



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## NOTIZIE UTILI N. 14

### **E' sempre necessario il nulla osta del sindacato di appartenenza del dirigente sindacale in caso di trasferimento dello stesso all'interno del medesimo ente ma in unità organizzativa diversa?**

Per quanto di competenza, si osserva che la questione rappresentata è regolata dall'art. 20, comma 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 il quale prevede che il nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza del dipendente/dirigente sindacale deve essere acquisito preventivamente dalla amministrazione nel solo caso in cui l'unità organizzativa verso la quale avviene il trasferimento sia collocata in un comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione.

Pertanto, laddove il trasferimento in diversa Unità Organizzativa non abbia comportato per il dirigente sindacale un cambio di comune o di circoscrizione della sede di servizio, lo stesso non necessita di nulla osta.

### **Qual è l'esatto computo dei periodi di congedo parentale chiesti dal personale della scuola per ciascuno dei propri due figli, dal lunedì al venerdì per il primo figlio e dal lunedì al venerdì successivi per il secondo? Ai fini del computo del predetto periodo, debbano essere considerati anche il sabato e la domenica, in osservanza delle precisazioni dell'art. 12, comma 6, del CCNL 2006-2009 del comparto scuola?**

Nel merito del quesito, si ritiene opportuno rilevare che l'art. 12 del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, al comma 6, espressamente dispone che i periodi di congedo parentale *"nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice"*. L'aver considerato i giorni festivi o, comunque, non lavorativi ricompresi all'interno dell'istituto del congedo parentale comporta che, sotto il profilo contrattuale, il calcolo di tale periodo di assenza debba effettuarsi tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti nel periodo di congedo richiesto.

Diverso è, invece, il caso prospettato da codesto istituto, in quanto la/il dipendente chiede due periodi di congedo riferiti a bambini diversi.

L'ipotesi in esame, a parere della scrivente Agenzia, è assimilabile al caso di fruizione di due diversi istituti con la conseguenza che se la/il dipendente riprende effettivamente servizio il lunedì successivo al secondo periodo di congedo parentale le giornate di sabato e domenica non rientrano nel computo del congedo parentale.

A fortiori, si richiama sia la circolare n. 2/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che con riferimento al congedo biennale così chiarisce *"Il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate [il sabato e la domenica] non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio"*, sia il messaggio Inps 18 ottobre 2011, n. 19772, che nel fornire ulteriori precisazione per i criteri di computo ed indennizzo del congedo parentale di cui agli artt. 32 e ss. del d.lgs. 151/2001, ritiene non computabili il sabato e la domenica compresi in un periodo unico di assenza ma fruita ad altro titolo.

### **Quali sono i requisiti formativi e professionali di accesso al profilo di "Collaboratore professionale di ricerca sanitaria" collocato nella categoria D dal CCNL relativo al personale del comparto sanità sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria sottoscritto l'11.7.2019?**

Il CCNL relativo al personale del comparto sanità nella sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria sottoscritto l'11 luglio 2019 nel suo art.10, comma 1, (Norma di prima applicazione) prevede che nella fase di prima applicazione ovvero nella prima assunzione a tempo determinato, come disciplinata dall'art. 1, comma 432 della L. 205/2017, gli istituti devono rispettare le modalità e i criteri stabiliti con il decreto ministeriale adottato ai sensi dell'art.1 comma 427 della stessa legge. Restando ovviamente inteso che l'inquadramento all'atto della costituzione del rapporto di lavoro dovrà avvenire nella posizione retributiva iniziale di cui all'art. 3 comma 3 lett. a) e che la successiva progressione economica del personale, sulla base dei valori retributivi previsti dal CCNL, avverrà in base ai criteri stabiliti dal decreto del Ministero della Salute di cui all'art. 1, comma 432-bis, introdotto dall'art.1, comma 45, della L. 160/2019 a decorrere dal 1.1.2020.

Quanto sopra è confermato nell'Allegato 1 del CCNL citato (Declaratorie dei profili professionali del personale di cui alla presente Sezione) che, con riferimento ai requisiti formativi e professionali di accesso al profilo professionale di



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

“Ricercatore sanitario” da collocarsi in DS e di “Collaboratore professionale di ricerca sanitaria” da collocarsi in D, fa rinvio ai decreti previsti dall’art.1, commi 425 e 427 della L. 205/2017.

