



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 32

Sullo smart working decidono i dirigenti (estratto da ITALIA OGGI)

Spetta alla dirigenza e non agli organi politici organizzare le strutture in modo da permettere di effettuare prestazioni lavorative in modalità agile. Il decreto del ministro della Funzione pubblica del 19 ottobre 2020 contribuisce a chiarire quel che avrebbe comunque dovuto risultare evidente fin da subito: il lavoro agile è una modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Come tale, quindi, non è materia rientrante tra quelle concernenti la programmazione politico-amministrativa, bensì la gestione o «micro organizzazione», ai sensi degli articoli 4, comma 2, e 5, comma 2, del dlgs 165/2001. Il dm appare particolarmente utile soprattutto per le amministrazioni locali, nelle quali l'ingerenza dei sindaci e delle giunte si è manifestata particolarmente diffusa. Il decreto è tranciante nel disporre che «ciascun dirigente, con immediatezza» è chiamato a predisporre quanto necessario, per permettere la disposizione in smart working del personale.

Ciascun singolo dirigente è quindi tenuto, a organizzare il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al cinquanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità

ADDIO DEBITI ANCHE SE LA CARTELLA SUPERA I MILLE EURO

La Cassazione torna a pronunciarsi sul saldo e stralcio (ribaltando la recente decisione n. 17966/2020 e tornando al precedente orientamento), precisando con la sentenza n. 22018/2020 che il limite di importo dei 1000 euro è riferito al singolo debito non all'importo della cartella di pagamento. Il limite è riferito al singolo carico affidato all'Agente, per cui rientrano nello stralcio le **cartelle di importo anche superiore ai 1000 euro**, l'importante infatti è che il singolo carico affidato all'agente non superi i 1000 euro. Oggetto del condono pertanto non è l'importo complessivo della cartella di pagamento, ma il debito singolo comprensivo di imposta, interessi e sanzioni.

SPESA MEDICA PAGATA DAL FIGLIO? IL DIRITTO ALLA DETRAZIONE NON È PERSO

Una contribuente che ha utilizzato il bancomat intestato al figlio per pagare una prestazione medica erogata nei suoi confronti presso una struttura sanitaria privata non in convenzione con il Ssn, per le quali sussiste l'obbligo di tracciabilità, potrà comunque detrarsi la spesa se, come riferito dalla stessa istante, è l'intestataria della fattura relativa alla visita medica eseguita. Tale rispondenza, infatti, salva l'obbligo di tracciabilità ed evita la perdita del diritto alla detrazione. Il chiarimento arriva dall'Agenzia delle entrate con la risposta n. 484.

NUMERO DEGLI IMMOBILI PER I QUALI È POSSIBILE RICHIEDERE IL SUPERBONUS 110%

La legge ha posto un limite alle unità immobiliari in relazione alle quali lo stesso contribuente può usufruire delle detrazioni. In particolare, per gli interventi di isolamento termico delle superfici opache o di sostituzione degli impianti di climatizzazione invernale esistenti, il Superbonus spetta per le spese sostenute per i lavori realizzati su un massimo di due unità immobiliari (articolo 19, comma 10 del decreto legge n. 34/2020). Questa limitazione non si applica, invece, alle spese sostenute per gli interventi effettuati sulle parti comuni dell'edificio. Inoltre, il limite numerico alle unità immobiliari oggetto degli interventi agevolabili non opera nel caso di interventi antisismici, che possono essere effettuati su tutte le unità abitative, anche in numero superiore alle due unità. Per essi l'unico requisito richiesto è che gli immobili si trovino nelle zone sismiche 1, 2 e 3 (circolare dell'Agenzia delle entrate n. 24/2020).

Consulta: basta il ricorso cautelare per impugnare il licenziamento

Il ricorso cautelare contro il trasferimento o altri atti del datore di lavoro (compreso il licenziamento) è idoneo a impedire, se proposto nel prescritto termine di 180 giorni, la **decadenza** prevista dall'articolo 6, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, **al pari del ricorso ordinario e della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato**. È quanto ha stabilito la Corte costituzionale con la sentenza n. 212 depositata 20/10/20 (relatore il giudice Giovanni Amoroso), accogliendo la questione di legittimità costituzionale sollevata dalla sezione lavoro del Tribunale di Catania.

La Consulta sulle pensioni elevate: ok al raffreddamento ma non al contributo di solidarietà per più di 3 anni

Nell'esaminare le questioni di legittimità costituzionale sollevate con riferimento alle misure di contenimento della spesa previdenziale disposte dalla legge di bilancio 2019 a carico delle pensioni di elevato importo, la Consulta ha ritenuto legittimo il raffreddamento della perequazione ma non anche il contributo di solidarietà oltre il triennio.

