



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 10

Importante sentenza della Corte Costituzionale

LA CORTE COSTITUZIONALE ha dichiarato, con sentenza n. 28/2021, deposita il 3 marzo 2021, l'illegittimità costituzionale dell'art. 68, comma 3, del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato), nella parte in cui, per il caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, non esclude dal computo dei consentiti diciotto mesi di assenza per malattia *(periodo di comportamento*) i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie.

La notifica si perfeziona anche se la casella di posta elettronica è piena

La notificazione di un atto eseguita ad un soggetto obbligato per legge a munirsi di un indirizzo di posta elettronica certificata, si ha per perfezionata con la ricevuta con cui l'operatore attesta di aver rinvenuto la c.d. casella PEC del destinatario piena, da considerarsi equiparata alla ricevuta di avvenuta consegna, in quanto il mancato inserimento nella casella di posta per saturazione della capienza rappresenta un evento imputabile al destinatario per l'inadeguata gestione dello spazio per l'archiviazione e la ricezione di nuovi messaggi. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 5646/21; depositata il 2 marzo)

Compiti elementari, tre mesi di inattività e molteplici sanzioni disciplinari: impossibile parlare di mobbing

Respinta la richiesta risarcitoria avanzata da una dipendente del Ministero della Giustizia. Per i Giudici il racconto fatto dalla donna non è sufficiente per considerarla vittima di dequalificazione professionale e di una condotta persecutoria. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 5473/21, depositata il 26 febbraio) I mesi di inattività e le ripetute sanzioni disciplinari non sono sufficienti per ritenere il dipendente vittima di un abuso perpetrato dal datore di lavoro (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 5473/21, depositata il 26 febbraio)

L'infermiera risultata idonea ma in stato di gravidanza non può essere scavalcata con lo scorrimento di graduatoria

L'amministrazione che ritenga di sopperire ad esigenze straordinarie, assumendo attraverso lo scorrimento di graduatorie già formate, non può instaurare rapporti di lavoro con soggetti che occupano posizioni inferiori rispetto ad altri meglio collocati, solo perché questi ultimi siano in stato di gravidanza. (Tribunale di Roma, sez. Lavoro, sentenza n. 1489/21; depositata il 16 febbraio) Il Tribunale di Roma si è recentemente occupato di una vicenda di discriminazione ai danni di un'infermiera, scavalcata in sede di scorrimento delle graduatorie in quanto in gravidanza. I fatti. Una donna, laureata in scienze...

Il procedimento disciplinare può arrivare anche dopo anni, se c'è un'indagine penale

Corte di Cassazione, sentenza n. 5478 del 26 febbraio 2021

Un dipendente del Comune con la qualifica di agente della polizia municipale chiedeva dichiararsi la nullità del licenziamento senza preavviso intimatogli dal datore di lavoro il 19 luglio 2016, con effetto dal 16 agosto 2016.

Esponendo che con atto del 30 giugno 2016 l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) gli aveva contestato tre episodi del 5 novembre 2011, 11 novembre 2011, 14 marzo 2013. di falsa attestazione della presenza in servizio ai sensi dell'art. 55-quinquies. comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 (TUPI); che l'UPD, con provvedimento prot. n. 35518 del 2016, aveva disposto la sanzione del licenziamento senza preavviso a decorrere dal 16 agosto 2016

Il Comandante della Polizia municipale, aveva dato il via alle indagini mediante denuncia nel novembre 2011 ai Carabinieri, e dunque la prima acquisizione della notizia era antecedente al 22 marzo 2016, giorno in cui è stato trasmesso al Comandante l'avviso di conclusione delle indagini relative al procedimento penale a carico del dipendente.

La Corte ha affermato che il Comandante della Polizia municipale, nel 2011, allorché aveva provveduto a denunciare le anomalie nelle prestazioni del servizio da parte di diversi agenti della Polizia municipale, poteva avere solo una astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti che non consentiva una precisa contestazione degli addebiti, e che solo a seguito della cristallizzazione dei tempi e delle modalità delle condotte nel capo di imputazione contenuto nell'avviso di conclusione delle indagini ex art. 415 bis, cod. proc. pen., l'Amministrazione comunale aveva appreso la notizia qualificata delle infrazioni commesse dal dipendente per avviare il procedimento disciplinare.

