedimenti disciplinari nei confronti dei docenti.

L'Autorità ha ritenuto che per il quesito posto fosse opportuno intervenire con apposita delibera di portata generale. Nella delibera in commento, l'Autorità ha precisato che:

- in riferimento ai singoli procedimenti disciplinari, il d.lgs. 33/2013 non prevede per le amministrazioni pubbliche obblighi di pubblicazione di dati riferiti ai procedimenti disciplinari nei confronti di propri dipendenti, né in forma integrale, né come dato aggregato;
- le amministrazioni possono comunque prevedere nella sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza la pubblicazione dei dati riferiti a detti procedimenti quali "dati ulteriori";
- la pubblicazione, in "Amministrazione trasparente", deve avvenire nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali ex Regolamento Ue n. 679/2016, come indicato all'art. 7-bis, co. 3, del d.lgs. 33/2013, procedendo alla indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti.

L'Anac ha, infine, ricordato che le p.a. potrebbero invece pubblicare in forma aggregata i dati relativi al numero dei procedimenti disciplinari avviati unitamente alla casistica delle sanzioni irrogate, al fine di far conoscere le tipologie di condotte cui il dipendente può incorrere, e ai fini dell'aggiornamento sia del PTPCT che del codice di comportamento per correggere quei fattori che hanno contribuito a determinare le condotte più frequentemente censurate.

INPS – Mess. n. 596 del 17.02.2020 : Bonus Asilo Nido – Oneri di allegazione

Con il **mess. n. 596 del 17.02.2020** , l' INPS integra le indicazioni fornite dalla **circ. n. 27 del 14.02.2020**, in merito alla presentazione delle domande del bonus asilo nido 2019.

L' INPS ha ritenuto opportuno fornire una serie di indicazioni integrative a seguito di articoli stampa relativi al mancato pagamento dei bonus nido 2019 a causa dell'esaurimento dei fondi.

A tale proposito, l'INPS ha ribadito che tutte le domande correttamente presentate per il 2019 sono coperte da budget e pertanto in corso di liquidazione, previa verifica delle fatture inviate dai cittadini.

Inoltre, con il mess. n. 596 del 17.02.2020, l' INPS ha ritenuto opportuno ricordare che la presentazione della documentazione di spesa deve avvenire esclusivamente attraverso i canali a suo tempo indicati con la **circ. n. 14 del 31.01.2019:**

- tramite la funzione "Allegati" del servizio on line di presentazione della domanda, accessibile direttamente dai cittadini in possesso di PIN Inps (o SPID o Carta Nazionale dei Servizi);
- tramite l'applicazione INPS mobile, attraverso il servizio "Bonus nido allegazione"

La documentazione inviata tramite canali diversi da quelli indicati (ad esempio tramite PEC o mediante consegna manuale presso la Struttura Inps) non consente l'erogazione del beneficio.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

FUNZIONI LOCALI – ARAN RISPONDE

Orario di lavoro, interruzione ferie, sospensione cautelare e altri chiarimenti dell'ARAN

Orario di lavoro

L'Aran con l'orientamento applicativo CFL64/2019 ha chiarito che al lavoratore che presta servizio nel giorno del riposto settimanale spetta:

- un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria spettante, ex art. 24, comma 1 del CCNL Regioni e Autonomie Locali 14.09.2000, commisurato alle ore di lavoro effettivamente prestate, ad esempio se il valore della retribuzione oraria è pari a 100, l'importo del compenso aggiuntivo dovuto al lavoratore sarà pari a 50;
- anche un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa effettivamente resa, ex dichiarazione congiunta n. 13, CCNL Regioni ed Autonomie Locali 5.10.2001. Le suddette ore dovranno essere portate in diminuzione alla durata ordinaria della settimana in cui il lavoratore fruirà del riposo compensativo. Tale riposo non può essere oggetto di rinuncia da parte del lavoratore e né essere sostituito con forme di monetizzazione, trattandosi di diritto soggettivo garantito dalla legge.

L'Agenzia ha ricordato che qualora il lavoratore prestasse servizio nel giorno del riposto settimanale il compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria a lui spettante è pienamente cumulabile con ogni altro trattamento accessorio collegato alla prestazione resa dal servizio, ex art. 24, comma 4 del CCNL Regioni e Autonomie Locali 14.09.2000.

Conguaglio post sospensione cautelare

Al dipendente titolare di posizione organizzativa che venga dapprima sospeso dal servizio in via cautelare, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL Regioni ed Autonomie Locali 11.04.2018, poi assolto in quanto il fatto contestato non sussiste, e successivamente venga revocato il provvedimento sospensivo, spetterà la retribuzione di posizione.

