



NOTIZIE UTILI

Al fine di incentivare e favorire l'applicazione dell'istituto della flessibilità per determinate categorie di lavoratori indicate attualmente nell'art. 26, comma 4, del CCNL FC 2016/2018, è possibile autorizzare la rinuncia alla pausa, con richiesta formale e motivata del dipendente, in casi eccezionali, per limitati periodi di tempo circoscritti alla permanenza dell'esigenza e solo per i dipendenti che effettuino un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti per cinque giorni a settimana?

Per quanto riguarda la flessibilità disciplinata dall'art. 26 del CCNL 2016/2018, non vi sono deroghe che possono permettere di autorizzare la rinuncia alla pausa neppure nei casi previsti dal comma 4 del citato articolo. Infatti, in tali ipotesi, l'art. 23, comma 3, del suddetto CCNL fornisce la possibilità di "una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera", ossia di un ulteriore ampliamento dell'intervallo di recupero rispetto ai 30 minuti sanciti come minimo inderogabile, e non si presta ad una lettura tesa, invece, a renderne disponibile il godimento e, quindi, la rinuncia.

Pertanto, l'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti su cinque giorni a settimana risulta conforme alla fattispecie del comma 1 dell'art. 23 (prestazione di lavoro giornaliera eccedente le sei ore) ivi compresa l'obbligatorietà della pausa, in ossequio anche a quanto disposto dal d.lgs. n. 66/2003 in materia.

In materia di reperibilità, disciplinata all'art. 20 del CCNL FC 2016/2018, come va intesa la previsione secondo cui la fruizione del riposo compensativo di cui al comma 9 non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale?

Va innanzitutto premesso che la reperibilità passiva è una prestazione strumentale e accessoria, qualitativamente diversa dall'effettiva prestazione di lavoro. Essa, infatti, si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di rendersi disponibile per eventuale necessità, ma può verificarsi che egli non venga mai concretamente chiamato a compiere l'attività lavorativa.

Per il solo fatto di restare a disposizione in un giorno festivo, senza rendere attività lavorativa, dunque, l'art. 20 del CCNL 2016/2018, al comma 9, ha previsto quale forma di tutela la maturazione di un giorno di riposo compensativo, ma non la riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

La mera reperibilità, dunque, in quanto non equiparabile all'effettiva prestazione di lavoro, non fa scaturire la tutela piena, consistente nel riconoscimento di un giorno di riposo in sostituzione di quello non goduto, ma dà luogo ad una forma di ristoro sotto forma del diritto a un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il dipendente, quindi, ha diritto al riposo ma non alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale e, pertanto, dovrà svolgere per intero la sua prestazione lavorativa pari a 36 ore settimanali, da ridistribuire nei giorni della settimana non interessati dal riposo.

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Sentenza n. 20888 del 21/6/2018 Pubblico impiego - rapporto di lavoro a tempo indeterminato - principio di esclusività - altro incarico non autorizzato - azione disciplinare - sua obbligatorietà - supposta inerzia del datore di lavoro - no al legittimo affidamento - principi di diritto

Il ricorrente chiede alla Corte di annullare il licenziamento intimatogli dalla Croce Rossa Italiana, con la quale aveva un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e di essere pertanto reintegrato nelle sue mansioni di dirigente medico. Il licenziamento era stato intimato in quanto il dipendente aveva contemporaneamente svolto, senza mai chiedere alcuna autorizzazione, l'incarico di medico penitenziario. Pertanto, sulla base del principio di esclusività del rapporto di lavoro con una pubblica amministrazione la Croce Rossa, venuta a conoscenza di ciò, aveva comminato al lavoratore la sanzione del licenziamento. Tra i vari motivi posti a base del ricorso, il lavoratore sottolineava anche la tardività della contestazione disciplinare, dalla quale faceva discendere una intervenuta abdicazione da parte della C.R.I. della sua potestà disciplinare. La sentenza, con la quale la Corte respinge la richiesta del ricorrente, contiene importanti chiarimenti, alcuni dei quali vengono riportati di seguito. "Il Collegio intende dare continuità all'orientamento già espresso con la sentenza n. 8722 del 4.4.2017 che, pronunciando in fattispecie nella quale veniva in rilievo la violazione del divieto di cumulo di impieghi, ha evidenziato che «nell'impiego pubblico contrattualizzato, il principio dell'obbligatorietà dell'azione disciplinare esclude che l'inerzia del datore di lavoro possa far sorgere un legittimo affidamento nella liceità della condotta, ove la stessa contrasti con precetti imposti dalla legge, dal codice di comportamento o dalla contrattazione collettiva.» Pertanto, proseguono i giudici: "l'inerzia nella repressione del comportamento contrario ai