Lavoratrice in gravidanza – Mancato rinnovo del contratto a termine – Discriminazione (Cass. n. 5476/2021)

Il mancato rinnovo di un contratto a termine ad una lavoratrice che si trovava in stato di gravidanza ben può integrare una discriminazione basata sul sesso, atteso che a parità della situazione lavorativa della medesima rispetto ad altri lavoratori e delle esigenze di rinnovo da parte della p.a. anche con riguardo alla prestazione del contratto in scadenza della suddetta lavoratrice, esigenze manifestate attraverso il mantenimento in servizio degli altri lavoratori con contratti analoghi, ben può essere significativo del fatto che le sia stato riservato un trattamento meno favorevole in ragione del suo stato di gravidanza.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Consiglio di Stato: È escluso il diritto all'accesso per conoscere l'autore dell'esposto. Consiglio di Stato 1717/2021([link](#)).

L'esposto costituisce il presupposto dal quale ha origine un'attività amministrativa che si traduce prima in verifiche ispettive, e poi in verbali di accertamento di illeciti amministrativi, a seguito dei quali vengono adottate ordinanze o altri provvedimenti sanzionatori; l'esposto, pertanto, non può costituire oggetto di accesso agli atti, in quanto non sussiste il requisito della stretta connessione e del rapporto di strumentalità tra la c.d. denuncia scaturente dalla segnalazione e l'atto finale adottato dalla pubblica amministrazione. Un esposto o una segnalazione sono, infatti, meramente sollecitatori dell'esercizio della funzione amministrativa di controllo e verifica che compete alla P.A.; la conoscenza degli atti relativi a quest'ultima fase soddisfano, di norma, l'interesse conoscitivo del richiedente.

Pertanto, anche a voler prescindere dalla riservatezza dell'autore della segnalazione (che spesso è un dipendente del soggetto sottoposto ad attività ispettiva, soggetto, quindi, a rischio di ritorsione) emerge la sostanziale carenza di interesse alla conoscenza dell'autore dell'esposto: l'identificazione dell'autore della segnalazione, infatti, non è funzionale all'esigenza difensiva della società appellata. L'esposto presentato alla P.A., da cui trae origine una verifica, un'ispezione o un procedimento di accertamento di illecito, non può essere oggetto di «accesso agli atti», poiché non è dalla conoscenza del nome del denunciante che dipende la difesa del denunciato: la conoscenza dei fatti e delle allegazioni contestati risulta, infatti, già assicurata dal verbale di accertamento e, dunque, non è necessario risalire al precedente esposto.

Risulta quindi condivisibile quanto affermato dalla giurisprudenza dei TAR (cfr. TAR Piemonte sez. II, 10/05/2012, n.537; T.A.R. Lazio sez. I, 04/02/2016, n.1657; T.A.R. Emilia-Romagna) sez. II, 17/10/2018, n.772) secondo cui allorché l'accertamento di un illecito amministrativo sia fondato su autonomi atti di ispezione dell'Autorità amministrativa, l'esposto del privato ha il solo effetto di sollecitare il promovimento d'ufficio del procedimento, senza acquisire efficacia probatoria, con la conseguenza che in tali evenienze, di regola, per il destinatario del provvedimento finale non sussiste la necessità di conoscere gli esposti al fine di difendere i propri interessi giuridici, a meno che non siano rappresentate particolari esigenze; ciò, del resto, corrisponde al fatto che, di fronte al diritto alla riservatezza del terzo, la pretesa di conoscenza dell'esposto da parte del richiedente, se svincolata dalla preordinazione all'esercizio del diritto di difesa, acquista un obiettivo connotato ritorsivo che l'ordinamento non può tutelare.

