



COORDINAMENTO TERRITORIALE

NOTIZIE UTILI N. 12

Tribunali chiusi fino al 15 aprile. Alt a notifiche dei ricorsi fiscali

Rinvio delle udienze fino al prossimo 15 aprile, con contestuale sospensione dei termini e applicazione a tutti i procedimenti civili e penali pendenti. Sostegno economico ai giudici onorari, blocco delle notifiche tributarie in primo grado. La bozza di decreto legge aggiorna e modifica il pacchetto di misure, approvato da poco più di una settimana, per garantire l'amministrazione della giustizia nelle settimane dell'emergenza sanitaria. Così, preso atto dell'aggravarsi della situazione, il termine di rinvio-sospensione è prorogato dal 22 marzo al ...

Coronavirus/3 - Dalle ferie all'esenzione della prestazione, le alternative dove il lavoro agile non è possibile

Il Governo ha messo in campo una serie di disposizioni per la gestione del rapporto di lavoro pubblico nel periodo di emergenza da Covid-19.

Un primo filone riguarda **le assenze dal lavoro**. Nell'ordine, l'amministrazione pubblica deve limitare il più possibile la presenza in ufficio dei dipendenti, spingendo l'acceleratore sullo smart working. In subordine, quando questo non è possibile, dovrà ricorrere a tutti gli istituti disciplinati dal contratto collettivo di lavoro, partendo dalle ferie pregresse per arrivare alla banca delle ore. Previsto anche l'utilizzo della rotazione del personale. Come ultima spiaggia, la Pa può esentare dal servizio i dipendenti. Questa strada deve essere corroborata da una solida motivazione in quanto l'esenzione è parificata a tutti gli effetti di legge alla presenza in servizio e, quindi comporta la corresponsione dell'intera retribuzione a fronte della mancata prestazione.

Relativamente ai genitori è stato istituito **un nuovo congedo** di 15 giorni con retribuzione al 50% da riconoscere quando il figlio ha un'età inferiore a 12 anni ovvero senza limite d'età se il figlio è disabile e frequentante scuole o centri diurni. Il nuovo permesso non spetta quando l'altro genitore non lavora, è disoccupato ovvero gode di forme di sostegno al reddito. Il congedo diventa non retribuito, privo di contribuzione figurativa e senza limiti temporali quando il figlio ha più di 12 e meno di 16 anni. Le esclusioni sono le medesime.

In tema di **disabili in situazione di gravità**, i permessi dei 3 giorni al mese sono elevati a 15, sia per marzo che per aprile 2020. Sempre per i predetti disabili nonché per gli immunodepressi, per i malati oncologici e i soggetti sottoposti a terapia salvavita, le assenze certificate dall'autorità sanitaria sono equiparate al ricovero ospedaliero.

Dal lato opposto, per i dipendenti che restano in servizio nel mese di marzo viene riconosciuto **un premio di 100 euro**, che non forma reddito e che è corrisposto in base ai giorni di presenza. Le pubbliche amministrazioni lo riconoscono automaticamente ai dipendenti e lo recuperano dal versamento delle ritenute. Inoltre, a favore degli agenti di polizia locale, lo straordinario legato all'emergenza rimane escluso dal limite al trattamento accessorio.

La scarsa presenza in servizio dei dipendenti comporta necessariamente il rinvio o la **sospensione dei termini dei procedimenti amministrativi**. In particolare, le procedure concorsuali sono sospese per 60 giorni decorrenti dalla data di entrata in vigore del decreto e i termini per i procedimenti disciplinari in essere o iniziati dopo il 23 febbraio sono sospesi da tale data e fino al 15 aprile. Al contrario, non si interrompe la corresponsione degli stipendi, dei compensi ai lavoratori autonomi e alle prestazioni di lavoro o di opere, servizi e forniture. Pur essendo rinviati gli adempimenti in campo fiscale, il decreto, stranamente, conferma la scadenza delle certificazioni uniche, prevista dal DL. 9/2020 al 31 marzo.