Nelle prossime settimane verrà depositata la sentenza con cui la **Corte Costituzionale** ha esaminato le questioni di legittimità sollevate dal Tribunale di Milano e dalle sezioni giurisdizionali della Corte dei Conti per il Friuli-Venezia



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Giulia, il Lazio, la Sardegna e la Toscana, in relazione alle **misure di contenimento della spesa previdenziale disposte dalla legge di bilancio 2019 a carico delle pensioni di elevato importo.**

Raffreddamento della perequazione e contributo di solidarietà. In particolare, in attesa del deposito della sentenza, la Consulta rende noto che è stato ritenuto legittimo il c.d. "raffreddamento della perequazione", ossia la limitazione della rivalutazione automatica per il triennio 2019-2021 delle pensioni superiori a determinati importi, in quanto ragionevole e proporzionato. Non solo, legittimo è stato ritenuto anche il "contributo di solidarietà" ma non per la durata quinquennale, in quanto eccessiva rispetto all'orizzonte triennale del bilancio di previsione dello Stato.

Come si interpreta il requisito della «vivenza a carico» ai fini del riconoscimento della pensione di reversibilità?

Il Giudice di seconde cure confermava il diniego di riconoscimento della reversibilità della pensione goduta dal padre defunto nei confronti della ricorrente, figlia maggiorenne totalmente inabile, in quanto riteneva mancante il requisito della vivenza a carico del padre al momento del decesso. La Cassazione ribalta la situazione, accogliendo il ricorso della figlia e specificando quali debbano essere i parametri da tenere in considerazione ai fini della valutazione sulla sussistenza del requisito della vivenza a carico, alla luce tanto della giurisprudenza quanto della normativa sul tema.

(Corte di Cassazione, sez. VI Civile – L, ordinanza n. 23058/20; depositata il 22 ottobre)

Questo il contenuto dell'ordinanza della Suprema Corte n. 23058/20, depositata il 22 ottobre. La Corte d'Appello di Roma respingeva l'impugnazione dell'attuale ricorrente, confermando la pronuncia di primo grado...

Lavoratore in quarantena – è possibile il lavoro in smart working?

Il quesito posto all'odierna attenzione trova soluzione nel recentissimo *decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre* scorso a seguito dell'emanazione da parte del governo dei *D.P.C.M. 13 ottobre 2020* e *D.P.C.M. 18 ottobre 2020* ed in particolare dell'*art. 3 comma 3* del primo nel quale viene stabilito che "venga incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite dal decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione".

L'*art. 4, del decreto 19 ottobre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione* prima citato prevede infatti che "nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o isolamento domiciliare fiduciario...omissis...che non si trovi nella condizione di malattia certificata, il lavoratore svolge la propria attività in modalità agile...".

Tale articolo disciplina addirittura che qualora per la natura della prestazione lavorativa il ricorso al lavoro agile non risulti possibile, il dirigente provvede all'assegnazione del dipendente allo svolgimento di altre attività comprese nella declaratoria della propria categoria o area di inquadramento come definite dalla contrattazione collettiva oppure lo svolgimento di attività formativa professionale.

Pertanto, fatto salvo il caso di positività accertata, che fa insorgere lo stato di "malattia" del dipendente e per il quale risulta escluso lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa (in quanto soggetta alla tutela dell'istituto di previdenza), in caso di lavoratore posto in "quarantena preventiva" lo stesso è abilitato (anzi deve) a svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile.

Quesiti ARAN:

La peculiare situazione determinata dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 può consentire la fruizione del congedo matrimoniale oltre il limite temporale previsto dall'art. 31, comma 2, del CCNL 21.05.2018?

La disciplina prevista dall'art. 31, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018, rispetto alla previgente norma contrattuale, ha introdotto la possibilità di fruire del periodo di congedo matrimoniale entro un arco temporale piuttosto lungo (45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio).

Questa precisazione ha risolto molte problematiche interpretative sottoposte da parte delle amministrazioni del Comparto alla scrivente Agenzia per quei particolari casi in cui, per le diverse esigenze manifestate dai lavoratori, non fosse possibile la fruizione dei 15 giorni di congedo nel periodo immediatamente successivo o comunque in coincidenza con la data di celebrazione del matrimonio.