In caso di sospensione facoltativa, la mancata attivazione del procedimento disciplinare fa sorgere il diritto alla restitutio in integrum. Idem per la sospensione obbligatoria non necessitata

[Corte di Cassazione, sentenza n. 4411 del 18 febbraio 2021](#)

In riferimento alla sospensione facoltativa disposta a seguito di procedimento penale questa Corte, con orientamento consolidato (fra le altre, Cass. nn. 5147/2013, 15941/2013, 26287/2013, 13160/2015, 9304/2017, 10137/2018, 20708/2018, 7657/2019, 9095/2020) ed in linea con i principi affermati dalla giurisprudenza amministrativa (CdS, Ad plen. 28.2.2002 nr.2) e costituzionale (Corte Cost. 6 febbraio 1973 n. 168), ha chiarito che la sospensione cautelare, in quanto misura interinale, ha il carattere della provvisorietà e della rivedibilità, nel senso che solo al termine e secondo l'esito del procedimento disciplinare si potrà stabilire se la sospensione preventiva applicata resti giustificata e debba sfociare nella destituzione o nella sospensione disciplinare, ovvero debba venire caducata a tutti gli effetti.

In particolare, **ogni qualvolta la sanzione disciplinare non venga inflitta** o ne sia irrogata una di natura ed entità tali da non giustificare la sospensione sofferta **sorge il diritto alla restitutio in integrum**, che ha natura retributiva e non risarcitoria, e ciò a prescindere dalla espressa previsione della legge o della contrattazione collettiva.

Si è aggiunto (Cass. 24 agosto 2016, n. 17307; Cass. 28 luglio 2017, n. 18849; Cass. 10 agosto 2018, n. 20708; Cass. 5 agosto 2019 nr. 20914) che l'interesse all'esercizio dell'azione disciplinare da parte della pubblica amministrazione **permane anche nell'ipotesi di sopravvenuto collocamento in quiescenza** del dipendente e ciò non solo per dare certezza agli assetti economici tra le parti ma anche per finalità che trascendono il rapporto di lavoro già cessato, poiché il datore di lavoro pubblico è pur sempre tenuto ad intervenire a salvaguardia di interessi collettivi di rilevanza costituzionale nei casi in cui vi sia un rischio concreto di lesione della sua immagine ed in conformità ai principi costituzionali di legalità, di buon andamento e di imparzialità della pubblica amministrazione. Pertanto il datore di lavoro ha l'onere di attivare (o riprendere) l'iniziativa disciplinare al fine di valutare autonomamente l'incidenza dei fatti già sottoposti al giudizio penale e definire il destino della sospensione cautelare.

Diversa disciplina è stata individuata, invece, per le ipotesi di sospensione cautelare obbligatoria disposta nel caso in cui il dipendente nell'ambito del procedimento penale venga sottoposto alla **misura coercitiva della custodia cautelare. In tal caso è stato escluso il diritto del dipendente alla restitutio in integrum** (sul punto, Cass. 18 maggio 2020, n. 9095; Cass. 5 dicembre 2018, n. 31502; Cass. 26 aprile 2018, n. 10137; Cass. 10 agosto 2018, n. 20708, Cass. 10 ottobre 2016, n. 20321).

I principi sin qui richiamati, cui si intende assicurare continuità, necessitano in questa sede di una ulteriore riflessione, in quanto l'articolo 4 legge 97/2001 prevede una ipotesi di **sospensione obbligatoria**, come quella conseguente alla adozione



COORDINAMENTO TERRITORIALE

di misure custodiali penali, **non accompagnata, tuttavia, dalla impossibilità oggettiva ed assoluta del lavoratore a rendere la prestazione**, come accade in ipotesi di sottoposizione a misura restrittiva della libertà personale. Ritiene il Collegio che in tale evenienza debbano applicarsi i principi enunciati per la sospensione facoltativa.

La Corte di Cassazione sulle condizioni che configurano la “corruzione propria” Corte di Cassazione, Penale Sez. 6, 7020/2021

In tema di corruzione per stabilire se la decisione giurisdizionale sia conforme o contraria ai doveri di ufficio deve aversi riguardo non al suo contenuto ma al metodo con cui a essa si perviene, nel senso che colui che riceve da una parte denaro o altra utilità o ne accetta la promessa, rimane inevitabilmente condizionato nei suoi orientamenti valutativi, e la decisione, pur se accettabile sul piano della formale correttezza giuridica, soffre comunque dell'inquinamento metodologico a monte. Anche in relazione alla normativa attuale, può sostenersi violato il dovere d'ufficio di agire con imparzialità nella ricerca dell'interesse pubblico quando, a fronte della possibilità di adottare più soluzioni, il pubblico ufficiale operi la sua scelta in modo da assicurare il maggior beneficio al privato a seguito del compenso promesso o ricevuto, poiché in tal caso l'atto trova il suo fondamento prevalentemente nell'interesse del privato