Sezione controllo Emilia Romagna deliberazione n. 15/2010 Pubblico Impiego – Licenziamento per mancato superamento periodo di prova - Divieto di accesso al pubblico impiego

I magistrati contabili si pronunciano sulla legittimità del decreto di conferimento dell'incarico di direzione, presso un'istituzione scolastica, ad un docente che già in precedenza era stato licenziato per mancato superamento del periodo di prova, ribadendo che: "trova applicazione la disciplina di cui all'art. 2, terzo comma, del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 - che impone il divieto di accesso al pubblico impiego a coloro che sono stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione - trattandosi di una fattispecie particolare che rientra nella categoria generale di dispensa dal servizio per persistente insufficiente rendimento" (ex multis Cons. Stato sez.IV sent. n. 884/2017; Corte Cassazione 12 luglio 2019 n.18810).

Nell'ambito del nuovo CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 sono previste giornate di permesso retribuito per il dipendente comunale in caso di nascita di un figlio o si deve fare riferimento ai permessi previsti dall'art.32 del citato CCNL del 21.5.2018? Se le 18 ore dell'art.32 del CCNL del 21.5.2018 sono già state utilizzate nell'anno, sono previsti altri permessi oppure si deve fare riferimento a qualche altra norma specifica per la genitorialità?



COORDINAMENTO TERRITORIALE

In materia, si richiama l'attenzione sulla previsione dell'art.32 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, che riconosce al datore di lavoro pubblico la possibilità di concedere ai dipendenti, in relazione a ciascun anno solare, 18 ore di permesso retribuito *"...per particolari motivi personali o familiari"*.

Nell'ampia e generica causale giustificativa dei permessi di cui si tratta (i particolari motivi personali o familiari) potrebbe certamente essere ricompresa anche la particolare fattispecie da Voi segnalata.

Ove ciò non sia possibile, perché i permessi sono già stati integralmente utilizzati, il dipendente potrebbe avvalersi, ove lo reputi opportuno, solo dell'aspettativa per motivi familiari e personali, di cui all'art.39 del medesimo CCNL del 21.5.2018, dato che la stessa può essere fruita anche frazionatamente.

La disciplina contrattuale non prevede altre forme di possibile assenza utilizzabili nella particolare fattispecie prospettata.

In ordine al diverso aspetto dell'esistenza di norme di legge che consentano l'assenza dal lavoro per nascita figli, indicazioni, eventualmente, potranno essere richieste al Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle disposizioni legislative concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

Sulla base di un accordo tra ente e lavoratore, in deroga alle previsioni degli artt.39 e 42 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, è possibile concedere un'ulteriore aspettativa per motivi familiari e personali a dipendente che ha già fruito, al medesimo titolo, di un periodo di nove mesi prima che siano trascorsi tre anni? Anche ove la fruizione dell'ulteriore aspettativa porterebbe al superamento della concessione massima di 12 mesi nell'arco del triennio e non rispetterebbe i sei mesi di servizio attivo tra i due periodi di aspettativa?

Relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue;

a) sulla base delle precise indicazioni dell'art.39, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, la durata complessiva del periodo di aspettativa per motivi personali non può essere superiore a dodici mesi in un triennio;

b) la suddetta aspettativa, nei termini quantitativi previsti può essere fruita frazionatamente (art.39, comma 2, del CCNL del 21.5.2018);

c) ove la fruizione dell'ulteriore periodo di aspettativa nel triennio, portasse al superamento del vincolo temporale dei 12 mesi nel triennio, essa non potrebbe in alcun modo essere concessa; si tratta di una disciplina specifica che non ammette deroghe né unilaterali da parte del datore di lavoro, né consensuali, sulla base di un accordo con il lavoratore;

d) ove, invece, la fruizione dell'ulteriore periodo di aspettativa non comporti il superamento di tale limite temporale dei 12 mesi, allora essa potrà essere concessa;

