



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## NOTIZIE UTILI N. 24

### **Ferie non godute: quando sono pagate**

Per la Cassazione il datore è tenuto a pagare le ferie non godute se non prova di aver messo il lavoratore in condizione di fruire avvisandolo che le avrebbe perdute allo scadere del periodo indicato

Il datore di lavoro è tenuto a **pagare al dipendente le ferie non godute** se non fornisce la prova di averlo messo effettivamente in condizione di fruire delle giornate a cui aveva diritto, avvisandolo per tempo e con trasparenza che le avrebbe perdute se non le avesse sfruttate entro lo scadere del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato. Il diritto alle ferie annuali retribuite, infatti, costituisce un principio fondamentale, previsto dall'art. 36 della [Costituzione](#) e tutelato anche a livello UE.

Lo ha chiarito la Corte di Cassazione, nell'ordinanza n. **13613/2020** pronunciandosi sul ricorso di una AUSL condannata a pagare a un lavoratore, all'epoca dirigente medico con incarico di direttore di struttura complessa oltre 8mila euro a titolo di **indennità sostitutiva per quasi un mese di ferie non godute** entro la data di cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età.

### **Cassazione: licenziamento di un lavoratore a seguito di lite con un superiore**

Con sentenza n. **13411** del **1 luglio 2020**, la Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento adottato nei confronti di un lavoratore a seguito di scontro verbale con un proprio superiore gerarchico, in quanto idoneo a tranciare il vincolo fiduciario. Tutto questo, nonostante che l'alterco si fosse verificato al di fuori dell'orario di lavoro: lo stesso era riferibile a situazioni aziendali. Nel dibattito di merito era emersa l'intenzione del dipendente di avviare lo scontro verbale al solo scopo di acquisire prove finalizzate a dimostrare la condotta scorretta del superiore.

### **Congedo COVID-19: ampliamento del periodo di fruizione e delle giornate fruibili ed indennizzabili**

Con le nuove disposizioni del Decreto Rilancio:

- il periodo in cui è possibile fruire del congedo COVID-19 è stato esteso dal 5 marzo 2020 fino 31 luglio 2020, superando, quindi, il precedente limite temporale del 3 maggio 2020 (art. 72 c. 1 lett. a DL 34/2020);
- è stato altresì aumentato da 15 a 30 il numero di giorni fruibili dai genitori per l'assistenza ai figli durante il predetto periodo, alle medesime condizioni già in vigore (art. 23 DL 18/2020 conv. in L. 27/2020). Pertanto, i genitori possono fruire di congedo COVID-19, alternativamente e per un periodo massimo (individuale e di coppia) di 30 giorni, per la cura di tutti i figli e non per ciascun figlio. Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti, i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4 c. 1 L. 104/92), iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, possono fruire di congedo COVID-19, alternativamente e per un periodo massimo (individuale e di coppia) di 30 giorni, anche oltre il limite di 12 anni di età.

Le due modifiche interessano tutte le categorie lavorative a cui è destinato il congedo COVID-19:

- i lavoratori dipendenti del settore privato;
- i lavoratori iscritti alla Gestione separata;
- i lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

### **Congedo COVID-19: conversione d'ufficio dei periodi di congedo parentale e di prolungamento del congedo parentale**

La domanda di congedo COVID-19, può essere presentata per un massimo di 30 giorni nel periodo dal 5 marzo e fino al 31 luglio 2020 e può riferirsi anche a periodi di astensione fruiti prima della data di presentazione della domanda stessa, purché non anteriori al 5 marzo 2020.

Gli eventuali periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale, fruiti dai genitori durante l'arco temporale citato fino ad un massimo di 30 giorni, sono convertiti d'ufficio in congedo COVID-19 (art. 23 c. 2 DL 18/2020 conv. in L. 27/2020). Tuttavia, considerato che dal 29 marzo 2020 è stata rilasciata apposita procedura di presentazione telematica delle domande di congedo COVID-19:

- la conversione interessa esclusivamente le domande presentate prima del 29 marzo 2020 dai lavoratori dipendenti del settore privato;
- la trasformazione interessa esclusivamente le domande presentate dal 17 marzo 2020 al 28 marzo 2020 dai lavoratori iscritti alla Gestione separata e dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Non è possibile richiedere l'annullamento della suddetta conversione/trasformazione in congedo COVID-19 dei periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale effettivamente già fruiti. Qualora non sussistano i requisiti di legge per la fruizione del congedo COVID-19, si provvede alla definizione delle domande di



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

congedo parentale originariamente richieste.

Non sono altresì rinunciabili i periodi di congedo COVID-19 effettivamente fruiti, avendo esercitato il genitore, al momento di presentazione della domanda, la scelta di uno specifico titolo di assenza connesso alla finalità per la quale è stato istituito.

