



Coordinamento Territoriale

NOTIZIE UTILI n. 23

Niente agevolazione “prima casa” per le separazioni di fatto

Niente agevolazione “prima casa” per il coniuge separato di fatto che fissa la residenza in un immobile diverso da quello indicato dall'altro coniuge e dalla sua famiglia. A stabilirlo è la Corte di Cassazione con l'Ordinanza numero 14596/2019

Dichiarazione infedele, non rileva l'integrativa successiva

Il delitto di dichiarazione infedele si consuma con la presentazione della dichiarazione annuale, sì che non rileva l'eventuale presentazione di una dichiarazione integrativa mediante la quale il contribuente abbia emendato il contenuto di quella annuale originaria. Lo ha affermato la III Sezione penale della [Cassazione, sentenza n. 23810 del 29 maggio 2019](#). Nella motivazione la Corte ha disatteso, sulla base della espressa natura “annuale” della dichiarazione, l'assunto difensivo secondo cui nella nozione di “dichiarazione” dovrebbero farsi rientrare anche le eventuali dichiarazioni integrative presentate, nei tempi consentiti dalle norme tributarie, a rettifica della prima.

Come vanno considerate le ore prestate in eccedenza nel caso di un dipendente che debba trattarsi a lavoro oltre l'orario previsto nella giornata nella quale fruisce di un permesso orario di cui all'art. 35, comma 3, o di un permesso orario per particolari motivi personali o familiari ex art. 32? Rileva il fatto che il comma 3 dell'art. 32 del citato CCNL esclude espressamente i compensi per lavoro straordinario durante i predetti permessi, mentre nell'art. 35 del medesimo CCNL non è presente questa specificazione?

In via preliminare, occorre rammentare che entrambe le tipologie di assenza (ex art. 32 e ex art. 35, comma 3) rientrano nell'ambito dei permessi retribuiti e, come tali, valgono a completare il debito orario del dipendente.

Pertanto, nell'ipotesi di una giornata da 9 ore (cui vanno aggiunti i 30 minuti per l'effettuazione della pausa), il dipendente che, entrato al lavoro alle ore 8,00, si assenta, ad esempio, per un'ora nel corso della giornata, con permesso orario ex art. 32 o art. 35, terminando l'orario di lavoro alle 17.30, ha un saldo pari a zero.

Conseguentemente, laddove sia richiesta una prestazione di lavoro oltre l'orario d'obbligo, che dia luogo ad un'eccedenza oraria (con uscita alle 18.30, per rimanere all'esempio fatto), essa potrà essere conteggiata come lavoro straordinario, al ricorrere dei presupposti indicati nell'art. 25 del CCNL 12/2/2018 (autorizzazione del dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, disponibilità delle risorse destinate ai compensi per straordinario).

Non vi è, dunque, incompatibilità tra lo svolgimento di lavoro straordinario e l'utilizzo, nel corso della medesima giornata, di un permesso retribuito ex art. 32 o art. 35, comma 3.

La precisazione contenuta all'art. 32 comma 3 vale, invece, ad escludere la corresponsione di compensi per lavoro straordinario durante le ore di assenza coperte da permesso retribuito. Per effetto di tale previsione - che esplicita comunque un principio generale estensibile a tutte le tipologie di permesso retribuito - non risulta pertanto possibile, dopo il completamento dell'orario d'obbligo, fruire di un permesso, ai sensi del citato art. 32, che dia luogo al riconoscimento di compensi per lavoro straordinario.

Come si deve procedere alla distinzione dei turni diurni tra antimeridiani e pomeridiani, indicata all'art. 19, co. 3, lett. f) del CCNL 2016/2018, in caso di necessità di assicurare la presenza per un intervallo di 11 ore (dalle 7 alle 18)?

La disciplina delle turnazioni contenuta nell'art. 19 del CCNL per il comparto delle Funzioni centrali non individua le fasce orarie dei turni antimeridiano e pomeridiano, limitandosi a delineare un turno diurno dalle ore 6 alle ore 22; ciò in quanto tale distinzione non assume più rilevanza dal punto di vista della quantificazione dell'indennità, dal momento che in entrambi i casi si applica il compenso per turno diurno stabilito nella maggiorazione oraria del 10%.