e) si ricorda che, comunque, in base alla disciplina contrattuale, l'aspettativa può essere concessa solo previa autonoma valutazione della stessa con le esigenze organizzative o di servizio dell'ente;

f) la possibilità di concedere l'ulteriore periodo di aspettativa (ove non comporti il superamento del tetto dei 12 mesi nel triennio) è comunque subordinata anche al divieto di cumulo sancito dall'art. 42, comma 1, del medesimo CCNL del 21.5.2018, secondo il quale: *"1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo"*; per servizio attivo si intende solo la effettiva attività lavorativa;

g) in relazione a tale ultimo aspetto, tuttavia, giova ricordare che nei propri orientamenti applicativi, pubblicati anche sul proprio sito istituzionale, la scrivente Agenzia, nella vigenza dei precedenti artt.11 e 14 del CCNL del 14.9.2000 ha avuto modo di evidenziare che: *" nel nuovo contesto privatizzato, salvo che non si tratti di disposizioni assolutamente inderogabili in quanto rappresentano la tutela minima da garantire al lavoratore nel corso di svolgimento del rapporto, gli eventuali comportamenti del datore di lavoro pubblico difforni rispetto alle prescrizioni contrattuali non possono essere valutati in termini di legittimità o di illegittimità, come avveniva nel precedente assetto pubblicistico. Ciò vale soprattutto nel caso in cui vengono in considerazione istituti che possono considerarsi disponibili da parte del datore di lavoro, in quanto la relativa disciplina contrattuale è stata finalizzata alla tutela precisa del suo interesse, come nel caso in esame. Pertanto, ove l'ente, autonomamente valuti conforme al suo interesse organizzativo concedere l'aspettativa di cui si tratta anche in mancanza del servizio attivo richiesto dall'art. 14 del CCNL del 14.9.2000, può anche ammettere, assumendosi ogni responsabilità, il dipendente al beneficio, senza che il citato art. 14 possa costituire un ostacolo assolutamente insuperabile. Infatti, l'unico soggetto che potrebbe ricevere un danno dalla violazione della clausola contrattuale è lo stesso soggetto che concede il beneficio al lavoratore. Tuttavia, è opportuno che comportamenti che l'ente intende adottare in materia siano attentamente valutati anche nelle loro conseguenze. Infatti, l'ente, rinunciando a far valere la disciplina relativa al cumulo delle aspettative, ben difficilmente potrebbe giustificare il ricorso a strumenti organizzativi diversi quali il contratto a termine o il lavoro interinale sulla base delle*



COORDINAMENTO TERRITORIALE

esigenze operative determinate dall'assenza del dipendente. Inoltre occorre considerare che l'art. 14, disciplinando un particolare aspetto del rapporto di lavoro, ha inteso anche dettare una regola unica e uniforme, a garanzia della trasparenza ed imparzialità dei comportamenti datoriali nei confronti di tutti i lavoratori. Pertanto, eventuali deroghe alla regola generale potrebbero determinare richieste emulative da parte di tutti i dipendenti eventualmente interessati, anche con riferimento a forme di aspettative diverse da quelle riconducibili all'art. 13. In tal caso, comportamenti non omogenei del datore di lavoro potrebbero essere fatti valere in sede di contenzioso sotto il profilo della violazione di principi di non discriminazione ed imparzialità.". Si tratta di indicazioni che, seppure formulate, come detto nella vigenza della disciplina degli art.11 e 14 del CCNL del 14.9.2000, possono ritenersi ancora validi in quanto la nuova regolamentazione della materia riproduce, sostanzialmente, quella precedente;

h) pertanto, conclusivamente, si può dire che il periodo massimo di 12 mesi nel triennio non è assolutamente modificabile, mentre sulla disciplina del cumulo possono ritenersi possibili spazi di flessibilità, nei termini descritti alla precedente lett.g).

Il Coordinamento Territoriale