doveri di ufficio può solo rilevare, eventualmente, quale causa di decadenza dall'esercizio dell'azione, ove comporti il mancato rispetto dei termini perentori imposti dal legislatore, ma non può mai fare sorgere un legittimo affidamento nella liceità della condotta vietata, perché il principio dell'affidamento incolpevole presuppone che il potere del datore sia discrezionale, di modo che l'inerzia possa essere interpretata dal lavoratore subordinato come rinuncia all'esercizio del potere medesimo e come valutazione in termini di liceità della condotta." Per quanto riguarda poi il rilievo fatto dal ricorrente per cui, in difetto di una espressa previsione da parte della legge o della contrattazione collettiva, la condotta addebitata non poteva essere sanzionata con il licenziamento gli Ermellini chiariscono che l'art. 55 quater del d.lgs. n. 165/2001, sia nel testo applicabile alla fattispecie *ratione temporis* (sia nel testo attuale) "pur tipizzando una serie di illeciti da ricondurre al licenziamento disciplinare, richiama nell'incipit «la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo» e attraverso detto richiamo consente di infliggere la sanzione espulsiva a fronte di condotte non sussumibili nelle fattispecie tipizzate dalla legge o dalla contrattazione collettiva, ma comunque idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario e, quindi, a giustificare il recesso immediato o con preavviso. Non vi è dubbio che la reiterata violazione dell'obbligo imposto dall'art. 53 del d.lgs. n.165/2001, alla quale la stessa disposizione riconosce, al comma 7, rilevanza disciplinare, possa giustificare il recesso, giacché, come questa Corte ha già evidenziato, l'obbligo di esclusività ha particolare rilievo nella disciplina del rapporto e trova il suo fondamento costituzionale nell'art. 98 Cost. con il quale il legislatore costituente, nel prevedere che «i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione», ha voluto rafforzare il principio di imparzialità di cui all'art. 97 Cost., sottraendo il dipendente pubblico dai condizionamenti che potrebbero derivare dall'esercizio di altre attività (cfr. Cass. n. 28797/2017; Cass. 8722/2017; Cass. n. 28975/2017)."

Corte dei Conti Sezione delle Autonomie deliberazione n. 15/2018 Enti locali - Limiti assunzionali - Applicabilità

I magistrati contabili si pronunciano sulla questione di massima, posta dalla Sezione regionale di controllo per il Veneto (del.180/2018), in merito alla applicabilità dei limiti assunzionali anche agli Enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrisori inidonei a costituire parametro di riferimento assunzionale. Il Collegio ha enunciato il seguente principio di diritto: "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'Ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Il fisco può indagare anche sui conti correnti dei genitori

Per la Cassazione, in tema di imposte sui redditi, vige una presunzione di riferibilità delle operazioni riscontrate sul conto corrente dei congiunti all'attività del professionista, salvo prova contraria.

Lo ha chiarito la Corte di Cassazione, sesta sezione civile, nell'ordinanza n. 22089/2018 (qui sotto allegata) accogliendo il ricorso dell'Agenzia delle Entrate in una controversia relativa a impugnazione di un avviso di accertamento ai fini IVA, IRAP ed IRPEF emesso a carico di un libero professionista.

Libretti al portatore: multa per chi non li estingue entro fine anno

Si avvicina la data del 31 dicembre 2018, ultimo giorno utile per estinguere i titoli al portatore ancora in circolazione, pena una sanzione amministrativa

Entro il prossimo 31 dicembre 2018 tutti i titoli al portatore ancora in circolazione dovranno essere estinti e le somme presenti su di essi andranno prelevate o versate su altro strumento. In caso contrario si rischia di incorrere in una sanzione amministrativa.

INPS: BORSE DI STUDIO PER SOGGIORNI SCOLASTICI ALL'ESTERO

Bando di concorso programma Itaca a.s. 2019-2020. La domanda deve essere trasmessa dal richiedente la prestazione, come individuato ai sensi dell'art.1, comma 6 del bando, a decorrere dalle ore 12,00 del giorno 16/10/2018 e non oltre le ore 12,00 del giorno 20/11/2018.

ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE, COME RECUPERARE ARRETRATI E SINO A QUANDO

Il diritto all'assegno si prescrive in cinque anni. Pertanto, è possibile richiedere gli arretrati entro un periodo massimo di cinque anni dalla data della domanda stessa, fermo restando il diritto alla presentazione della domanda in qualsiasi momento (ricorrendone i requisiti).

Il Coordinatore territoriale
Michele Giuliano