L'art. 319 cod. pen. deve, quindi, ritenersi applicabile solo se il funzionario viola le regole che disciplinano il potere che gli è attribuito in funzione di una non corretta ponderazione degli interessi in campo, facendo cioè prevalere l'interesse privato di cui è portatore l'extraneus che gli ha corrisposto il denaro e svalutando l'interesse pubblico generale.

E' sulla determinazione dell'atto di ufficio che deve essere colta la differenza tra i due tipi di corruzione: se il privato corrisponde denaro o altra utilità per assicurarsi l'asservimento della funzione pubblica agli interessi privati, senza che la condotta del pubblico agente sia riferita nell'accordo a specifici atti, troverà applicazione l'art. 318 cod. pen.; qualora, invece, il patto tra privato e agente pubblico prevede l'asservimento della funzione attraverso l'individuazione, anche solo nel genere, di atti contrari, vi sarà spazio per l'art. 319 cod. pen. Nell'art. 318 cod. pen. la previsione di una pena meno grave rispetto a quella stabilita per la corruzione propria, si giustifica perché il patto riguarda atti aventi ad oggetto futuri favori, in altri termini il denaro ovvero l'utilità versata dal privato è in funzione di «preconstituire condizioni favorevoli nei rapporti con soggetto pubblico»; nella corruzione propria, come si è detto, l'accordo riguarda futuri atti contrari ai doveri di ufficio, sicché in questa ipotesi non c'è solo asservimento della funzione, ma l'agente pubblico si impegna a realizzare uno specifico abuso della sua funzione individuato attraverso un atto determinato o determinabile.

Vaccinazione dei dipendenti, le FAQ del Garante privacy: ecco i principi generali e il focus sugli operatori sanitari.

Il datore di lavoro può chiedere ai propri dipendenti di vaccinarsi contro il Covid per accedere ai luoghi di lavoro? E per svolgere determinate mansioni, ad esempio in ambito sanitario? Può chiedere al medico competente i nominativi dei dipendenti vaccinati? O chiedere conferma della vaccinazione direttamente ai lavoratori?

A queste domande ha risposto il Garante per la privacy con le [FAQ pubblicate sul sito www.gpdp.it](http://www.gpdp.it). L'intento dell'Autorità è quello di fornire indicazioni utili ad imprese, enti e amministrazioni pubbliche. Questo affinché possano applicare correttamente la disciplina sulla protezione dei dati personali nel contesto emergenziale, anche al fine di prevenire possibili trattamenti illeciti di dati personali e di evitare inutili costi di gestione o possibili effetti discriminatori.

Nelle FAQ è spiegato che **il datore di lavoro non può acquisire, neanche con il consenso del dipendente o tramite il medico competente, i nominativi del personale vaccinato o la copia delle certificazioni vaccinali**. Ciò non è consentito dalla disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro né dalle disposizioni sull'emergenza sanitaria. Il consenso del dipendente non può costituire, in questi casi, una condizione di liceità del trattamento dei dati. Il datore di lavoro può, invece, acquisire, in base al quadro normativo vigente, i soli giudizi di idoneità alla mansione specifica redatti dal medico competente.

Il Garante ha chiarito inoltre che – in attesa di un intervento del legislatore nazionale che eventualmente imponga la vaccinazione anti Covid-19 quale condizione per lo svolgimento di determinate professioni, attività lavorative e mansioni – **nei casi di esposizione diretta ad “agenti biologici” durante il lavoro, come nel contesto sanitario, si applicano le disposizioni vigenti sulle “misure speciali di protezione” previste per tali ambienti lavorativi** (art. 279 del [d.lgs. n. 81/2008](http://www.gpdp.it)). Anche in questi casi, **solo il medico competente, nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario e il contesto lavorativo, può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti**. Il datore di lavoro deve quindi limitarsi ad attuare, sul piano organizzativo, le misure indicate dal medico competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità.

