



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## NOTIZIE UTILI N. 27

### **E' licenziabile il prestatore in malattia che eserciti lavori incompatibili con lo stato di salute**

Licenziamento legittimo se il prestatore durante il periodo di malattia svolga attività incompatibili con il proprio stato di salute... così ha deciso la Corte di Cassazione - **Sezione lavoro - Ordinanza 2 settembre 2020 n. 18245.**

### **Licenziamento: la sola domanda di pensione non basta**

Il licenziamento ad nutum è ammissibile in quanto si "goda" del trattamento pensionistico di vecchiaia e non è sufficiente che si sia in attesa di esso, seppure la fruizione sia procrastinata di soli 12 mesi. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 18662/2020; depositata l'8 settembre)

### **Lavoratori con figli in quarantena: diritto al lavoro agile o al congedo straordinario**

È stato pubblicato in G.U. il decreto legge che introduce il diritto al lavoro agile o ad un periodo di congedo straordinario in favore dei genitori lavoratori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio (d.l. n. 111/2020, in G.U. dell'8 settembre 2020, n. 223).

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legge contenente disposizioni urgenti per far fronte all'imminente ripristino dell'attività scolastica.

Tra le misure introdotte dal nuovo provvedimento, di particolare interesse giuslavoristico troviamo quella concernente il **diritto al lavoro agile o ad un congedo straordinario** per i genitori lavoratori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici (art. 5, d.l. n. 111/2020).

La norma prevede che un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della **quarantena** del figlio convivente, **minore di 14 anni**, disposta dall'ASL a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

In **alternativa** a questa possibilità, se la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può **astenersi dal lavoro** per tutto o parte del periodo di quarantena del figlio. I periodi di astensione sono retribuiti al 50% e sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i giorni in cui un genitore fruito di una delle misure appena descritte o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure.

I 2 benefici appena esposti possono essere **riconosciuti** per periodi compresi **entro** il 31 dicembre 2020.

### **Online la piattaforma web per il Tfs/Tfr degli statali**

Online la piattaforma della Funzione pubblica per l'anticipo del Tfs/Tfr agli statali. Dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 5 settembre 2020 del decreto 19 agosto 2020 che ha recepito l'accordo quadro con l'Associazione bancaria italiana, arriva in rete (all'indirizzo <https://lavoropubblico.gov.it/anticipo-tfs-tfr>) il portale predisposto da palazzo Vidoni dove i cittadini interessati potranno trovare tutte le informazioni necessarie all'avvio della procedura, oltre all'elenco degli istituti di credito aderenti all'accordo e a un applicativo che consentirà di calcolare la decorrenza del Tfs/Tfr. Gli statali interessati all'anticipo dovranno richiedere all'ente erogatore del Tfs/Tfr (per esempio l'Inps) la certificazione del diritto all'anticipazione. L'ente erogatore, entro 90 giorni dalla ricezione della domanda rilascerà, in presenza dei requisiti richiesti, la certificazione del diritto e dell'ammontare complessivo, oppure il rigetto della domanda. L'importo massimo erogabile a titolo di anticipo sarà pari a 45 mila euro. L'interessato, ottenuta la certificazione del diritto, potrà presentare alla banca la domanda di anticipo del Tfs/ Tfr allegando i seguenti documenti:

- certificazione del diritto all'anticipo Tfs/Tfr;
- proposta di contratto di anticipo;
- conto corrente sul quale accreditare l'importo;
- dichiarazione sullo stato di famiglia.

La banca comunicherà all'ente erogatore la presentazione della domanda e l'accettazione della proposta di anticipo. L'ente erogatore entro 30 giorni comunicherà alla banca la presa d'atto della conclusione del contratto. L'accredito del Tfs/Tfr avverrà sul conto corrente dell'interessato entro 15 dalla data di efficacia del contratto di anticipo. La piattaforma web della Funzione pubblica sarà completata nei prossimi giorni con l'elenco degli enti erogatori e con l'elenco degli istituti di credito aderenti.



