

Notizie Utili 16

Assegno Unico Universale – chiarimenti sulla maggiorazione degli importi

L'INPS, con il **mess. n. 1714 del 20.04.2022**, ad integrazione delle indicazioni illustrate nel **mess. n. 4748 del 31.12.2021** e successivamente nella **circ. n. 23 del 9.02.2022**, fornisce ulteriori chiarimenti sul riconoscimento della maggiorazione nelle seguenti condizioni familiari particolari:

- genitori entrambi lavoratori;
- nuclei numerosi;
- genitori separati.

Precisando che la maggiorazione spetta anche ai nuclei di genitori lavoratori agricoli autonomi, viene quindi approfondita la casistica dei redditi da pensione e da lavoro, anche prodotti all'estero, rilevanti all'atto della domanda. Tenendo conto della numerosità del nucleo familiare, è prevista una ulteriore maggiorazione per ciascun figlio successivo al secondo, da rapportarsi al reddito del nucleo complessivo, e si puntualizza il caso in cui siano presenti nel nucleo figli di genitori diversi.

L'Assegno unico e universale è erogato in uguale misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, ovvero l'affidamento condiviso dei figli. Tuttavia, può essere stabilito che il contributo venga interamente erogato solo a uno dei due, attestando in procedura l'accordo tra le parti.

TFS: la dilazione della corresponsione potrebbe essere incostituzionale

Roma, 26 mag 2022 – Il T.A.R. Lazio rimette alla Corte Costituzionale la questione di legittimità della dilazione nel pagamento del trattamento di fine servizio ritenendo che **“la previsione di un pagamento rateale compresa in maniera irragionevole e sproporzionata i diritti dei lavoratori pubblici, in violazione dell'art. 36 Cost., non essendo sorretta dal carattere contingente, ma al contrario avendo carattere strutturale”**.

L'organo giurisdizionale di primo grado, con ordinanza n. 6223/2022 del 17 maggio 2022 ha infatti ritenuto che **“sia rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 2, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito con modificazioni dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e dell'articolo 12, comma 7, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla 30 luglio 2010 n. 122, per contrasto con l'art. 36 Cost.”**.

Con la menzionata ordinanza il T.A.R. Lazio ha ritenuto, in particolare, che:

- **“l'art. 36 Cost. statuisce che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa”;**
- **“la retribuzione, pertanto, da una parte, non deve mai perdere il suo collegamento con la prestazione lavorativa svolta e, dall'altro, deve essere adeguata e sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost., avendo a riguardo non solo alla entità della retribuzione, ma anche alla tempestività della sua corresponsione”;**
- **“è infatti evidente che una retribuzione corrisposta con ampio ritardo ha per il lavoratore una utilità inferiore a quella corrisposta tempestivamente”;**
- **“proprio il carattere di retribuzione differita riconosciuta alle indennità di fine rapporto, comporta la necessità che anche queste ultime debbano essere corrisposte tempestivamente e non possano essere diluite strutturalmente oltre la fuoriuscita dal mondo del lavoro. Ciò a maggior ragione se si considera che, notoriamente, il lavoratore, sia pubblico che privato, specie se in età avanzata, in molti casi si propone – proprio attraverso l'integrale e immediata percezione di detto trattamento – di recuperare una somma già spesa o in via di erogazione per le principali necessità di vita, ovvero di fronteggiare o adempiere in modo definitivo ad impegni finanziari già assunti, magari da tempo”;**
- **“la Corte ha più volte affermato il principio per il quale una misura quale quella in esame, per superare lo scrutinio di costituzionalità, non può riguardare un arco temporale indefinito, ma deve essere giustificato da una crisi contingente e deve atteggiarsi quale misura una tantum (sentt. n. 178 del 2015 e n. 173 del 2016)”;**
“la misura in questione, al contrario, pur legata a una situazione di crisi contingente non ha una durata prestabilita ma ha assunto un carattere strutturale”.

L'organo giurisdizionale ha quindi ritenuto che **“la previsione di un pagamento rateale compresa in maniera irragionevole e sproporzionata i diritti dei lavoratori pubblici, in violazione dell'art. 36 Cost., non essendo sorretta dal carattere contingente, ma al contrario avendo carattere strutturale”**.

Conseguentemente, il T.A.R. Lazio ha sospeso il giudizio e disposto la trasmissione degli atti alla Corte costituzionale affinché si pronunci sulla rilevante e non manifestamente infondata questione di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 2, del d.l. 79/1997 e 12, comma 7, del d.l. 78/2010, per contrasto con l'art. 36 Cost..



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Il diritto ai buoni pasto ha natura assistenziale e non spettano ai lavoratori in permesso allattamento

Respinto le pretese avanzate da alcune lavoratrice dell'Agencia delle Dogane. Non ha rilievo l'assimilazione delle ore di permesso a quelle di lavoro ai fini della retribuzione, perché il riconoscimento dei buoni pasto non ha valenza retributiva

Il diritto ai buoni pasto ha natura assistenziale e non retributiva. Proprio per questo motivo non possono beneficiare dei tickets i lavoratori che usufruiscano dei permessi di allattamento o che comunque non lavorino almeno sei ore al giorno. Lo chiarisce la Cassazione con l'ordinanza n. 16929/22. Infatti in tema di pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che a sua volta presuppone come regola generale che il lavoratore osservi...