Aspettativa nel Pubblico Impiego: alcune indicazioni relative ai motivi e alle condizioni per cui è possibile andare in congedo.

Aspettativa nel Pubblico Impiego. Il dipendente di una pubblica amministrazione che ha bisogno di assentarsi dal lavoro per un lungo periodo, ha diritto a un congedo straordinario, noto come **aspettativa non retribuita** o **anno sabbatico**.

In questo articolo proveremo a parlarne in maniera approfondita.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Che cos'è l'aspettativa?

L'aspettativa è di fatto una **sospensione del rapporto di lavoro** in cui, nella maggior parte delle situazioni, il lavoratore non percepisce alcuna retribuzione. Essendo una semplice sospensione, il dipendente conserva il diritto al posto di lavoro pur non effettuando alcuna prestazione, anche per lunghi periodi.

Ricordando che la regolamentazione può cambiare a seconda dei contratti collettivi e degli accordi applicati, ecco in quali casi è possibile ottenere l'aspettativa.

Aspettativa nel Pubblico Impiego: i casi principali

Il lavoratore, in sintesi, può astenersi dal lavoro e richiedere l'aspettativa per i seguenti motivi:

- **riservata a motivi familiari**
- **per i corsi di dottorato**
- **destinata alla cooperazione o attività umanitarie**
- **per coniuge o convivente all'estero**
- **riservata ai dipendenti con particolari condizioni psico-fisiche**
- **e infine per vincitori di concorso**

Aspettativa per motivi familiari

Tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro l'art. 11 del CCNL del 14.9.2000, relativo al personale del comparto Regioni–Autonomie locali, prevede anche l'aspettativa per motivi personali.

Tale aspettativa, come tipica causa di sospensione, determina il temporaneo venire meno, per tutta la durata temporale della stessa, delle reciproche obbligazioni delle parti nell'ambito del rapporto di lavoro:

- sia di quella del dipendente di rendere la prestazione lavorativa
- sia di quella dell'ente, quale datore di lavoro, di corrispondere la relativa retribuzione.

Si tratta di un'aspettativa non retribuita per un tempo massimo pari a **12 mesi** di durata, da utilizzare in un **triennio**, e dividendolo massimo in due periodi. Tra i motivi familiari c'è l'aspettativa per figli minori di **12 anni**. Non è possibile usufruire di due periodi di aspettativa, anche se per motivi diversi, se non aspettando almeno **4 mesi** per i dipendenti statali o parastatali, e di **6 mesi** se dipendenti degli Enti locali.

Aspettativa per i corsi di dottorato

L'aspettativa per dottorato di ricerca consiste nel diritto spettante al dipendente pubblico di essere collocato in aspettativa dall'amministrazione di appartenenza nel caso in cui risulti ammesso ad un corso di dottorato di ricerca presso una università. Si tratta quindi di un'aspettativa per motivi di studio e può durare per tutta la durata del dottorato di ricerca.

Non deve essere confusa con i permessi studio.

In questo caso parliamo di un'aspettativa per motivi di studio non retribuita, la cui durata è pari a tutta la durata del corso. Il lavoratore che è stato ammesso a un dottorato di ricerca viene retribuito solo se, oltre ad essere un dipendente pubblico, **il dottorato non prevede** una borsa di studio.

Aspettativa per cooperazione o attività umanitarie

In tal caso l'aspettativa risulta dovuta ai dipendenti impiegati all'estero nelle attività di cooperazione internazionale allo sviluppo (come collaboratori).

Il contratto viene stipulato tra i soggetti per la cooperazione ed il dipendente. Inoltre viene inviato all'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo per l'emissione dell'attestato di aspettativa per il dipendente.

I soggetti per la cooperazione assumono tutti gli obblighi discendenti dal contratto, ivi inclusi quelli fiscali, previdenziali ed assicurativi nei confronti del dipendente.

Si tratta di un'aspettativa per periodi superiori ai **4 mesi** e inferiori ai **4 anni**. Durante questo periodo di aspettativa, i dipendenti pubblici percepiscono gli assegni fissi e continuativi.