Per quanto attiene invece alla portata applicativa dei suddetti decreti ministeriali e in particolare di quello del 20 novembre 2019 n. 164 intitolato “Regolamento recante valutazione del personale di ricerca sanitaria”, sono istituzionalmente competenti i Ministeri adottanti.

### **Sentenza n.232 dell’8 /10/2019 – Impiego pubblico - Norme della Regione autonoma Sardegna - Disposizioni in materia di personale - Previsione di un incremento delle risorse da destinare alla contrattazione collettiva integrativa**

L’art. 6, comma 6, della legge della Regione Sardegna 5 novembre 2018, n. 40 (Disposizioni finanziarie e seconda variazione al bilancio 2018-2020), al fine di omogeneizzare i trattamenti retributivi dei dipendenti dell’Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l’ambiente della Sardegna (FoReSTAS) con quelli del personale di comparto di contrattazione regionale, ha incrementato «di euro 1.000.000», a decorrere dall’anno 2018, le risorse da destinare alla contrattazione collettiva integrativa del personale di FoReSTAS, nel triennio 2016-2018. Si censura l’incremento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa dei dipendenti di FoReSTAS poiché, mancando la precisazione in ordine alla destinazione delle somme, alla componente fissa o accessoria della retribuzione, sarebbe possibile un incremento del trattamento accessorio di questo personale, senza il rispetto dei limiti posti dall’art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e in violazione del principio di riserva di contrattazione collettiva nel pubblico impiego, previsto dal legislatore statale nell’esercizio della competenza esclusiva in materia di ordinamento civile. Le questioni sono inammissibili. La necessità di una disciplina unitaria dei rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione si è imposta a seguito della privatizzazione del pubblico impiego e della conseguente esigenza di un trattamento uniforme di tali tipi di rapporti; tale impostazione prevede, per espresso dettato normativo, il principio di riserva di contrattazione collettiva, con la conseguenza che qualunque norma regionale che intenda sostituirsi alla negoziazione delle parti, quale imprescindibile fonte di disciplina del rapporto, comporta un’illegittima intrusione nella sfera di attribuzione del legislatore nazionale. Il mancato richiamo all’art. 23 del d.lgs. n. 75 del 2017, che pone un limite alle somme stanziabili per l’erogazione del trattamento accessorio dei dipendenti regionali, solo presuntivamente potrebbe essere superato dalla norma regionale impugnata poiché il limite va riferito alla futura conseguenziale negoziazione contrattuale. Pertanto, non si può non rilevare l’incertezza dei parametri evocati dallo Stato con riferimento ad una normativa regionale in piena evoluzione, come dimostrato dalla successiva e pressoché contemporanea legge della Regione autonoma Sardegna 19 novembre 2018, n. 43, recante «Norme in materia di inquadramento del personale dell’Agenzia FoReSTAS», che ha inserito a tutti gli effetti il personale di FoReSTAS nel comparto del personale regionale. In conclusione, la motivazione appare insufficiente per l’incoerenza della norma interposta rispetto ai parametri evocati e, quindi, va ritenuta l’inammissibilità delle questioni di costituzionalità.

### **Sezione giurisdizionale Toscana sentenza n. 75/2010 Pubblico Impiego – Assenteismo fraudolento – Danno all’immagine**

