



Notizie Utili 19

Cassazione: per il trasferimento del rappresentante sindacale è necessario il nulla osta dell'organizzazione di appartenenza

Con l'**ordinanza n. 20827 del 30.06.2022**, la Cassazione afferma che deve essere dichiarato antisindacale il trasferimento del membro della RSU disposto senza il previo nulla osta della OO.SS. di appartenenza, anche nel caso in cui sussistano situazioni di incompatibilità ambientale atte a sorreggere il provvedimento ai sensi dell'art. 2103 c.c.

Cassazione: il diritto al trasferimento ex lege 104/1992 nel pubblico impiego

Con l'**ordinanza n. 20523 del 27.06.2022**, la Cassazione afferma che ai fini del diritto al trasferimento del pubblico dipendente - ai sensi dell'art. 33, comma 5, L. 104/1992 - la vacanza del posto è condizione necessaria ma non sufficiente, posto che l'Amministrazione resta libera di decidere se coprire detta vacanza ovvero privilegiare altre soluzioni.

Il fatto affrontato

Il pubblico dipendente propone domanda giudiziale volta a far accertare il suo diritto ad ottenere, ai sensi dell'art. 33, comma 5, L. 104/1992, il trasferimento presso una sede prossima alla sua residenza per poter assistere la madre portatrice *di handicap grave*.

La Corte d'Appello respinge la predetta domanda, deducendo che la norma richiamata non configura un diritto incondizionato del lavoratore.

L'ordinanza

La Cassazione rileva che il diritto di scelta della sede più vicina al domicilio della persona invalida da assistere non è un diritto soggettivo assoluto e illimitato, ma è assoggettato al potere organizzativo dell'Amministrazione che, in base alle proprie esigenze organizzative, può rendere la posizione disponibile tramite un provvedimento di copertura del posto vacante.

Per la sentenza, il presupposto della vacanza del posto esprime, però, solo una mera potenzialità, che assurge ad attualità soltanto con la decisione organizzativa della P.A. che deve esprimere l'interesse concreto e attuale di procedere alla copertura del posto.

Secondo i Giudici di legittimità è, infatti, necessario addivenire ad un bilanciamento degli interessi in conflitto (interesse al trasferimento del dipendente ed interesse economico-organizzativo del datore), soprattutto in materia di rapporto di lavoro pubblico, laddove tale bilanciamento riguarda l'interesse della collettività.

Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dal lavoratore, dichiarando non accoglibile la sua domanda di trasferimento *ex lege* 104/1992.

Cassazione: la lavoratrice che resta in maternità fino alle dimissioni può monetizzare le ferie non godute

Con l'**ordinanza n. 19330 del 15.06.2022**, la Cassazione afferma che, in tema di pubblico impiego, va riconosciuto il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie alla dipendente dimessasi, nel caso in cui la stessa non abbia potute fruire dei periodi di riposo in quanto in congedo di maternità.

Cassazione: le motivazioni del trasferimento non devono essere inserite nella relativa comunicazione 28/07/2022

Con l'**ordinanza n. 20691 del 28.06.2022**, la Cassazione afferma che la comunicazione di trasferimento, non solo non è soggetta ad alcuna forma prestabilita, ma non deve neppure contenere l'indicazione delle motivazioni che hanno spinto il datore a porre in essere tale provvedimento.

Cassazione: quando sorge il diritto all'assunzione dei soggetti risultati idonei dopo un concorso? 03/08/2022

Con l'**ordinanza n. 20525 del 27.06.2022**, la Cassazione afferma che, affinché sorga il diritto all'assunzione alle dipendenze della PA dei soggetti risultati idonei, non è sufficiente la perdurante efficacia della graduatoria, essendo necessaria anche la decisione della PA di avvalersene per coprire posti vacanti.

Corte di Appello di Torino: permessi ex lege n. 104/1992 e premi aziendali

Con sentenza n. 212, depositata il 14 giugno 2022, la Corte di Appello di Torino, richiamando la direttiva comunitaria 2000/78, il decreto legislativo 216/2003 e un orientamento costante della Corte di Giustizia Europea, ha affermato come illegittima la decurtazione di premi aziendali per i giorni di assenza ai lavoratori che fruivano dei permessi *ex lege* n. 104/1992.