Aspettativa per coniuge o convivente all'estero

L'aspettativa per il ricongiungimento al coniuge attualmente è disciplinata esclusivamente dall'art. 13 del CCNL del 14.9.2000.

Questo CCNL prevede la possibilità, per il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, di usufruire di un periodo di aspettativa senza assegni, qualora l'ente di appartenenza non possa destinarlo a prestare servizio o non possa trasferirlo nella stessa località in cui si trova il coniuge.

Qui parliamo di un'aspettativa non retribuita, concessa quando il coniuge lavora all'estero, per una durata che corrisponde a tutto il periodo di permanenza all'estero. Se l'amministrazione pubblica italiana non può trasferire il suo dipendente all'estero, in alternativa può concedere il congedo non retribuito.

Aspettativa per i dipendenti con particolari condizioni psico-fisiche



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Questo tipo di aspettativa risulta riservata a dipendenti con problemi di tossicodipendenza, alcolismo o riabilitativi. Inoltre, per i dipendenti con familiari o conviventi interessati da un programma di riabilitazione, hanno il diritto ad un'aspettativa non retribuita per tutta la durata del progetto.

Infine, tutti i periodi di assenza che, man mano, intervengono nell'ambito del progetto di recupero si sommano tra loro ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore interessato.

Aspettativa per vincitori di concorso

In questo ultimo caso parliamo di un periodo dove il lavoratore si assenta dal proprio impiego a tempo indeterminato per sostenere il periodo di prova nella nuova amministrazione. Periodo massimo è configurabile pari a **6 mesi**.

Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione.

In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.

Ulteriori casi

Inoltre esiste anche l'**Aspettativa per avviare un'impresa o un'attività professionale**. Si tratta di un congedo non retribuito, previsto dal **Collegato Lavoro del 2010**, fruibile solo dai lavoratori pubblici, nel caso in cui vogliano avviare un'attività in proprio, professionale o imprenditoriale. Il limite massimo fruibile, a tale titolo, è di 12 mesi nell'intera vita lavorativa.

Infine c'è anche l'aspettativa per volontariato, uno dei pochi casi in cui **il lavoratore continua a percepire lo stipendio**; il datore di lavoro, infatti, è obbligato a versargli la retribuzione spettante. Salvo poi la possibilità di chiedere il rimborso all'autorità di protezione civile territorialmente competente.

Assegni nucleo familiare numeroso e di maternità: comunicati i nuovi importi e limiti di reddito da applicare nel 2021

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia, con il Comunicato pubblicato sulla G.U. n. 36 del 12 febbraio 2021, ha reso nota la rivalutazione per l'anno 2021 della misura e dei requisiti economici degli assegni per il nucleo familiare numeroso e di quelli di maternità.

Posto che la variazione nella media 2020 dell'Indice Istat dei prezzi al consumo è stata pari a -0,3% e che l'adeguamento non può essere inferiore a zero, sono stati confermati gli importi previgenti, fissati dal Comunicato pubblicato nella G.U. n. 40 del 18 febbraio 2020 e di seguito riportati.

Assegni familiari

L'assegno per il nucleo familiare numeroso, da corrispondere agli aventi diritto, per l'anno 2021 è pari, nella misura intera, ad Euro 145,14. Possono far domanda le famiglie composte da 5 componenti, di cui almeno 3 figli minori, il cui Indicatore della situazione economica equivalente non superi la soglia di Euro 8.788,99. Per i nuclei familiari con diversa composizione il requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal Dlgs. n. 109/1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni previste.

Assegni di maternità

L'importo dell'assegno mensile di maternità, spettante nella misura intera, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento, è pari ad Euro 348,12 per 5 mensilità, e quindi complessivamente ad Euro 1.731,95. Il valore dell'Indicatore della situazione economica, con riferimento ai nuclei familiari composti da 3 componenti, da tenere presente in questo caso, è di Euro 17.416,66. Per nuclei familiari con diversa composizione, il requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal Dlgs. n. 109/1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni previste.

Diritto alla disconnessione: verso la definizione europea di un nuovo diritto fondamentale dei lavoratori?