Le domande di congedo parentale o prolungamento del congedo presentate a partire dal 29 marzo 2020 per periodi ricadenti nell'arco temporale ricompreso dal 5 marzo 2020 al 31 luglio 2020, non sono oggetto di conversione/trasformazione d'ufficio in domande di congedo COVID-19.

Tuttavia, chi avesse presentato domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale in luogo di una domanda di congedo COVID-19 durante i giorni di attesa della proroga della misura (ad esempio dal 4 al 19 maggio 2020) potrà presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, in sostituzione della precedente domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale, senza necessità di invio di formale comunicazione di annullamento della domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale. In questo caso, i lavoratori dipendenti con pagamento dell'indennità anticipato dal datore di lavoro, devono dare tempestiva comunicazione al proprio datore di lavoro della presentazione all'INPS di nuove domande di periodi di congedo COVID-19, in luogo delle precedenti domande di congedo parentale o prolungamento di congedo parentale, al fine della corretta corresponsione dell'indennità del congedo COVID-19.

Anche i lavoratori iscritti alla Gestione separata con committente devono tempestivamente comunicare allo stesso la presentazione di nuove domande di periodi di congedo COVID-19 in luogo di precedenti domande di congedo parentale.

## **Congedo COVID-19: presentazione delle domande**

La specifica procedura di presentazione di congedo COVID-19 utilizza la stessa procedura di "Domanda di congedo parentale", all'interno della quale, dopo la compilazione dei dati anagrafici dell'altro genitore, è richiesto di opzionare la scelta di presentare domanda per il congedo COVID-19, domanda per il congedo COVID-19 con figlio disabile oppure se si vuole proseguire con la presentazione della normale domanda di congedo parentale. Tramite il portale dell'INPS, il Contact center e i Patronati è possibile visualizzare i periodi oggetto di conversione/trasformazione d'ufficio in periodi di congedo COVID-19.

## **Congedo COVID-19: cumulabilità con il bonus baby-sitting e il bonus centri estivi**

In alternativa al congedo COVID-19, è prevista la possibilità per i genitori di richiedere:

- un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting;
- un bonus per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia, nel limite massimo complessivo di € 1.200 o, nel caso di lavoratori dipendenti del settore medico/sanitario (art. 25, c. 3, DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), di € 2.000.

A tal proposito ed in relazione al congedo COVID-19:

- in assenza di qualsiasi domanda di bonus presentata da uno dei due genitori è possibile fruire di un massimo di 30 giorni di congedo COVID-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo pari o inferiore a 600 euro, presentate da uno o da entrambi i genitori, è possibile fruire di un massimo di 15 giorni di congedo COVID-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo superiore a 600 euro, presentate da uno o da entrambi i genitori, non è possibile fruire di congedo COVID-19.

In caso di genitori lavoratori dipendenti del settore medico/sanitario (art. 25, c. 3, DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), il limite di importo di € 600, sopra esposto, è aumentato a € 1.000.

Nel caso in cui all'interessato sia stata respinta la domanda di congedo COVID-19, presentata in data antecedente all'8 luglio 2020, il medesimo può chiedere il riesame di tale domanda oppure presentare nuova domanda di congedo COVID-19 per lo stesso o altro periodo. Eventuali ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego delle domande di congedo COVID-19 sono presi in carico dalle Strutture territoriali competenti e riesaminati in autotutela. Pertanto, anche i ricorsi già presentati presso il Comitato Provinciale, sono definiti dalla Struttura territorialmente competente come riesame amministrativo in autotutela. Resta ferma la possibilità per il cittadino del ricorso all'autorità giudiziaria.

Permessi retribuiti per l'assistenza a familiari disabili gravi: estensione per i lavoratori dipendenti del settore privato. Il numero di giorni di permesso retribuiti è stato incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020 (art. 73 DL 34/2020). L'incremento si aggiunge ai 3 giorni mensili già previsti (3 per il mese di maggio e 3 per il mese di giugno). I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

solo mese - ferma restando la fruizione mensile dei 3 giorni ordinariamente prevista – ed anche frazionandoli in ore. Ai fini della domanda:

- il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi, con validità comprensiva dei mesi di maggio e giugno, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle suddette ulteriori giornate. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi. I datori di lavoro comunicano all'INPS le giornate di congedo fruito dai lavoratori, attraverso il flusso Uniemens. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto;
- in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità, il lavoratore dovrà presentare la domanda secondo le modalità già previste per i permessi retribuiti. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di maggio e giugno, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

### **Turni per lo straordinario, escluso il dipendente disabile: Ministero condannato**

Sanzionato il Ministero dei Trasporti per la decisione di non includere un lavoratore disabile nella turnazione prevista per il lavoro straordinario. Alla base di tale esclusione nessuna ragione accettabile, ma solo il richiamo alla condizione di disabilità del lavoratore. Per il dipendente previsto un risarcimento di oltre 6mila euro. [\*\(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 14075/20; depositata il 7 luglio\)\*](#) Escludere il dipendente disabile dalla turnazione prevista per il lavoro straordinario vale una condanna del datore di lavoro – il Ministero dei Trasporti, in questo caso – per condotta discriminatoria, con annesso risarcimento in favore...