Ogni problematica relativa alla impossibilità di fruire del predetto permesso entro il limite contrattualmente stabilito per cause riconducibili alle particolari situazioni collegate allo stato di emergenza derivante dal Covid-19, pertanto, non dipende dall'interpretazione della richiamata norma contrattuale che, come ricordato, pur riconoscendo un più ampio margine di flessibilità nella fruizione della tutela ha tuttavia confermato la necessità di un termine finale per la fruizione stessa e non ha previsto che la materia possa costituire oggetto di diversa regolamentazione sulla base di una eventuale concorde volontà del datore e del dipendente.

Anche nel caso di specie, quindi, nonostante ogni migliore considerazione, la scrivente Agenzia non può che uniformarsi alla sua costante interpretazione della normativa contrattuale in oggetto giusta la quale il rispetto dei limiti temporali ivi previsti non può essere derogato.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

ENTI LOCALI:

Istituti contrattuali del comparto Funzioni Locali ed emergenza epidemiologica da Covid-19: il personale impiegato in regime di "lavoro agile" può svolgere prestazioni di lavoro straordinario?

Con riferimento alla problematica in oggetto si ritiene preliminarmente necessario rammentare che, in base al disposto dell'art. 46, comma 1, Dlgs 165/2001 e smi, l'attività di assistenza alle Amministrazioni dell'Agenzia, per quanto qui ne occupa, è limitata alla formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui essa è parte stipulante e non può quindi estendersi all'interpretazione di disposizioni legislative o regolamentari, né può consistere in indicazioni operative per l'attività di gestione che, in quanto espressione del potere organizzativo e direttivo datoriale, costituisce esclusiva prerogativa dell'Ente.

In relazione alla questione concernente il lavoro straordinario e la fruizione dei riposi compensativi, per quanto di competenza, la scrivente Agenzia non può che richiamare la disciplina di carattere generale a cui occorre fare riferimento nella gestione di tali istituti.

Al riguardo si evidenzia, in primo luogo, che, secondo la norma di cui all'art. 38 del CCNL del 14/09/2000, le prestazioni straordinarie sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Nell'ambito della definizione contrattuale, l'indicazione secondo la quale la prestazione di lavoro straordinario non può essere utilizzata come fattore ordinario di programmazione del lavoro sta ad indicare la necessità che, ai fini dell'ordinaria organizzazione del lavoro, il datore di lavoro può tenere conto solo delle prestazioni dovute dal dipendente nell'ambito del suo normale orario di lavoro d'obbligo, contrattualmente stabilito.

Da qui la necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario, limitandolo alle ipotesi della sopravvenienza di situazioni di carattere eccezionale e straordinario, le sole che, in quanto imprevedibili ed insuscettibili di essere programmate dal datore di lavoro, possono giustificare la richiesta dello stesso al dipendente di eseguire prestazioni di lavoro ulteriori ed aggiuntive rispetto a quelle dovute nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente stabilito.

Risulta quindi evidente che l'applicabilità degli istituti contrattuali relativi alle prestazioni di lavoro straordinario ed ai riposi compensativi richiede, quali condizioni necessarie e legittimanti, di norma non riscontrabili nel lavoro agile come affermato anche dalla ricordata circolare 2/2020 alla pagina 4:

- a) l'assolvimento dell'obbligo lavorativo nell'ambito di un tempo di lavoro predefinito, puntualmente rilevato e controllato;
- b) lo svolgimento delle prestazioni straordinarie nell'ambito di un tempo aggiuntivo, anch'esso puntualmente rilevato e controllato, con sistemi conformi a quanto prescrive la normativa in materia.

Nel Comparto Funzioni Locali, spetta il buono pasto ad un dipendente partecipa ad una assemblea sindacale indetta per l'intera giornata? In assenza di timbratura che attesti la partecipazione all'assemblea sindacale può ritenersi valido un attestato di partecipazione rilasciato dalla organizzazione sindacale che la ha indetta?

Con riferimento al primo quesito si fa presente che la disciplina fondamentale in materia di mensa e di buoni pasto sostitutivi è contenuta negli artt. 45 e 46 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.9.2000, e dall'art. 13 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 9.5.2006.

In particolare, l'art. 46, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 citato, stabilisce che *"i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2" del medesimo CCNL*". Tale ultima disposizione prevede che: *"possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio"*.

La formulazione del testo della clausola contrattuale consente di poter affermare che, ai fini della attribuzione dei buoni pasto, la condizione legittimante è la sussistenza di prestazioni lavorative che, iniziate in orario antimeridiano, proseguano comunque in orario pomeridiano, tenendo conto a tal fine anche delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario.