In data 21 gennaio 2021, il Parlamento UE ha approvato una Risoluzione recante raccomandazioni alla Commissione UE sulla proposta di Direttiva sul diritto alla disconnessione. La proposta di Direttiva rappresenta il primo tentativo di definire a livello comunitario un diritto alla disconnessione, inteso come diritto sociale fondamentale dei lavoratori, in quanto strettamente collegato al loro benessere e alla loro salute fisica e mentale. La proposta di Direttiva sembra quindi annoverarsi tra i numerosi interventi UE in tema di salute e sicurezza sul lavoro; seppur in questo caso il tema si presti a molteplici piani di lettura e di implementazione.

INPS: COVID-19 – Bonus per servizi di baby-sitting

L'INPS, con il messaggio n. 950 del 5 marzo 2021, comunica che, allo scopo di consentire la fruizione del beneficio alle istanze per il **Bonus per servizi di baby-sitting** ancora in accoglimento, il termine di presentazione è prorogato alla data del **30 aprile 2021**.

Si tratta degli articoli 23 e 25 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 (c.d. decreto Cura Italia), come modificati dall'articolo 72 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito,



COORDINAMENTO TERRITORIALE

con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 (c.d. decreto Rilancio), che aveva previsto, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al D.P.C.M. del 4 marzo 2020, misure di sostegno alle famiglie per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori.

COVID-19, TUTELA INAIL ANCHE AI LAVORATORI CHE RIFIUTANO DI VACCINARSI

L'Inail precisa che allo stato attuale della legislazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, non sussiste un obbligo specifico di aderire alla vaccinazione da parte del lavoratore (ma solo una forte raccomandazione) e che, pertanto, il rifiuto di vaccinarsi si configura come esercizio della libertà di scelta del singolo individuo rispetto ad un trattamento sanitario; peraltro il rifiuto non può configurare un'assunzione di un rischio elettivo, in quanto il rischio di contagio non è certamente voluto dal lavoratore. Conseguentemente la scelta di non aderire alla vaccinazione non può limitare la tutela assicurativa Inail dell'infortunato. INAIL: nota n. 2402/2021.

BONUS VACANZE BUONO FINO A DICEMBRE

Con l'approvazione del decreto "Milleproroghe", è arrivata l'estensione, a tutto il 2021, della possibilità di spendere il *bonus* vacanze richiesto lo scorso anno e non ancora sfruttato. La nuova tempistica è puntualmente recepita nella guida "*Bonus vacanze*" dedicata all'argomento, *online*, nella versione aggiornata, sul sito dell'Agenzia della sezione "*l'Agenzia informa*" e su questa rivista.

PUBBLICO DIPENDENTE: TERMINE PER FAR VALERE SERVIZI

Il dipendente statale che abbia da far valere servizi o periodi computabili a domanda, con o senza riscatto, deve presentare, a pena di decadenza, istanza almeno due anni prima del raggiungimento del limite di età previsto per la cessazione dal servizio. Qualora la cessazione dal servizio abbia luogo prima che sia scaduto il termine, la domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro novanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di cessazione. Corte dei Conti Sentenza n. 39/2021, Sezione Giurisdizionale Regionale Calabria 08/02/2021.

QUOTA 100, DOMANDE ANCHE DOPO IL 31 DICEMBRE 2021

Come noto l'articolo 14 del dl n. 4/2019 convertito con legge n. 26/2019 ha introdotto dal 2019 in via sperimentale, limitatamente al triennio 2019/2021, la facoltà di andare in pensione al raggiungimento di una età anagrafica di 62 anni unitamente a 38 anni di contribuzione. La sperimentazione si rivolge a tutti i lavoratori, dipendenti e autonomi assicurati all'INPS, che entro il 31 dicembre 2021 raggiungano i predetti requisiti. L'articolo 14, co. 1 del predetto dl n. 4/2019 dispone espressamente che il diritto acquisito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data (cd. principio della *crystallizzazione del diritto a pensione*). Ciò significa che il lavoratore che abbia raggiunto i requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2021 può scegliere di andare in pensione anche in un momento successivo senza perdere questa possibilità.

Il coordinamento territoriale