L'Aran, nell'orientamento applicativo CFL68/2019, ha ricordato che la disposizione dell'art. 61 comma 8 del CCNL FL 21.05.2018 prevede che in caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", come nel caso di specie, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, dovrà essere conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio; sono invece escluse da tale conguaglio le indennità e i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario.

Pertanto, la retribuzione di posizione non potendo essere ricondotta, per natura e caratteristiche legittimanti, alle indennità connesse alla presenza di servizio, dovrà essere oggetto di conguaglio una volta che al dipendente titolare della posizione organizzativa venga revocato il provvedimento di sospensione cautelare a seguito di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste".

Aspettativa legge 183/2010

L'aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi e rinnovabile per una sola volta, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali, prevista dall'art. 18 della legge 183/2010, è aggiuntiva all'aspettativa prevista dall'art. 39 del CCNL FL 21.05.2018.

L'Aran, nell'orientamento applicativo CFL55/2019, ha precisato che l'aspettativa prevista dall'art. 18 della legge 183/2010, per la sua particolare natura e per i suoi contenuti rappresenta un'autonoma tipologia di aspettativa diversa da quella per motivi personali e familiari prevista dall'art. 39 del CCNL FL 21.05.2018.

Computo ore per visite mediche

Nel computo delle ore di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici si possono anche considerare opportunamente dei fattori di variabilità connessi ai tempi di percorrenza, che potrebbero risentire di fattori esterni o accidentali, come ad esempio traffico, mezzo utilizzato per lo spostamento e imprevisti di altro tipo.

Questo il chiarimento fornito dall'Aran con l'orientamento applicativo CFL61/2019.

L'Agenzia ha richiamato l'art. 35, comma 9 del CCNL FL 21.05.2018 che dispone che l'assenza per fruizione dei permessi orari per espletare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici deve essere giustificata mediante attestazione di presenza, contenente informazioni anche in ordine all'orario della visita o terapia rilasciata dal medico o dal personale amministrativo della struttura che l'ha effettuata.

Il dipendente dovrà anche indicare anche la prevista durata del permesso di cui intende fruire.

Ai fini del computo delle ore di permesso, l'ente dovrà dunque considerare sia le risultanze delle attestazioni di presenza rilasciate e degli orari ivi indicati ma anche di quei margini di flessibilità relativi a tempi di percorrenza e imprevisti collegati o di altro tipo. Tale computo, così determinato, inciderà sul monte ore disponibile con riferimento all'orario di lavoro ordinario.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Pertanto, in caso di assenza per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, ove emergessero discrepanze tra l'orario della durata della visita, terapia, prestazione specialistica o esame diagnostico e la durata del permesso richiesta dal dipendente, l'ente potrà richiedere specifici chiarimenti, al fine di poter riconoscere eventuali margini di flessibilità nel computo delle ore di permesso da riconoscere al dipendente.

Interruzione godimento ferie

Il godimento delle ferie si interrompe in caso di svolgimento di terapia salvavita in regime di ricovero ospedaliero.

Questo il chiarimento fornito dall'Aran con l'orientamento applicativo CFL66/2019.

L'Agenzia ha ricordato ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 16 del Ccnl Funzioni Locali 21.05.2018, l'effetto interruttivo delle ferie è ammissibile solo qualora si tratti di un giorno di effettivo svolgimento di terapia salvavita in regime di ricovero ospedaliero, così come previsto ai sensi dell'art. 37 del predetto CCNL.

Periodo di comporta

L'ARAN con l'orientamento applicativo CFL60/2019 ha fornito alcuni chiarimenti in materia di periodo di comporta.

L'Agenzia ha precisato che le assenze per malattia per cause di servizio di un dipendente pubblico che venga assunto successivamente presso un'altra amministrazione, anche di diverso comparto tramite concorso o altro strumento selettivo previsto dalla normativa vigente, non possono essere computate presso il nuovo datore di lavoro, in quanto con l'estinzione del precedente rapporto di lavoro vengono meno tutte quelle situazioni soggettive che in quel rapporto trovano fondamento.

Pertanto, il periodo di comporta delle malattie per cause di servizio matureranno ex novo presso il nuovo datore di lavoro.

In caso di mobilità, quanto sopra esposto non trova applicazione, poiché con la mobilità non si ha una costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma soltanto una continuazione del precedente rapporto ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001. Pertanto, in tal caso il periodo di comporta delle malattie per cause di servizio, maturato presso il precedente datore di lavoro, sarà computato presso il nuovo datore, che dovrà tenerne conto ai fini del rispetto dei limiti quantitativi stabili dal CCNL vigente.

L'Agenzia ha altresì precisato che il limite dei 18 mesi di malattia, usufruibile per causa di servizio non spetta sola una volta durante l'intero arco del rapporto lavorativo, poiché si tratta, ai sensi dell'art. 36, comma 1 del CCNL FL 21.05.2018, di un meccanismo dinamico che tiene conto di tutti i periodi di assenza del dipendente nell'ultimo triennio.