L'art. 4, comma 1, del CCNQ del 4 dicembre 2017 che regola il diritto di assemblea, sancisce inoltre il diritto dei dipendenti di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei CCNL di comparto o di area.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Dall'esame delle due disposizioni contrattuali sopra richiamate, si evince che la partecipazione ad assemblea sindacale, durante l'orario di lavoro, non comporta alcuna decurtazione della retribuzione, ma non può essere equiparata, al pari degli altri permessi retribuiti (ad esempio, permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, permessi per il diritto allo studio, ecc.), ad un periodo di tempo "effettivamente lavorato", unica condizione legittimante, come si è detto, per la maturazione del diritto al buono pasto, ai sensi dell'art. 46, comma 2 del CCNL 14.9.2000 citato.

Relativamente al secondo quesito si evidenzia che, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del citato CCNQ del 4 dicembre 2017, la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale. Va da sé che tale modalità può essere sostituita dalla rilevazione elettronica mediante timbratura del cartellino. Il CCNQ non contempla, invece, la possibilità che la partecipazione alla assemblea possa essere attestata da una certificazione rilasciata dalla organizzazione sindacale.

La RSU può avvalersi, in sede di trattativa, di consulenti esterni dalla stessa designati?

Nel merito si fa presente che la composizione della delegazione trattante di parte sindacale è definita dal CCNL di riferimento il quale prevede che vi partecipano i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e la RSU.

Con riferimento a quest'ultima, la circostanza che essa possa definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante ecc., non consente di modificare il disposto della norma contrattuale sopra richiamata. Ciò vuol dire che i soggetti che possono partecipare alla trattativa sono solo i lavoratori eletti nella RSU, mentre è escluso che quest'ultima possa accreditare dei consulenti estranei alla stessa per le riunioni con la parte datoriale.

Sezione controllo Puglia n. 85/2020 Enti locali – Contratto integrativo - la prevista certificazione del collegio dei revisori dei conti non può essere successiva alla sottoscrizione

I magistrati contabili, in merito alla possibilità prospettata da un Ente locale di potere acquisire il parere dei revisori legali successivamente alla sottoscrizione dei contratti integrativi già applicati, richiamano il quadro normativo esistente (l'articoli 40 co. 3-sexies e 40 bis co.1 del d.lgs 165/2001 e ccnl 2016/2018 del comparto funzioni locali art. 8, co.6) e ribadiscono che: "il legislatore stabilisce che ogni contratto integrativo debba essere accompagnato da una relazione tecnico-finanziaria e da una relazione illustrativa, entrambe certificate dal collegio dei revisori dei conti. Ciò in quanto viene ritenuta imprescindibile la funzione di controllo sulla sostenibilità dei costi derivanti dall'adozione del contratto integrativo e sulla conformità degli stessi ai vincoli di legge in generale e di bilancio in particolare, specie in relazione ai trattamenti accessori". Pertanto, a parere del Collegio, non appare possibile un controllo dei revisori ex post "ora per allora" rispetto a contratti integrativi già sottoscritti e applicati e che "le relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa attinenti al contratto decentrato vadano tempestivamente – e comunque nei termini previsti – inviate al collegio dei revisori dei conti (per la conseguente certificazione) e che non si debba procedere alla sottoscrizione del contratto integrativo qualora non vi sia certezza della trasmissione degli atti all'organo di revisione o, peggio, qualora il medesimo organo abbia formulato rilievi, non superati nella fase seguente del procedimento in esame o qualora vi sia una certificazione negativa".

Il Sezione Penale Sentenza n. 22500/2020 Pubblico impiego – cessione tesserino di identificazione personale – reato di truffa – non riconoscimento attenuanti generiche

La Suprema Corte rigetta il ricorso dei due dipendenti ASL, confermando la condanna già inflittagli dalla Corte di merito che li aveva ritenuti responsabili dei reati di cui agli artt. 110, 640, commi primo e secondo n.1, c.p. e 55 *quinquies* D.Lgs. 165/2001, per aver ceduto il tesserino di identificazione personale. La Cassazione afferma, che i pubblici dipendenti che cedono ad altri il proprio cartellino per farselo timbrare durante le loro assenze, devono essere considerati responsabili del reato di truffa in quanto traggono da detta condotta un ingiusto profitto ai danni della pubblica amministrazione derivante dalla percezione della retribuzione e dei suoi accessori in relazione ad ore di lavoro non prestato. Gli Ermellini confermando la sentenza d'appello non riconoscono nel comportamento dei due dipendenti neanche le attenuanti generiche richieste, comportamento che deve essere sempre sorretto da elementi idonei - assenti nel caso di specie - a giustificare la mitigazione del trattamento sanzionatorio.

Il coordinamento territoriale