La Corte ha sottolineato come non vi possa essere discriminazione a motivo della disabilità, sia che la stessa si riferisca allo stesso lavoratore che ad un familiare da lui assistito.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Lavoro in giornata festiva e niente riposo compensativo: sì alla maggiorazione del compenso, no al risarcimento

Decisiva l'accertata corresponsione a un vigile urbano di un Comune campano della maggiorazione prevista per il disagio derivante dall'organizzazione dell'orario di lavoro. **Cass. civ., sez. lav., ord., 25 agosto 2022, n. 25336**

Per quanto concerne, poi, il presunto danno da usura psico-fisica connesso al godimento del **riposo** oltre il settimo giorno di lavoro, i giudici chiariscono che nessuna norma impone che il godimento del riposo, che deve essere assicurato in ragione di un giorno su sette, debba anche avvenire sempre nel settimo giorno consecutivo. Quindi è smentita la tesi secondo cui il mancato rispetto dell'intervallo temporale sarebbe sufficiente a generare un danno da usura psico-fisica.

Illegittimo il licenziamento del dipendente sorpreso dall'agenzia investigativa in palestre e supermercati durante l'orario di lavoro

Il datore di lavoro può rivolgersi a soggetti terzi per lo svolgimento di attività di controllo sui lavoratori dipendenti ma solo nei limiti relativi all'accertamento di eventuali illeciti. Il controllo esterno non può riguardare l'adempimento della prestazione lavorativa da parte del dipendente, soggetto all'esclusivo potere di sorveglianza diretta del datore di lavoro. **Cass. civ., sez. lav., ord. 24 agosto 2022, n. 25287**

Cassazione: timbratura del badge per altro collega nella P.A.

Con sentenza n. **21251** del **1° giugno 2022**, la quinta sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che risponde del reato di false attestazioni o certificazioni di cui all'art. 55-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001, il dipendente pubblico che, attraverso la marcatura del badge o con altro mezzo, attesti la presenza in servizio di altro lavoratore assente.

Richiesta di part-time del dipendente pubblico: vale il silenzio-assenso

In caso di mancato pronunciamento dell'amministrazione sulla domanda di part-time avanzata dal dipendente entro i termini di legge, opera in automatico la trasformazione del rapporto decorso il suddetto termine. **Cass. civ., sez. lav., sent. 22 agosto 2022, n. 25066**

La Corte d'Appello di Firenze confermava la decisione di prime cure con cui era stata dichiarata l'illegittimità della **revoca unilaterale del part-time richiesto da un dipendente del Ministero** per i Beni e le Attività Culturali e del Turismo. Il lavoratore aveva infatti presentato domanda di part-time per poter intraprendere un'attività autonoma, **l'Amministrazione non si era espressa** entro il termine di **60 giorni**

Conciliazione vita-lavoro, chiarimenti su permessi e congedo straordinario

A stretto giro dalle prime istruzioni fornite sui congedi, l'INPS fa chiarezza anche sulle novità in materia di permessi e congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità, recate dal recente d. lgs. 105/2022.

Continua la rassegna dell'INPS sulle novità recate in materia di **conciliazione vita-lavoro** dal D.Lgs. 105/2022: dopo le prime istruzioni in materia di congedi, arrivano anche i chiarimenti sui **permessi** previsti dalla L. 104/92 e il **congedo straordinario** con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato. In attesa che venga emanata una specifica Circolare contenente le indicazioni di dettaglio.

I nuovi chiarimenti si riferiscono ai **lavoratori del settore privato** e, come i precedenti in materia di congedi, sono rilevanti ai fini del riconoscimento delle indennità che entreranno in vigore dal **13 agosto 2022**, data a partire dalla quale potranno essere richieste all'INPS.

