



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 29

Sezione Lavoro Ordinanza n. 502 del 23/04/2020 Impiego pubblico e privato – dipendente con invalidità – lavoro agile – godimento forzato delle ferie

Il giudice di merito sul ricorso ex art. 700 cpc proposto da un dipendente privato al quale era stato negato il ricorso al lavoro agile per ragioni organizzative dell'azienda, stabilisce che il rifiuto di ammettere il ricorrente al lavoro agile e la correlata prospettazione della necessaria scelta tra la sospensione non retribuita del rapporto e il godimento forzato di ferie non ancora maturate siano illegittimi. Tutta la normativa straordinaria ed urgente è volta alla salvaguardia dell'attività lavorativa con le esigenze di tutela della salute e di contenimento della diffusione dell'epidemia. In tale contesto, il ricorso al lavoro agile, disciplinato in via generale dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, è stato considerato una priorità. Per ovvie ragioni, tale modalità lavorativa non può essere imposta in via generale ed indiscriminata, anche se è stata fortemente raccomandata ed addirittura considerata modalità ordinaria di svolgimento della prestazione nella P.A. (art. 87 D.L. 18/2020). Inoltre il godimento delle ferie, in quanto tale, non può essere subordinato nella sua esistenza e ricorrenza annuale alle esigenze aziendali se non nei limiti di cui all'art. 2109, co. 2, cod.civ. e nel rispetto delle previsioni dei singoli contratti collettivi, avuto riguardo ai principi costituzionali affidati all'art. 36 della carta. Sul medesimo tema (diritto del lavoratore disabile allo smart-working) si è pronunciato anche il Tribunale di Bologna (decreto n. 2759 del 23.04.2020).

Invalidi civili, under 60 e assegno maggiorato nei chiarimenti dell'INPS

L'INPS ha fornito indicazioni e chiarimenti in merito all'attuazione dell'art. 15 d.l. n. 104/2020 (Decreto Agosto), ove si estende ai **soggetti invalidi civili totali o sordi o ciechi civili assoluti** titolari di pensione o che siano titolari di pensione di inabilità, di età compresa tra i diciotto e i sessanta anni, i benefici del cosiddetto "incremento al milione", finora spettante unicamente ai soggetti con più di 60 anni di età (INPS circolare 23 settembre 2020 n. 107).

A decorrere dal **20 luglio 2020**, agli invalidi civili totali, ciechi assoluti e sordi titolari di pensione di inabilità è **riconosciuta d'ufficio una maggiorazione economica** tale da garantire un reddito complessivo pari, per il 2020, a € 651,51 per 13 mensilità.

Per avere diritto al beneficio sono necessari i **seguenti requisiti** reddituali:

a) il beneficiario **non coniugato** deve possedere redditi propri non superiori a € 8.469,63 (pari all'importo massimo moltiplicato per tredici mensilità);

b) il beneficiario **coniugato** (non effettivamente e legalmente separato) deve possedere:

- redditi propri di importo non superiore a € 8.469,63;

- redditi cumulati con quello del coniuge di importo annuo non superiore a € 14.447,42.

Se **entrambi i coniugi** hanno diritto all'incremento, questo **concorre al calcolo reddituale**. Pertanto, nel caso in cui l'attribuzione del beneficio a uno dei due comporti il raggiungimento del limite di reddito cumulato, nulla è dovuto all'altro coniuge. Se invece il limite non viene raggiunto, l'importo dell'aumento da corrispondere a un coniuge deve tener conto del reddito cumulato comprensivo dell'aumento già riconosciuto all'altro.

Ai fini della valutazione del requisito reddituale **concorrono i redditi di qualsiasi natura**, ossia i redditi assoggettabili ad IRPEF, sia a tassazione corrente che a tassazione separata, i redditi tassati alla fonte, i redditi esenti da IRPEF, sia del titolare che del coniuge.

Il beneficio viene attribuito **dal primo giorno del mese successivo** alla presentazione della domanda, sempreché ricorrano le condizioni reddituali e il compimento dell'età stabilita dalla disposizione. La decorrenza non può comunque essere anteriore al 1° agosto 2020.

Per i titolari di pensione di inabilità che presentino la domanda di beneficio **entro il 9 ottobre 2020**, può essere riconosciuta la decorrenza dal 1° agosto 2020, ove espressamente richiesto.

Lavoro a termine e società a partecipazione pubblica: nessuna conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

Il d.l. n. 112/2008, art. 18 [...] estende alle società a totale partecipazione pubblica che gestiscono servizi pubblici locali i criteri stabiliti in tema di reclutamento del personale dal d.lgs. 165 del 2001, art. 35, comma 3, ed al comma 2 prescrive alle "altre società a partecipazione pubblica totale o di controllo" di adottare "con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 19974/20; depositata il 23 settembre)



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Legge 104, per lavoratori con handicap grave permessi slegati dalle esigenze di cura

I permessi accordati dalla "legge 104" al lavoratore portatore di un "handicap grave" hanno l'obiettivo di garantirne "una più agevole integrazione familiare e sociale", la loro fruizione dunque "non deve essere necessariamente diretta alle esigenze di cura". Lo ha chiarito la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20243 depositata oggi, affermando un principio di diritto, e confermando l'illegittimità del licenziamento disposto da una nota Spa proprietaria di una catena di negozi di elettrodomestici ...