Ai sensi del comma 3, lett. f) del medesimo art. 19, è comunque possibile istituire turni antimeridiani e pomeridiani nell'intervallo diurno al fine di assicurare il presidio della struttura operativa nell'orario 7-18. L'articolazione dei turni dovrà essere definita in maniera da rispondere alle esigenze organizzative e funzionali del servizio da svolgere e l'assegnazione ad essi del personale, in linea con quanto disciplinato dal CCNL, dovrà rispondere ai noti criteri di rotazione, equilibrio e avvicendamento

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Ordinanza n. 11949 del 7/5/2019

Pubblico impiego - dirigente ministeriale - dimissioni - azione disciplinare iniziata successivamente alle dimissioni ed alla assunzione presso altra pubblica amministrazione - licenziamento disciplinare -

ricorso del dipendente - no ad applicazione art. 55 comma 8 d.lgs. 165/2001 - applicazione art. 9 CCNL comparto dirigenza ministeri quadriennio 2006-2009 - obbligo di esclusività - principi di diritto

La Corte respinge il ricorso di un dirigente ministeriale che contestava la legittimità del procedimento disciplinare avviato dall'amministrazione dopo le sue dimissioni. Il procedimento disciplinare trovava la sua ragione nel fatto che il dirigente aveva svolto alcuni incarichi retribuiti senza averne avuto l'autorizzazione. Il ricorrente, che dopo le dimissioni era stato assunto da un'altra pubblica amministrazione, sosteneva l'illegittimità dell'operato del primo datore di lavoro, anche in forza dell'art. 55 comma 8 del d.lgs. 165/2001, che riteneva applicabile alla sua situazione. I giudici, nel respingere il ricorso, si rifanno, innanzi tutto, al principio di diritto contenuto nella sentenza rescindente che vincola il giudice del rinvio e che stabilisce: "l'art. 55 bis, comma 9, del d.lgs. n.165 del 2001 prevede che nelle ipotesi di sospensione cautelare dal servizio e di infrazione disciplinare di natura e gravità tale da giustificare il licenziamento, l'azione disciplinare nei confronti del dipendente dimessosi debba essere iniziata e/o proseguita, nel rispetto dei termini di cui allo stesso art. 55 bis, non rilevando che le dimissioni siano intervenute in epoca antecedente all'avvio del procedimento". Ed inoltre, proseguono gli Ermellini: "il perdurante interesse della P.A. datrice di lavoro all'accertamento della responsabilità disciplinare, pure nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, è stato riconosciuto al precipuo fine di assicurare il rispetto dei principi di legalità, di buon andamento e di imparzialità dell'amministrazione che, per volontà del legislatore costituzionale, devono sempre caratterizzare l'azione della pubblica amministrazione". Infondata è anche la richiesta di applicazione dell'art. 55 comma 8 del d.lgs. n. 165/2001: "il motivo è infondato nella parte in cui il ricorrente invoca l'art. 55 c. 8 del d. lgs. n. 165 del 2001 per sostenere che il procedimento disciplinare avrebbe dovuto essere iniziato e proseguito dalla Amministrazione alle cui dipendenze esso ricorrente era passato all'esito della cessazione del rapporto con il Ministero per effetto delle sue dimissioni; l'instaurazione di un nuovo e distinto rapporto di lavoro con una Amministrazione diversa da quella titolare del rapporto di lavoro cessato all'esito delle dimissioni, fattispecie realizzatasi incontestatamente nel caso in esame, non configura, infatti, l'ipotesi del trasferimento di cui all'art. 55 c. 8 del d. lgs. n. 165 del 2001 che dispone che "in caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima". La sentenza, che ricorda poi altri importanti principi di diritto, richiama anche l'obbligo di esclusività che grava sul dirigente pubblico, e che deriva dall'art. 53 comma 1 del d.lgs. 165/2001 e dalle disposizioni contenute nel CNL Comparto dirigenza ministeri del 12/2/2010, art. 9, ritenendo pertanto proporzionata la sanzione espulsiva comminata al ricorrente.

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Ordinanza n. 14061 del 23/5/2019 Pubblico impiego - RSU - indizione assemblea - spetta solo alle RSU unitariamente - applicazione dei CCNQ del 7/8/1998: costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie" e "modalità di utilizzo dei distacchi, spettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali"

La Corte respinge il ricorso presentato dalla DIRPUBBLICA avverso la sentenza del tribunale, confermata dalla corte d'appello, che aveva escluso il diritto del singolo componente della RSU di indire assemblee. I giudici ribadiscono quanto detto nei due precedenti gradi di giudizio e cioè che, sulla base dei due contratti nazionali quadro del 7/8/1998, spetta all'organismo unitariamente, e non al singolo componente, il diritto di indire assemblee.