I giudici contabili condannano un pubblico dipendente a risarcire il danno all’immagine causato all’amministrazione per un comportamento identificabile con “assenteismo fraudolento”, nello specifico evidenziano che: “Confermato, nei suoi aspetti sostanziali, il consolidato orientamento giurisprudenziale, già inaugurato dalla più volte richiamata Corte Conti, Sez. riunite n. 10/03/QM in tema di danno all’immagine (in termini, Corte Conti, Sez. riunite, n. 1/2011/QM). L’art. 55-quinquies D.Lgs. n. 165 del 2001 in tema di "assenteismo fraudolento" (quale introdotto dall’art. 69 D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) riveste, infatti, carattere innovativo per il solo danno all’immagine, con particolare riferimento alla circostanza, di consentirne la perseguibilità, indipendentemente dalla sussistenza dei presupposti di cui all’art. 17, comma 30 ter, D.L. n. 78 del 2009 e s.m.i. (sentenza irrevocabile di condanna per uno dei reati propri dei p.u. contro la P.A.). In tal modo a parere del Collegio, “il legislatore, nell’ambito della sua legittima discrezionalità, ha inteso garantire un diverso e più rigoroso trattamento per l’odioso fenomeno dell’assenteismo pubblico, fissando espressamente il principio per cui le condotte "assenteistiche" sono causa di lesione all’immagine della P.A. e circoscrivendo la discrezionalità delle valutazioni rimesse sul punto agli stessi organi giurisdizionali (così, Corte Conti, Sez. giur. Piemonte, n. 118/2013 e 115/2011); tutto ciò evidentemente a ragione della frequenza del richiamato fenomeno e della sua capacità di incrinare fortemente il senso di fiducia dei cittadini nei confronti delle Amministrazioni pubbliche.”.



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

## **Proroga congedo per emergenza COVID-19 lavoratori privati e autonomi**

L'INPS, con Messaggio n. 1648 del 16 aprile 2020, ha informato gli interessati della proroga fino al 3 maggio p.v. del congedo per emergenza COVID-19 in favore dei lavoratori privati e per quelli iscritti alla gestione separata a seguito della sospensione delle attività scolastiche (v. anche Congedo COVID-19, chiarimenti INPS sulle modalità di fruizione). Come è noto, l'articolo 23 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 ha previsto un congedo per la cura dei figli durante il periodo di sospensione delle attività scolastiche, che può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni e sempre nel limite complessivo (sia individuale che di coppia) di 15 giorni per nucleo familiare, la cui fruizione è, inoltre, subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il richiamato articolo 23 del decreto-legge n. 18 del 2020 aveva previsto la possibilità di fruire dello specifico congedo a partire dal 5 marzo 2020, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con il D.P.C.M. 4 marzo 2020, fino al 3 aprile 2020, data in seguito prorogata al 13 aprile con D.P.C.M. 1 aprile 2020.

Alla luce del D.P.C.M. 10 aprile 2020, che prevede la proroga ulteriore del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, su conforme parere ministeriale, **sono prorogati fino al 3 maggio 2020 anche i termini per la fruizione dei 15 giorni di congedo in parola.**

**INPS Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali Roma, 15-04-2020 Messaggio n. 1621**

**OGGETTO: Chiarimenti sulle modalità di fruizione del congedo COVID-19 di cui all'articolo 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18. Compatibilità 1.**

Premessa Pervengono all'Istituto quesiti sulle modalità di richiesta del congedo COVID-19 di cui all'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, nonché sulla compatibilità dello stesso con la fruizione di altri tipi di permesso o congedo da parte dell'altro genitore appartenente allo stesso nucleo familiare. Premesso che il congedo è istituito per la cura dei figli durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado e che può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni e sempre nel limite complessivo (sia individuale che di coppia) di 15 giorni per nucleo familiare (e non per ogni figlio), e che la fruizione è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore, si forniscono di seguito alcuni chiarimenti in materia.

Preliminarmente si evidenzia che:

A) i lavoratori dipendenti che non abbiano fruito del congedo parentale o di prolungamento del congedo parentale nel periodo ricompreso dal 5 marzo fino alla fine della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, ma che si siano comunque astenuti dall'attività lavorativa (dietro richiesta di permesso o ferie), possono presentare domanda di congedo COVID-19 riferita a periodi pregressi a partire dalla citata data del 5 marzo e per un periodo non superiore a 15 giorni;

B) durante il predetto periodo di sospensione, il congedo COVID-19 può essere richiesto anche in modalità frazionata a giorni, con le stesse modalità del congedo parentale, alternandolo con attività lavorativa ovvero con altre tipologie di permesso o congedo (ad esempio, ferie, congedo parentale, prolungamento del congedo parentale, giorni di permesso ai sensi della legge n. 104/1992, etc.);

