

Notizie Utili 3

Parere DFP-0052740-P-01/07/2022 pubblicato il 23/12/2022 -Trattamento economico e giuridico da applicare alle assenze per malattia dovuta a Covid, vigenza art. 87, comma 1d.l. 17 marzo 2020, n. 18 convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n.27.

IL Dipartimento della Funzione pubblica (Banca dati dei pareri) si esprime in relazione al trattamento economico e giuridico da applicare alle assenze dei dipendenti pubblici per malattia dovuta a Covid con il seguente parere: “nonostante sia intervenuta la cessazione dello stato di emergenza disposta con il d.l. 18/2020 convertito dalla legge 27/2020, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in caso di accertata positività al Covid 19, l’assenza per malattia è equiparata sotto il profilo della retribuzione, al ricovero ospedaliero come disciplinato nei relativi CCNL di Comparto e non è ricompresa nel computo del periodo di comporta”.

Collocamento a riposo d’ufficio

L’orientamento consolidato del Dipartimento (Banca dati dei pareri), ribadito a seguito dell’entrata in vigore dell’articolo 2, comma 5, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, in merito al collocamento a riposo d’ufficio dei dipendenti pubblici è nel senso che: “l’operatività del limite ordinamentale di età per la permanenza in servizio dei dipendenti pubblici - in via generale, ci si riferisce all’articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092 che lo ha fissato a 65 anni di età – nel caso in cui il dipendente, prima del compimento di tale età, abbia raggiunto un diritto a pensione, a qualsiasi titolo esercitabile. Con riferimento al fatto che il dipendente abbia presentato istanza di accesso a pensione per maturazione della cosiddetta “quota 102”, di cui all’articolo 14, comma 6, del decreto legge n. 4 del 2019, si rappresenta che la disciplina speciale prevista per i dipendenti pubblici, ai fini dell’accesso a tale tipologia di pensionamento prevede come elementi fondamentali: a) la finestra mobile di 6 mesi; b) la comunicazione alla propria amministrazione della domanda di collocamento a riposo con un preavviso di 6 mesi; c) l’esclusione di tale diritto a pensione, ai fini dell’applicazione dell’articolo 2, comma 5, del decreto legge n. 101 del 2013. Tale ultimo elemento deve essere inteso nel senso che l’esclusione sia da riferirsi all’impossibilità per l’amministrazione di collocare a riposo d’ufficio un proprio dipendente al compimento dei 65 anni sulla base della possibilità che egli acceda a pensione in quota 100, oggi quota 102. In altri termini, il solo diritto maturato - e non esercitato - da parte dei dipendenti alla quota 100/quota 102 esclude il collocamento a riposo obbligatorio al compimento dell’età di 65 anni. Ciò posto, all’amministrazione resta l’obbligo di procedere d’ufficio negli altri casi di maturazione di diritto a pensione prima dei 65 anni”.

Parere DFP0052969-P-01/07/2022 pubblicato il 23 /12/2022 - Fruizione dell’aspettativa prevista dall’art. 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 per l’assunzione a tempo determinato dei dipendenti pubblici

Il Dipartimento (Banca dati dei pareri) in merito alla possibilità di fruizione dell’aspettativa prevista dall’art. 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 per l’assunzione a tempo determinato dei dipendenti pubblici, esprime l’avviso che non esistono motivi ostativi di natura giuridica .L’amministrazione dovrà, comunque, valutare in concreto, sulla base del ponderato esercizio del proprio potere datoriale, l’opportunità della concessione dell’aspettativa di cui trattasi, avuto riguardo, in ogni caso, alle specifiche esigenze organizzative. Il possibile ricorso al regime di aspettativa previsto dall’art. 23-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 deve essere, quindi, considerato in generale sulla base delle esigenze organizzative dell’amministrazione che la dispone, “tenendo altresì presente, come nel caso di specie, le particolari circostanze che determinano l’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, quali il positivo esperimento di procedure di carattere selettivo, l’orizzonte temporale del rapporto di lavoro a termine, gli obiettivi connessi alla procedura di reclutamento e la posizione di inquadramento riconosciuta dalla normativa”.