Permessi Legge 104

Le nuove disposizioni prevedono che, fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a **più soggetti** tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro (art. 33 L. 104/92). Rispetto al passato è stato, infatti, eliminato il principio del "**referente unico dell'assistenza**", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori - a cui è sempre stata riconosciuta la particolarità del ruolo svolto - non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Grazie alla novità, a partire dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto potranno richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

Congedo straordinario

Sono previste le seguenti novità in materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari **disabili** in situazione di gravità (art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001):



COORDINAMENTO TERRITORIALE

- è introdotto il **convivente di fatto** (art. 1, c. 36, L. 76/2016), tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in parola, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile;
- è stabilito che il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata **instaurata successivamente** alla richiesta di congedo.

Conseguentemente, a fare data dal 13 agosto 2022 è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

1. il **coniuge convivente** / la parte **dell'unione civile** convivente / il **convivente di fatto** della persona disabile in situazione di gravità;
2. il **padre** o la **madre**, anche adottivi o affidatari, della persona disabile;
3. uno dei **figli** conviventi della persona disabile;
4. uno dei **fratelli** o **sorelle** conviventi della persona disabile;
5. un **parente** o **affine** entro il terzo grado convivente della persona disabile.

Domanda

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, a partire dal **13 agosto 2022** sarà comunque possibile richiedere i permessi e il congedo in parola presentando domanda all'INPS attraverso i **consueti canali** (sito web INPS, contact center integrato o Istituti di Patronato). Tuttavia, nelle more del rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure, ai fini della fruizione del **congedo straordinario** da parte del **convivente di fatto**, sarà necessario allegare, all'atto della domanda, una **dichiarazione sostitutiva** di certificazione dalla quale risulti la convivenza di fatto di cui al citato art. 1, c. 36, L. 76/2016 con il disabile da assistere. Nel caso di convivenza normativamente prevista ma **non ancora instaurata**, il richiedente è tenuto ad allegare alla domanda una dichiarazione sostitutiva di certificazione da cui risulti che provvederà a instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso.

Concorso per CORTE DEI CONTI

CORTE DEI CONTI CONCORSO (Scad. 20-09-2022) Concorso pubblico, per titoli ed esami, a complessivi 94 posti di personale amministrativo, area III, fascia retributiva F3. ([Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana N. 58 del 22-07-2022](#))

Assunzione con titolo di studio falso? Contratto nullo e responsabilità in capo al lavoratore

La nullità del rapporto di lavoro, con conseguente decadenza, nel caso di assunzione viziata da falsi documentali prodotti dal lavoratore, discende da ben tre disposizioni:

1. articolo 127 lett. d) del dPR 3/1957, ai sensi del quale è disposta la decadenza dall'impiego quando *“sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile”*;
2. articolo 55-quater del d.lgs 165/2001, che disciplina la sanzione disciplinare del licenziamento in caso di *“falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera”*.
3. articolo 75, comma 1, del dPR 445/2000, ai sensi del quale *“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 76, qualora dal controllo di cui all'articolo 71 emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera”*.

La sentenza della Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la Lombardia 8.8.2022, n. 214, non richiama le disposizioni ricordate sopra, ma evidenzia, nel caso di specie, che la dolosa falsificazione degli atti elimina totalmente ed in modo insanabile il sinallagma contrattuale.

Anticipo Tfs-Tfr: proroga dell'Accordo quadro

Firmato del ministro Brunetta, arriva il decreto ministeriale che rinnova l'efficacia della misura relativa all'Anticipo Tfs-Tfr, tramite Accordo quadro.

Adottato, con la firma del ministro per la Pubblica amministrazione, **Renato Brunetta**, il **decreto ministeriale di proroga dell'Accordo quadro per l'anticipo del Tfs-Tfr** (trattamento di fine servizio-trattamento di fine rapporto), già sottoscritto e formalizzato con Dm 19 agosto 2020 e con validità fino al 30 giugno 2022. Lo rende noto il Dipartimento della Funzione pubblica.

Sul decreto sono stati acquisiti gli atti di assenso da parte di tutti gli attori istituzionali coinvolti: ministero dell'Economia, ministero del Lavoro, Abi e Inps.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Il provvedimento rinnova l'efficacia della misura, che agevola l'accesso al trattamento di fine servizio-rapporto da parte dei dipendenti pubblici.

Inoltre il rinnovo è valido ed efficace **per ventiquattro mesi** a decorrere dalla data di pubblicazione del decreto.

Il Coordinamento Territoriale