C) il nucleo familiare del genitore richiedente il congedo COVID-19 è costituito dai soggetti componenti la famiglia anagrafica nel periodo di fruizione del congedo COVID-19, vale a dire iscritti nello stesso stato di famiglia. I coniugi separati o divorziati fanno parte dello stesso nucleo familiare qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione. Questi continuano a far parte dello stesso nucleo anche nell'ipotesi in cui risiedano nella stessa abitazione, ma risultino in due stati di famiglia distinti. Pertanto, affinché i coniugi separati o divorziati costituiscano due nuclei diversi, è necessario che abbiano due diverse residenze oppure che sia stato disposto l'affido esclusivo dei minori ad uno solo dei genitori. Il congedo, in tale ultimo caso, potrà essere fruito dal solo genitore con l'affido esclusivo a prescindere dalla causale di assenza dell'altro genitore. Si evidenzia altresì che, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, si considera disoccupato il lavoratore privo di impiego che dichiara, in forma telematica al portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego (DID).

Inoltre, ai sensi dell'articolo 4, comma 15-quater, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, pari, rispettivamente, a 8.145 euro e a 4.800 euro. Conseguentemente, il combinato disposto delle due disposizioni citate comporta che sono in "stato di disoccupazione" i soggetti che rilasciano la DID e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti: - non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo; - sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986. Fuori da queste ipotesi si è in presenza di un soggetto non lavoratore, vale a dire di un soggetto che non è in stato di disoccupazione e che non ha in essere alcun rapporto di lavoro, né di tipo subordinato né di tipo autonomo.

**2. Situazioni di incompatibilità con il congedo COVID-19**

**Congedo COVID-19** Il congedo COVID-19 non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi, per un totale complessivo di 15 giorni. Pertanto, in presenza di domande presentate da genitori appartenenti allo stesso nucleo familiare per i medesimi giorni, si procederà ad accogliere quella presentata cronologicamente prima e a respingere le successive.

**Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** La fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting di cui al medesimo articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, presentata dal genitore stesso o dall'altro genitore appartenente al nucleo familiare.

**Congedo parentale** Il congedo COVID-19 è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare. Resta fermo che nei giorni in cui non si fruisce del congedo COVID-19, è possibile fruire di giorni di congedo parentale.

**Riposi giornalieri della madre o del padre** La fruizione del congedo COVID-19 non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del D.lgs n. 151/2001 (c.d. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio.

**Cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa** Il congedo COVID-19 non può essere fruito dal genitore disoccupato o comunque privo di alcun rapporto di lavoro, sia di tipo subordinato che di tipo autonomo. Qualora la cessazione dell'attività lavorativa intervenga durante la fruizione di un periodo di congedo COVID-19 richiesto, la fruizione si interromperà con la cessazione stessa del rapporto di lavoro e le giornate successive non saranno computate né indennizzate. L'incompatibilità sussiste anche nel caso in cui l'altro genitore appartenente al nucleo familiare cessi l'attività o il rapporto di lavoro.

**Strumenti a sostegno del reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa** La fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) percezione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, Assegno ordinario, CISOA, NASpl e DIS-COLL. In particolare, in caso di genitori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, l'incompatibilità opera solo nei casi e limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata. Diversamente, nel caso in cui il genitore sia beneficiario di un trattamento di integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché ad orario ridotto, l'altro genitore è ammesso alla fruizione del beneficio del congedo COVID-19. Con l'occasione si precisa che il genitore lavoratore dipendente destinatario di un qualsiasi trattamento di integrazione salariale che, nel periodo di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, voglia avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro, può optare di fruire del congedo COVID-19. Le due tutele hanno, infatti, diversi presupposti e distinte finalità, nonché un differente trattamento economico. Ne consegue che i due trattamenti economici non sono tra loro cumulabili.

**3. Situazioni di compatibilità con il congedo COVID-19**

**Malattia** In caso di malattia di uno dei genitori appartenente allo stesso nucleo familiare, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 oppure del congedo parentale, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio.