Concorso per 6 SEGRETARIATO GENERALE DELLA GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana N. 39 del 17-05-2022 – scade il 16/06/22 -

Sezione Lavoro Ordinanza n. 11503 del 8/4/2022 Impiego pubblico – demansionamento – risarcimento danni – rigetto ricorso

In tema di disciplina di mansioni la Corte di Cassazione ha riaffermato che in materia di pubblico impiego contrattualizzato, lo svolgimento di fatto di mansioni proprie di una qualifica anche non immediatamente superiore a quella di inquadramento formale comporta in ogni caso il diritto alla retribuzione propria di detta qualifica superiore. In tema di disciplina delle mansioni, l'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001 assegna rilievo solo al criterio dell'equivalenza delle mansioni, e il diritto alla retribuzione della qualifica superiore non è condizionato alla classificazione prevista dal nuovo sistema di classificazione dai contratti collettivi, indipendentemente dalla professionalità in concreto acquisita, né alla legittimità dell'assegnazione delle mansioni. Neanche il conferimento della posizione organizzativa (ex C.C.N.L. del 31.3.1999 Regioni e Autonomie locali) assume rilievo in termini di apicalità di mansioni, differenziandosi solo sotto il profilo economico dalle altre posizioni della categoria, non caratterizzate dallo svolgimento di compiti di responsabilità di un servizio. Di fatto non costituisce una ipotesi di demansionamento, non determinandosi un mutamento di profilo professionale, bensì soltanto di funzioni, comportanti unicamente l'attribuzione di una posizione di responsabilità con correlato beneficio economico, che cessa alla naturale scadenza dell'incarico.

Sezione VI Penale Sentenza n. 15886 del 26/4/2022 Impiego pubblico – incarichi dirigenziali – dichiarazione di inconfiribilità o incompatibilità – abuso d'ufficio - inammissibilità ricorso

Si configura il reato di abuso d'ufficio nei confronti di un assessore o sindaco che affida a persona incompatibile un ruolo anche non formalmente dirigenziale all'interno dell'ente comunale. Nel caso concreto, la persona assunta in un piccolo Comune aveva taciuto nella propria autodichiarazione di essere stato condannato per abuso d'ufficio, di fatto aveva un ruolo di supervisore su molteplici delibere comunali adottate. L'assessore firmatario dell'atto veniva accusato dal giudice di merito in via provvisoria di abuso di ufficio (art. 323 c.p.). La Cassazione confermando la misura cautelare inflitta, ha rigettato il motivo di ricorso basandosi sulla reale consistenza dei compiti affidati alla persona incaricata direttamente dell'assessore ricorrente. La Suprema Corte ha ritenuto inammissibile la violazione delle regole di incompatibilità stabilite dall'articolo 35 bis del Testo unico del pubblico impiego per l'assunzione diretta di una persona in un ruolo che non era quello dirigenziale chiarendo che il divieto colpisce non solo chi diventa formalmente dirigente, ma anche chi nei fatti si trova a svolgere funzioni equiparabili. Al conferimento dell'incarico apicale o di coordinamento al dipendente pubblico deve precedere la sua dichiarazione di inconfiribilità o incompatibilità (art. 20 d.lgs 39/2013 – ANAC delibera n. 818/2019).

Concorsi, gli assenti per Covid hanno sempre diritto al recupero della prova

I candidati che non si sono potuti presentare a un esame perché malati di Covid hanno diritto a una prova supplementare, anche se non espressamente prevista dal bando. La violazione di questo principio determina l'annullamento del concorso. È questa l'indicazione dettata dalla sentenza della seconda sezione del **Tar della Sicilia, sede di Palermo, n. 1427/2022**. Dobbiamo ricordare che questo orientamento non è consolidato, basti ricordare la prima sezione del Tar della Puglia, sede di Bari, n. 152/2022 (**su NT+ Enti locali & edilizia del 9 febbraio**), che ha escluso la possibilità di una prova straordinaria e riservata se non prevista dal bando, mentre la posizione dei giudici siciliani è stata sostenuta dalla sezione 3-bis del Tar di Roma, n. 463/2022 (**su NT+ Enti locali & edilizia del 19 gennaio**), dal Consiglio di Stato, sezione VI, n. 1865/2021 e dal Tar di Roma, sezione 3, n. 5666/2021.

Da part-time a tempo pieno per volontà dell'amministrazione

Ogni tanto se ne parla. E finché se ne parla va tutto bene. Poi, però, bisogna fare i conti con la realtà delle norme vigenti.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Sto parlando di una questione molto semplice dal punto di vista dell'esposizione: può un'amministrazione decidere autonomamente di trasformare il rapporto di lavoro di un dipendente a part-time a tempo pieno? La risposta è altrettanto immediata: NO.

Un'ottima ricostruzione della vicenda giunge dalla sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, 18 maggio 2022, n. 15999.

La pubblica amministrazione non ha il potere di revocare unilateralmente, per esigenze sopravvenute, l'autorizzazione al part-time del lavoratore (tanto per il passaggio al tempo pieno, quanto per le variazioni di consistenza oraria), dal momento che la concessione del tempo parziale (su richiesta del dipendente) non costituisce esercizio di un potere di natura amministrativa, ma di una discrezionalità di diritto privato. La trasformazione attinge alla gestione del rapporto di lavoro e, dunque, non può essere invocato quel generale potere di revoca delle autorizzazioni per esigenze pubbliche sopravvenute che concerne il provvedimento amministrativo. Questo significa che **queste vicende contrattuali non possono prescindere dal consenso del dipendente**. Anche qualora esistesse una norma che legittima il potere unilaterale dell'ente (in tal senso si rammenta la vigenza dell'art. 16 della legge 183/2010, comunque circoscritta ad un ambito temporale di centottanta giorni), l'eventuale rifiuto del dipendente non può dare origine a licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo; quindi, non ne scaturisce alcuna violazione di natura disciplinare. Solo al dipendente originariamente assunto con contratto a tempo pieno e successivamente trasformato in tempo parziale è riconosciuto il diritto di precedenza per il rientro a full time.

Il Coordinamento Territoriale