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## Danno all'immagine per falsa attestazione della presenza dopo la sentenza della Consulta

Il danno all'immagine per falsa attestazione della presenza in servizio del dipendente è stata, dal legislatore, regolata dal quarto periodo comma 3-quater dell'*art. 55-quater, D.Lgs. n. 165 del 2001* secondo cui "L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia". La Corte Costituzionale, con la *sentenza n. 61 del 10 aprile 2020*, ha dichiarato costituzionalmente illegittimi non solo il comma 3-quater ma anche secondo ("La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento") e terzo ("L'azione di responsabilità è esercitata ... entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga"). La Corte dei conti della Toscana (sentenza n. 267/2020) è stata chiamata a verificare la normativa sul danno all'immagine applicabile a seguito dell'illegittimità costituzionale rilevata dalla Consulta, statuendo che risulti ad oggi sopravvissuta la previsione di cui all'*art. 55-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001*, secondo le indicazioni offerte dal legislatore delegato del 2009 che aveva previsto, accanto alla risarcibilità del danno patrimoniale subito dall'amministrazione per le ipotesi di falsa attestazione in servizio del pubblico dipendente, la risarcibilità del danno all'immagine subito dalla pubblica amministrazione. In altri termini, il danno all'immagine viene stabilito dal giudice contabile in via equitativa, secondo i parametri a suo tempo sviluppati dalle Sezioni Riunite della Corte dei conti (n. 10/2003), ossia senza necessità che la sentenza di condanna penale sia irrevocabile.

## I Ministri del Lavoro e della Salute fanno luce sui lavoratori fragili

Alla lacuna riscontrata nella precedente direttiva ha posto rimedio lo scorso venerdì 4 settembre la circolare n. 13 firmata a quattro mani dai vertici ministeriali del Lavoro e della Salute, anche sull'onda delle polemiche generate dall'imminente riapertura delle scuole e del paventato rischio di defezione di una buona parte di docenti in considerazione dell'elevata media anagrafica, superiore a quella dei 55 anni fissata dall'atto di indirizzo di cui innanzi. Il Documento, richiamata la normativa vigente e le prescrizioni impartite dagli atti di indirizzo menzionati, si sofferma sul concetto di "fragilità" sottolineando come esso non sia correlato esclusivamente all'età anagrafica del lavoratore, non essendo sufficiente a tal fine che questi abbia dai 55 anni in su, altrimenti rendendosi superflua anche la visita medica basandosi su un dato obiettivo non confutabile, ma dovendo piuttosto tale *status* essere apprezzato dal medico competente sulla scorta di parametri clinici ed anamnesi di patologie pregresse che, ove esistenti possono anche essere assorbenti tanto da prescindere dall'anzianità.

La Circolare approda a siffatte conclusioni muovendo dai dati empirici sin qui registrati e che mostrano come il rischio di infezione da Covid-19 non vari in modo significativo con l'età, essendo i casi più gravi fino al decesso correlati alla presenza di altre patologie, soprattutto di carattere cardiovascolare e respiratorie, immunitarie ed oncologiche.

Il concetto di fragilità, in buona sostanza, deve essere *«individuato in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico»*.

Tenuto conto di ciò, dunque, ai lavoratori deve sempre essere data la possibilità a tal fine di chiedere la visita di sorveglianza sanitaria, fornendo idonea documentazione e, qualora il Comparto di interesse non preveda l'obbligo di nomina del medico competente, come nel caso della scuola, la Circolare n. 13/2020 dispone che il datore di lavoro dovrà avviare il dipendente a visita o nominando all'uopo il medico competente, ovvero indirizzando il lavoratore presso l'Inail (che ha già introdotto apposite procedure per simili ipotesi), presso l'A.s.l. competente per territorio o presso i Dipartimenti di medicina legale e del lavoro delle Università.

Il datore di lavoro dovrà corredare la richiesta con idonea relazione in ordine alle mansioni cui il dipendente è addetto ed al luogo di svolgimento, oltre che alle misure di prevenzione specifiche adottate nell'aggiornamento del DVR previsto dal Protocollo condiviso analizzato poc'anzi.

All'esito della visita il medico competente provvederà ad emettere il relativo giudizio di idoneità/inidoneità secondo le varianti sopra articolate, impartendo se del caso prescrizioni specifiche a tutela della salute del lavoratore che, naturalmente, sarà sottoposto a revisione periodica.