Ordinanza n. 35501 del 02/12/2022 Impiego pubblico – dipendente comunale – demansionamento – risarcimento danno

La Cassazione, nel giudizio promosso da un Comune avverso la sentenza di merito che aveva ridotto la somma di condanna relativa a titolo risarcitorio per l'illegittimo demansionamento dalla lavoratrice, ribadisce l'orientamento secondo cui quando il lavoratore allega un demansionamento riconducibile ad un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., è su quest'ultimo che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo, o attraverso la prova della mancanza, ovvero attraverso la prova che fosse giustificato dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali oppure, in base all'art. 1218 cod. civ., a causa di un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile, con regola che vale anche ove la questione riguardi il pubblico impiego e sia affrontata con riferimento all'art. 52 d.lgs. 165/2001. Altresì, nel ricorso incidentale la lavoratrice deduce la violazione degli artt. 10-91 cod. proc. civ. e del d.m. n. 55/14, in relazione all'art. 360 n. 3 cod. proc. civ. La Cassazione a tale proposito ribadisce che solo quando la domanda sia accolta, il valore della causa ai fini della liquidazione delle spese deve essere pari alla somma attribuita dal giudice; diversamente, quando la domanda viene rigettata, il suddetto valore deve essere pari alla somma infondatamente richiesta, ossia al c.d. principio del disputatum mentre, per il giudizio di secondo grado, si ha riguardo alla sola somma che ha formato oggetto di impugnazione. Per le liquidazioni effettuate ai sensi del d.m. n. 55/2014, non trova fondamento normativo un vincolo alla determinazione secondo i valori medi ivi indicati, dovendo il giudice solo quantificare il compenso tra il minimo ed il massimo delle tariffe, a loro volta derogabili con apposita motivazione.

Adunanza Plenaria sentenza del 28 dicembre 2022 n. 17 Fruizione permessi padre lavoratore dipendente coniuge di casalinga

Il Collegio si esprime sulla interpretazione dell'art. 40, comma 1, lett. c) del d.lgs 151/2001 relativo alla facoltà spettante al padre dipendente di fruire dei riposi giornalieri in presenza del figlio minore di anni uno, nel caso specifico, la richiesta di chiarimento riguarda l'espressione "nel caso non sia lavoratrice dipendente", riferita alla madre, se si riferisca a qualsiasi categoria di lavoratrice non dipendente, e quindi anche alla "casalinga", ovvero solo alla lavoratrice autonoma o libero-professionista, posizione che comporta diritto a trattamenti economici di maternità a carico dell'Inps o di altro ente previdenziale. L'Adunanza ha affermato che: "l'articolo 40, comma 1, lett. c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, intende riferirsi a qualsiasi categoria di lavoratrici non dipendenti, e quindi anche alla donna che svolge attività lavorativa in ambito familiare; pertanto perché il padre possa godere, (articolo 40, lett. c), dei periodi di riposo durante il primo anno di vita del bambino occorre solo il duplice presupposto che questi sia un lavoratore dipendente e che la madre non lo sia, null'altro essendo previsto dalla legge: *l'interpretazione opposta – volta ad escludere dall'applicazione i casi in cui la madre sia 'casalinga' – risulterebbe in contrasto col testo della legge*".

Bonus asilo nido 2023: come funziona

Il Bonus asilo nido è un contributo di sostegno per le famiglie che hanno figli fino a 3 anni.

Il contributo, sotto forma di rimborso, può essere utilizzato per pagare:

- Le rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati;
- Forme di supporto, presso la propria abitazione, a favore di bambini affetti da patologie croniche.