Dipendente pubblico - aspettativa per firmare contratto di lavoro con società privata

Un dipendente ha chiesto all'Ufficio Personale di questo Ente Regionale l'aspettativa non retribuita per 12 mesi, per svolgere altro impiego di lavoro privato. Siamo a richiedere un vostro parere sulla possibilità che un dipendente pubblico possa richiedere l'aspettativa per firmare il contratto di lavoro con una società privata, decidendo poi di rientrare in organico al termine del periodo richiesto.

Per rispondere al quesito proposto segnaliamo che il *C.C.N.L. 21 maggio 2018* Funzioni Locali 2016/2018 (che si applica agli Enti Regionali) negli articoli che riguardano le norme sulle aspettative (dall'*art. 39* all'*art. 42*) non contempla tale fattispecie segnalata e pertanto la posizione che verrebbe ad assumere il vostro dipendente, con due contratti di lavoro all'attivo, uno per la P.A. anche se collocato in aspettativa ed uno con l'azienda privata, appare incompatibile con lo status di pubblico dipendente il quale, sia pure in aspettativa, avrebbe due datori di lavoro, configurandosi l'incompatibilità con la disciplina prevista dall'*art. 53, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165* e l'*art. 60, D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3*, secondo cui "l'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente o in società cooperative, oltre che le specifiche deroghe di legge".

Detto questo, alla posizione segnalata non sembra potersi applicare neanche la disciplina di cui all'*art. 20*, comma 10, del medesimo *C.C.N.L. 21 maggio 2018* Funzioni Locali 2016/2018 che, riprendendo ed integrando la precedente previsione contrattuale dell'*art. 14-bis*, comma 9, del CCNL del 6 luglio 1995, (introdotto dall'*art. 3* del c.c.n.l. del 13 maggio 1996 e modificato dall'*art. 20, C.C.N.L. 14 settembre 2000*), consente la conservazione del posto senza retribuzione presso l'ente di provenienza al dipendente, a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso presso un altro ente o amministrazione, per un arco temporale corrispondente pari alla durata del periodo di prova stabilita dal CCNL applicato presso l'ente o amministrazione di destinazione per la considerazione evidente che la disciplina non trova applicazione nel caso in cui al dipendente si applichino contratti di lavoro non sottoscritti in sede ARAN (nella previsione sopra richiamata dell'*art. 20*, comma 10, *C.C.N.L. 21 maggio 2018*, è ribadito infatti che tale previsione deve ritenersi applicabile solo nei confronti di dipendenti di amministrazioni pubbliche, di cui all'*art. 1, comma 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*, appartenenti comunque ad uno specifico comparto di contrattazione rientrante nella competenza dell'ARAN, che abbia previsto, nella propria disciplina negoziale, un'analoga regolamentazione, anche se di diverso comparto).

Sulla scorta di quanto detto, riteniamo pertanto che il vostro dipendente non possa usufruire dell'istituto dell'aspettativa non retribuita per l'assunzione di attività lavorativa nel settore privato per mancanza di copertura normativa e contrattuale.

Pubblico impiego: sul conferimento degli incarichi dirigenziali decide il giudice ordinario

Appartengono alla giurisdizione del giudice ordinario le controversie riguardanti le procedure per il conferimento di incarichi dirigenziali nella Pubblica Amministrazione, quand'anche dette procedure includano una fase selettiva (riforma TAR Puglia, Lecce, sez. II, sent. n. 300/2008) (cfr. Cass. civ., sez. un., sentt. nn. 24877/2017 e 13530/2016), Consiglio di Stato, sezione II, 7 settembre 2020, n. 5398

MANSIONI SUPERIORI: DIFFERENZE RETRIBUTIVE RICONOSCIUTE AL DIPENDENTE DELLE ENTRATE

La ricorrente, assistente tributaria di II area funzionale, lamenta di aver continuamente svolto mansioni superiori rispetto all'inquadramento posseduto, avendo nel tempo svolto in autonomia tutta una serie di attività tra cui quelle di accertamento e contestazione nei confronti di soggetti sospettati di evasione fiscale, provvedendo anche alla predisposizione degli avvisi di accertamento e delle denunce penali in presenza dei relativi presupposti di legge, assumendo il ruolo di responsabile del procedimento nell'ambito delle segnalazioni inoltrate all'Autorità giudiziaria.

Tribunale del Lavoro di Treviso nella sentenza n. 136/2020.