Da ultimo la Circolare richiama l'attenzione sull'intervenuta abrogazione dell'*art. 83, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34*, convertito con modificazioni con *L. 17 luglio 2020, n. 77*, laddove introduceva la cd. sorveglianza sanitaria eccezionale assicurata fino al 31 luglio 2020 dai datori di lavoro pubblici e privati per i *«lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia Covid-19 o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da morbilità che possono*



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

caratterizzare una maggiore rischiosità» anche mediante avvalimento dell'Inail qualora non obbligati alla nomina del medico competente interno. Abrogazione derivante dalla mancata proroga del termine anzidetto a cura del *D.L. 30 luglio 2020, n. 83*.

Pertanto, conclude la direttiva, saranno espletate solo le visite di sorveglianza sanitaria già richieste all'Istituto entro la data del 31 luglio 2020 ai sensi del menzionato *art. 83*.

## ARAN SEGNALAZIONI

### Come si individuano gli RLS?

Al riguardo si fa presente che, per l'individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, occorre fare riferimento al CCNQ del 10 luglio 1996, il quale, al punto V, lett. b) precisa che gli RLS devono essere designati dai componenti della RSU al loro interno e tale designazione dovrà essere ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori. Nel caso di mancata ratifica da parte dell'assemblea, si procederà a una nuova designazione, sempre all'interno della RSU. Pertanto, i dipendenti che scelgano di candidarsi alla carica di componente della RSU dovrebbero essere messi a conoscenza del fatto che, qualora eletti, potrebbero essere chiamati a ricoprire anche la carica di RLS. Diverso è il caso in cui nella amministrazione o unità lavorativa vi sia compresenza di RSU e RSA (per il solo personale dirigenziale). In tale ipotesi, la successiva lett. d) del citato punto V prevede che l'individuazione degli RLS dovrà avvenire per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto, nella quale l'elettorato passivo sarà riservato solo ai componenti della RSU e delle RSA.

In merito si osserva che la scelta contrattuale trae origine dal disposto dell'art. 18, comma 3, della Legge 626/1994 (il cui contenuto, identico, è oggi rinvenibile nell'articolo 47, comma 4 del D. Lgs. 81/2008), il quale prevede che nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori *“il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda”*, che nel caso di specie è la RSU o, qualora siano state nominate RSA della dirigenza, RSU e RSA.

### Un dipendente in quiescenza può essere accreditato come dirigente sindacale ai fini della contrattazione integrativa presso l'ente?

Nel merito si osserva che la delegazione di parte sindacale di norma si compone della RSU e dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto.

Tale ultima carica non dipende dall'essere o meno dipendenti dell'amministrazione presso cui si svolge la contrattazione integrativa, né di qualsiasi altra amministrazione pubblica. Sarà l'organizzazione sindacale avente titolo che, nell'esercizio dell'ampia autonomia organizzativa garantitagli dalla Costituzione, individuerà/eleggerà i propri dirigenti sindacali, indipendentemente dal fatto che gli stessi siano lavoratori dipendenti, pensionati o altro.

### PENSIONI, SCATTA L'INCREMENTO PER GLI INVALIDI CIVILI TOTALI

Per effetto della suddetta modifica normativa a decorrere dal 20 luglio 2020 gli invalidi civili totali, i sordomuti e i ciechi civili assoluti potranno godere di un aumento dei relativi trattamenti assistenziali sino a 651,51 euro mensili (x 13 mensilità). L'aumento non è riconosciuto a tutti i titolari ma solo a coloro che rispettano un reddito annuo: a) personale non superiore a 8.469,63 se trattasi di beneficiario non coniugato; b) personale non superiore a 8.469,63 e coniugale non superiore a 14.447,42 se trattasi di beneficiario coniugato. Ai fini della valutazione del requisito reddituale concorrono i redditi di qualsiasi natura (anche quelli esenti da irpef) con l'esclusione del reddito della casa di abitazione di cui è proprietario il pensionato o il coniuge, le pensioni di guerra, le indennità di accompagnamento di ogni tipo, l'importo aggiuntivo, i trattamenti di famiglia. Non ci sono effetti retroattivi, quindi non saranno corrisposti arretrati riferiti a periodi temporali anteriori al 20 luglio 2020.

## Il Coordinamento Territoriale