Ai dipendenti, titolari di posizione organizzativa assenti per malattia, l'ARAN ha ribadito che in mancanza di apposita regolamentazione, spetta la retribuzione di posizione, oltre al mantenimento della titolarità della carica.

Infine, l'Agenzia ha ricordato che in caso di assenza per malattia riconosciuta per cause di servizio o infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla completa guarigione clinica, e comunque non oltre i complessivi 36 mesi. Durante tale periodo di comporta, al dipendente spetterà l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio, come determinato nella tabella 1, allegata al CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 6.7.1995.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 10, lett. a) del CCNL FL 21.05.2018, il trattamento economico spettante al dipendente che si assenta per malattia oltre all'intera retribuzione fissa mensile, spetteranno anche le indennità fisse e ricorrenti. Sono invece esclusi i compensi accessori; l'ARAN ha ritenuto la retribuzione di posizione rientrante nella nozione di indennità fissa e ricorrente, pertanto ai titolari di p.o. dovrà essere corrisposta in caso di assenza per malattia la suddetta retribuzione.

Permessi retribuiti

Il datore di lavoro può concedere permessi retribuiti al dipendente comunale in caso di nascita di un figlio.

Questo il chiarimento fornito dall'Aran con l'orientamento applicativo CFL62/2019.

L'Aran ha ribadito quanto previsto dall'articolo 32 del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 secondo cui il datore di lavoro può concedere ai dipendenti, in relazione a ciascun anno solare, 18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari.

Nell'ampia e generica causale giustificativa dei permessi retribuiti "per particolari motivi personali o familiari" così come disposto dall'art. 32 del CCNL FL 21.05.2018 può essere ricompreso anche il caso di richiesta di permessi per nascita di un figlio.

Nel caso in cui ciò non fosse più possibile per avvenuta fruizione totale dei permessi ex art. 32 del CCNL FL 21.05.2018, il dipendente potrebbe avvalersi solo dell'aspettativa per motivi familiari e personali di cui all'art. 39 del predetto CCNL, dato che la stessa può essere fruita anche frazionatamente.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Pertanto, i permessi retribuiti per particolari motivi personali possono essere richiesti anche in caso di nascita di un figlio, e ove ciò non fosse più possibile, il dipendente potrà chiedere l'aspettativa per motivi familiari, qualora lo ritenesse opportuno.

Assenze per visite prenatali

In caso di accertamenti prenatali la dipendente ha diritto ad avere permessi retribuiti ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 151/2001.

L'Aran ha chiarito, nell'orientamento applicativo CFL57/2019, che la disciplina applicabile alle visite prenatali sia quella prevista dall'art. 14 del d.lgs. 151/2001 e non quella prevista dall'art. 35 del CCNL FL 21.05.2018, concernenti invece permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, trattandosi quest'ultimi di permessi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge.

Pertanto, per accertamenti prenatali la dipendente avrà diritto ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 151/2001 a permessi retribuiti.

Cassazione: la commissione di un reato prima dell'assunzione legittima il licenziamento

Con la **sentenza n. 3076 del 10.02.2020**, la Cassazione afferma che un reato commesso dal dipendente prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, può legittimare il licenziamento se la relativa condotta ha, all'interno dell'azienda, un disvalore sociale oggettivo tale da ledere il vincolo fiduciario.

MINISTERO DELLA DIFESA CONCORSO (SCAD. 15 MARZO 2020) (GU N.13 DEL 14-02-2020)

Concorsi, per esami, per l'ammissione di complessivi duecentonovantasette giovani ai licei annessi alle Scuole militari dell'Esercito, alla Scuola navale militare e alla Scuola militare aeronautica, per l'anno scolastico 2020-2021.

BONUS CULTURA 500 EURO, REGISTRAZIONI DAL 5 MARZO SU 18APP PER NATI NEL 2001

Al via alle registrazioni per il bonus cultura 500 euro dal 5 marzo 2020 sul portale 18App per i ragazzi nati nel 2001 e che nel 2019 hanno compiuto diciotto anni. Il bonus cultura dispone 500 euro da spendere fino al 28 febbraio 2021 in musei, mostre ed eventi culturali, monumenti, gallerie, aree archeologiche e parchi naturali nonché per sostenere i costi relativi a corsi di musica, di teatro o di lingua straniera. Il regolamento per i nati del 2001, si legge su [AgCult](#), è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 19 febbraio: entrerà in vigore il 5 marzo. I ragazzi potranno registrarsi dal 5 marzo al 31 agosto 2020 sul portale sopra detto.

IL COORDINAMENTO TERRITORIALE