### **Niente rivalutazione sui crediti del dipendente pubblico**

Con riferimento ai rapporti di lavoro in essere con un datore di natura pubblica ed in un'ottica di contenimento della spesa pubblica, vige il divieto di cumulo tra gli interessi legali e la rivalutazione monetaria su tutti crediti di tipo retributivo, comprese le somme dovute a titolo di risarcimento del danno per licenziamento illegittimo. [\*\(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 13624/20; depositata il 2 luglio\)\*](#) Così ha deciso la Corte di Cassazione con la sentenza n. 13625/2020, depositata il 2.7.2020 Il bidello marocchino della scuola italiana... La vicenda ha origine in una scuola italiana, dove il ricorrente aveva lavorato...

### **I buoni pasto non spettano in smart working. Il deleterio travisamento del ruolo dei sindacati nell'ambito del lavoro pubblico.**

I buoni pasto non spettano, non possono spettare ai lavoratori pubblici in smart working. La contrattazione o il confronto sul tema non può essere attivata, in quanto inutile e comunque non legittimata.

In [questo post](#) dello scorso 28 marzo chi scrive di fatto evidenziò molti degli argomenti esplicitati dal giudice del lavoro di Venezia, col decreto 08/07/2020, n. 3463/2020, che ha respinto - con perdite - il ricorso opposto dalla Cgil al più che legittimo ed opportuno diniego del comune di Venezia ad attribuire il buono pasto ai lavoratori in smart working.

### **Corte di Cassazione Sezione lavoro Ordinanza n. 12836 del 26/6/2020 Pubblico impiego – scorrimento Graduatoria concorso pubblico – blocco assunzioni -responsabilità precontrattuale - risarcimento del danno**

La Corte di Cassazione rigetta il ricorso proposto dall'ISPRA avverso la sentenza della Corte territoriale che condannava il citato istituto al risarcimento del danno nei confronti di un candidato che, seguito dello scorrimento della graduatoria di un concorso a cui aveva partecipato nel 2004, era risultato idoneo ma non era stato assunto a causa della cd. blocco delle assunzioni dei lavoratori precari della P.A. del 2006. Con questa ordinanza il Collegio conferma la decisione della Corte territoriale secondo la quale il cd. blocco delle assunzioni cui si era avvalso il tribunale di primo grado per rigettare la domanda di accertamento del proprio diritto all'assunzione del candidato, era già vigente al momento della comunicazione, con la conseguenza che l'Amministrazione colpevolmente aveva ingenerato nel candidato la fondata convinzione di essere in procinto di essere assunto. Pertanto, ricorrendo un'ipotesi di responsabilità precontrattuale l'Amministrazione era tenuta a risarcire il cd. interesse negativo determinato applicando il principio per cui "la responsabilità precontrattuale prevista dall'art. 1337 cod. civ., coprendo nei limiti del cd. interesse negativo tutte le conseguenze immediate e dirette della violazione del dovere di comportarsi secondo buona fede nella fase preparatoria del contratto (artt. 1223 e 2056 cod. civ.), si estende al danno per il pregiudizio economico derivante dalle rinunce a stipulare un contratto (e dunque a non svolgere a relativa attività ancorché avente un contenuto diverso), se la sua mancata conclusione si manifesti come conseguenza immediata e diretta del comportamento della controparte".

[Ritiro di accesso delle organizzazioni sindacali](#)



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

La sez. III *quater* Roma del T.A.R. Lazio, con la sentenza 6 luglio 2020, n. 7704 (estensore Marotta) consolida un orientamento sulla legittimazione all'accesso delle organizzazioni sindacali a beneficio dei propri iscritti.

La motivazione può essere così riassunta:

- piena legittimazione dell'organizzazione sindacale alla presentazione dell'istanza di accesso, *«essendo essa funzionale alla tutela degli interessi della categoria professionale da essa rappresentata»*;
- in materia di prevenzione degli infortuni, il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza dei lavoratori (*«è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza»*), deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi, ex 28 del d.lgs. n. 81 del 2008;
- l'istanza di accesso *«è diretta a verificare se il posizionamento dei posti letto nel corridoio, in prossimità delle uscite di emergenza... sia conforme al Documento di valutazione dei rischi predisposto dal datore di lavoro»* (non, quindi, un interesse emulativo ma diretto, concreto e attuale).

Si ricava il principio di diritto che ammette l'istanza di accesso delle organizzazioni sindacali se funzionale alla tutela dei lavoratori rappresentati, disponendo l'illegittimità del silenzio diniego formatosi per effetto dell'inerzia dell'Amministrazione intimata (la condanna alle spese risulta un indice significativo generalmente correlato ad un orientamento consolidato).

## Il Coordinamento Territoriale