Corte dei Conti Sezione Regionale controllo Liguria n. 56/2019 Enti Locali - Posizione organizzativa - Limite trattamento accessorio ex art. 23 co. 2 d.lgs. 75/2017

I magistrati contabili si esprimono relativamente alla possibilità di escludere dal limite del trattamento accessorio, previsto dall'art 23 co. 2, del d.lgs 75/2017 le risorse destinate all'istituzione di una posizione organizzativa, finanziata con i fondi regionali destinati al distretto sociale. Nello specifico evidenziano che: "La norma appena richiamata pone un limite all'ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio del personale in servizio presso pubbliche amministrazioni, non distinguendo fra quelle che trovano la loro fonte di finanziamento nei fondi per la contrattazione integrativa previsti dai vari contratti collettivi nazionali di comparto e quelle finanziate direttamente a carico del bilancio delle amministrazioni (sul punto, cfr. Sezione delle Autonomie, deliberazione n. 26/2014/QMIG)". A parere del Collegio, le condizioni individuate dalla magistratura contabile, per le quali si possa escludere il limite dettato dalla disciplina richiamata ricorrono quando sussiste "il duplice requisito dell'assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale e della finalizzazione delle risorse all'impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni ulteriori ed aggiuntive rispetto all'attività istituzionale di competenza (cfr. delibera di questa Sezione n. 105/2018/PAR)".

ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE

Per evitare la sospensione automatica dal 1° luglio 2019 da parte della Ragioneria territoriale dello Stato il personale interessato sta ricevendo un messaggio nell'area riservata di NolPA, con l'invito a ripresentare la domanda per l'assegno nucleo familiare. La domanda sarà valida dal 1° luglio 2019 al 30 giugno 2020.

CORTE UE: FERIE NON GODUTE: LAVORATORE DECEDUTO L'INDENNITÀ SPETTA ALL'EREDE

Con le sentenze C- 619/16 e C-684/16, la Corte Europea ha stabilito che una volta cessato il rapporto di lavoro il lavoratore non ha più diritto a percepirne l'indennità sostitutiva. Mentre con la sentenza C- 596/16 i Giudici europei hanno chiarito che tale indennità, se non percepita a causa del decesso del lavoratore, è trasmissibile ai suoi eredi.

SPESE FUNEBRI E VINCOLO DI PARENTELA

Le spese funebri sono detraibili, nella misura del 19%, indipendentemente dall'esistenza di un vincolo di parentela con la persona deceduta. Si ricorda che la detrazione compete nel limite massimo di spesa di 1.550 euro, riferito a ciascun decesso (articolo 15, comma 1, lettera d, Dpr 917/1986).

ISTITUTI DI PATRONATO E CONTRATTI DI LOCAZIONE

Con il provvedimento 18 aprile 2019 gli istituti di patronato e di assistenza sociale sono stati inclusi nel novero dei soggetti abilitati allo svolgimento del servizio di registrazione telematica dei contratti di locazione e del versamento delle relative imposte. Con lo stesso provvedimento, gli istituti di patronato, inoltre, sono stati inseriti anche tra i soggetti che possono essere incaricati della trasmissione telematica della dichiarazione di successione.

SPESA PER CERTIFICATO MEDICO-SPORTIVO

Nel novero delle spese sanitarie detraibili (articolo 15, comma 1, lettera c, Tuir) rientrano anche quelle sostenute per il rilascio di certificati medici per usi sportivi. Ai fini della detrazione è necessario conservare la ricevuta fiscale o la fattura rilasciata dal medico.

Anzianità di servizio, trasferimento penalizzante per la progressione economica

Corte di cassazione - Sentenza 5 giugno 2019 n. 15281

È legittima la scelta dell'amministrazione - nel caso il comune di Roma - di riconoscere la progressione economica unicamente ai dipendenti che abbiano maturato una anzianità minima ad una certa data. Tale discriminazione, previsto dal contratto integrativo, è infatti «coerente con una scelta di valorizzazione del personale che sviluppa la propria carriera all'interno di quel comparto». La Corte di cassazione, ordinanza n. 15281 di oggi, ha così respinto il ricorso di due dipendenti della capitale trasferite, ...

Sono (quasi) sempre assorbibili gli assegni ad personam erogati a seguito della mobilità

L'art. 30 d.lgs. n. 165/2001, riconducendo il passaggio di personale da Amministrazioni diverse alla fattispecie della cessione del contratto, comporta per i dipendenti trasferiti l'applicazione del trattamento giuridico ed economico... (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 15371/19; depositata il 6 giugno)

Al trattamento di fine rapporto si applica la prescrizione quinquennale e non quella triennale presuntiva

Al diritto di credito relativo al trattamento di fine rapporto non viene applicata la prescrizione triennale presuntiva, ma quella quinquennale, trattandosi di una retribuzione differita e non corrisposta periodicamente. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 15157/19; depositata il 4 giugno)

Il Coordinatore Territoriale
Michele Giuliano