**Maternità/Paternità** In caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore non può fruire del congedo COVID-19 per lo stesso figlio. Qualora ci siano più figli nel nucleo familiare oltre al figlio per cui si fruisce del congedo di maternità/paternità, la fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile per la cura degli altri figli. In caso di percezione di indennità di maternità/paternità da parte degli iscritti alla Gestione separata o dei lavoratori autonomi, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 solo se chi fruisce l'indennità di maternità/paternità stia prestando attività lavorativa durante il periodo indennizzabile. La fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile se nel nucleo familiare vi sono altri figli oltre a quello per il quale è percepita l'indennità di maternità/paternità.

**Lavoro agile** La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la prestazione di lavoro in modalità smart-working dell'altro genitore, in quanto il genitore che svolge l'attività lavorativa da casa non può comunque occuparsi della cura dei figli.

**Ferie** La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare. **Aspettativa**



## COORDINAMENTO TERRITORIALE

non retribuita L'aspettativa non retribuita determina una sospensione del rapporto di lavoro e non una cessazione dello stesso, per tale ragione il soggetto che ne beneficia non può essere qualificato come disoccupato o non occupato, in quanto il rapporto di lavoro sussiste e vige anche il diritto alla conservazione del posto stesso. Ne consegue la compatibilità della fruizione del congedo COVID-19 con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di aspettativa non retribuita da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare. Part-time e lavoro intermittente Considerato che sia il lavoratore part-time che il lavoratore intermittente hanno in essere un valido rapporto e non sono, dunque, né disoccupati, né inoccupati, la fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile ed è fruibile anche durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore. Indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del decreto-legge n. 18/2020 L'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 precisa quali sono le incompatibilità del congedo COVID-19 e tra di esse non esplicita le indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38, per le quali è invece prevista dall'articolo 31 del citato decreto-legge, una incompatibilità tra le stesse e non anche con il congedo COVID-19. Pertanto, la fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la percezione di una delle predette indennità, sia da parte del genitore richiedente sia da parte dell'altro genitore presente nel nucleo familiare. Chiusura delle attività commerciali per emergenza COVID-19 La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la sospensione obbligatoria dell'attività da lavoro autonomo disposta durante il periodo di emergenza per COVID-19, trattandosi di una ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa e non di una cessazione dell'attività. 4. Permessi per assistere figli con disabilità. Ipotesi di compatibilità Ai sensi del comma 5 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, i genitori possono fruire del congedo COVID-19, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992, come prevista dall'articolo 24 del decreto medesimo. Pertanto, il genitore lavoratore dipendente può cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 (compresi i 12 giorni ulteriori previsti dall'articolo 24 dello stesso decreto-legge n. 18/2020), anche se fruiti per lo stesso figlio. Analogamente, vista la natura speciale ed emergenziale della tutela in esame, sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con il prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo, anche fruito per lo stesso figlio. Le 12 giornate previste dall'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 sono soggette alle regole generali dei permessi di cui alla legge n. 104/1992. Pertanto, in caso di CIG/FIS con sospensione a zero ore non vengono riconosciute le giornate di permesso. In caso di CIG/FIS con riduzione di orario, le 12 giornate possono essere fruiti riproporzionando le giornate spettanti in base alla ridotta prestazione lavorativa richiesta, secondo le regole del part-time verticale. È inoltre possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore presente nel nucleo familiare stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo; ciò in quanto si tratta di benefici diretti a salvaguardare due situazioni diverse non contemporaneamente tutelabili tramite l'utilizzazione di un solo istituto.

### **Danno di immagine alla p.a.: la disciplina anti-assenteisti è incostituzionale**

La disciplina relativa al risarcimento del danno d'immagine subito dalla p.a. in conseguenza di indebite assenze dal servizio perpetrate mediante false attestazioni o certificazioni eccede i limiti della delega conferita al Governo: la materia delegata è unicamente quella attinente al procedimento disciplinare, senza che possa ritenersi in essa contenuta l'introduzione di nuove fattispecie sostanziali in materia di responsabilità amministrativa. (*Corte Costituzionale, sentenza n. 61/20; depositata il 10 aprile*)

Lo ha affermato la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 61/20, depositata il 10 aprile. Il caso. La pronuncia in commento trae origine dalla questione di legittimità costituzionale dell'art. 55-quater, comma 3-quater,...

### **Il Coordinamento Territoriale**