Il valore del contributo cambia a seconda dell'Isee:

- Fino ad un massimo di 3000 euro per un nucleo familiare con un Isee pari a 25mila euro;
- Fino ad un massimo di 2500 euro, per chi ha un Isee fino a 40mila euro;
- 1500 euro per chi ha un Isee superiore ai 40mila euro.

Per poter usufruire del Bonus, occorrerà essere in possesso di alcuni requisiti:

- Residenza in Italia;
- Cittadinanza italiana o UE, permesso o carte di soggiorno o status di rifugiato politico permanente.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Per quanto riguarda il “Contributo asilo nido” (relativo alle rette scolastiche), il richiedente deve essere il genitore che sostiene il pagamento della retta. Per quanto riguarda, invece, il “Contributo per forme di assistenza domiciliare”, il richiedente deve avere la stessa residenza del figlio.

Il Bonus può essere richiesto esclusivamente per figli con età inferiore ai 3 anni, anche affidatari o adottati. La domanda potrà essere presentata esclusivamente in via telematica, tramite il servizio online apposito dell’Inps. Per potervi accedere, occorrerà essere in possesso dello Spid o della Carta Nazionale dei Servizi (CNS). Altrimenti è possibile contattare il numero verde gratuito 803 164 o da cellulare 06 164 146 (il pagamento sarà in base al piano tariffario del gestore telefonico). Infine, per poter richiedere il Bonus, è possibile rivolgersi ai Patronati.

Parere Aran CFL204 : il buono pasto in lavoro agile

Si premette che

- in occasione della sessione negoziale 2019-2021, nei CCNL dei comparti Funzioni centrali, Sanità e Funzioni Locali è stata introdotta la regolamentazione del “Lavoro a distanza” con la previsione di specifiche clausole relative al lavoro agile (ex L. n. 81/2017) e a quello da remoto;

- come ribadito dal Dipartimento della Funzione con nota DFP-0047621-P-10/06/2022 “...*le amministrazioni devono assumere le decisioni più opportune in relazione all’attivazione o meno dei buoni pasto sostitutivi, alle conseguenti modalità di erogazione degli stessi, nonché all’attivazione di adeguate misure volte a garantire la verifica di tutte le condizioni e dei presupposti che ne legittimano l’attribuzione ai lavoratori, nel rispetto del vigente quadro normativo e contrattuale*”.

Atteso che la disciplina contrattuale definisce il “lavoro agile” come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, mentre il “lavoro da remoto” come una modalità di esecuzione con innanzitutto un vincolo di luogo e anche di tempo, si ritiene che solo nel caso di lavoro da remoto, comportando questo un vincolo di tempo e di luogo, sia riconoscibile il buono pasto.

Concorsi: con in PA dal 2023 non serve più pubblicare in Gazzetta

Per rispondere, in termini strategici, organizzativi e operativi, alle urgenti necessità di riforma strutturale del sistema dei concorsi pubblici, già dal 1° novembre 2022 le amministrazioni centrali e le autorità amministrative indipendenti sono obbligate a pubblicare i propri bandi di concorso per assunzioni a tempo determinato e indeterminato sul portale del reclutamento e tramite la stessa piattaforma acquisire le domande di partecipazione alle procedure selettive.

Ad oggi la piattaforma raccoglie oltre 6 milioni di profili professionali, anche in virtù delle intese firmate con il mondo delle professioni ordinistiche e non ordinistiche, ed estende il suo perimetro di ricerca alla platea di ben 16 milioni di iscritti a LinkedIn Italia.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa, attraverso il portale è possibile svolgere una serie di attività in modo rapido e semplificato.

Le amministrazioni potranno pubblicare:

- bandi per il reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato
- avvisi di mobilità
- avvisi di selezioni per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo per la realizzazione di interventi sul PNRR
- graduatorie finali di merito ed esiti delle procedure
- comunicazioni dirette ai candidati e assistere le attività delle commissioni esaminatrici.