



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 11

Sentenza del 25/6/2020 Prima Sezione -Cause riunite C-762/18 e C-37/19 Le ferie si maturano in caso di licenziamento illegittimo

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea interviene su questioni che hanno ad oggetto il diritto alle ferie annuali nel contesto di un licenziamento illegittimo di un lavoratore e della sua reintegrazione nel posto di lavoro, conformemente al diritto nazionale, in forza di una decisione giudiziaria. A tale riguardo afferma che in caso di licenziamento, successivamente dichiarato illegittimo, le ferie maturate nel periodo compreso tra il recesso e la reintegrazione del dipendente nel suo posto di lavoro, deve essere assimilato ad un periodo di lavoro effettivo ai fini della determinazione delle ferie maturate o in alternativa, laddove per qualsivoglia ragione non possa fruirne, ad un'indennità sostitutiva delle stesse. Ciò in quanto, non avere potuto svolgere la propria prestazione, rientra tra i motivi indipendenti dalla volontà del dipendente.

Sezione Regionale controllo Toscana n. 1/2021 Enti locali -Non si possono utilizzare le risorse destinate alle assunzioni per nuove posizioni organizzative

Il Collegio, relativamente alla possibilità prospettata da una amministrazione locale, di utilizzare parte delle risorse destinate alle assunzioni per finanziare il trattamento accessorio di nuove posizioni organizzative, riducendo contestualmente gli spazi assunzionali, nel periodo 2021/2024, (così come previsto dall'art. 11bis co.2 del d.l.135/2018), ritiene di dare risposta negativa al quesito prospettato, evidenziando che: "l'operatività della disciplina recata dall'art. 11 bis comma 2 del DL n. 135/2018 si sia di fatto esaurita al 20 maggio 2019, data di sottoscrizione del Ccnl per il comparto enti locali, entro la quale le posizioni organizzative ricadenti nell'ambito (soggettivo) di applicazione dell'art. 11 bis medesimo dovevano comunque cessare, così come chiaramente previsto dall'art. 13 comma 3 CCNL e come chiarito dall'ARAN. Opinare diversamente, e dunque ammettere che l'art. 11 bis possa esplicare efficacia anche oltre il 20 maggio 2019, sarebbe come ammettere una capacità ultrattiva della disposizione in parola, che non può ritenersi consentita".

I buono pasto non è legato all'orario del pasto, ma alla durata del turno eccedente le 6 ore [Corte di Cassazione, sentenza n. 5547 del 1 marzo 2021](#)

Già con sentenza in data 18 dicembre 2018 nr. 906 la Corte d'Appello di Messina confermava la sentenza del Tribunale della stessa sede, che aveva accolto la domanda proposta da un dipendente turnista della Azienda Ospedaliera, accertando il suo diritto alla erogazione dei buoni pasto per ogni turno lavorativo eccedente le sei ore.

L'Azienda impugnava la sentenza ritenendo che il lavoratore non avrebbe potuto usufruire del servizio di mensa istituito dalla Azienda Ospedaliera perché, svolgendo turni pomeridiani o serali, non poteva essere sospeso il servizio di assistenza e non vi era un servizio di mensa serale.

La Suprema Corte, accogliendo le ragioni del dipendente, ha convenuto sul fatto che la «particolare articolazione dell'orario di lavoro» è quella collegata alla fruizione di un intervallo di lavoro.

La stessa difesa di parte ricorrente lega il diritto alla mensa ad una obbligatoria sosta lavorativa ma assume che la norma contrattuale richiederebbe, altresì, che l'attività lavorativa sia prestata «nelle fasce orarie normalmente destinate alla consumazione del pasto»; una eventuale volontà delle parti sociali in tal senso sarebbe stata, tuttavia, chiaramente espressa, con l'indicazione di fasce orarie di lavoro che danno diritto alla mensa, fasce che non sono, invece, previste.

La interpretazione esposta, secondo cui il diritto alla mensa ex articolo 29, comma 2, CCNL Integrativo Sanità 20.9.2001 è legato al diritto alla pausa, è coerente con i principi già enunciati da questa Corte, con sentenza 28 novembre 2019 nr. 31137, in relazione alle previsioni dell'articolo 40 CCNL 28 maggio 2004 del Comparto Agenzie Fiscali.

Congedi per il padre lavoratore: le novità per il 2021

I padri lavoratori dipendenti possono fruire di 10 giorni di congedo obbligatorio per la nascita, adozione/affidamento o morte perinatale del figlio avvenuta nell'anno 2021 (circolare INPS 11 marzo 2021 n. 42).



COORDINAMENTO TERRITORIALE

La Legge di Bilancio 2021 ha rafforzato le tutele in favore del padre lavoratore, prorogando e ampliando misure già esistenti e introducendo nuove misure (art. 1, c. 363, L. 178/2020).

Congedo obbligatorio per nascite e adozioni

Il congedo obbligatorio per i padri lavoratori, introdotto dalla Legge Fornero (art. 4, c. 24 lett. a), l. n. 92/2012), è stato prorogato anche per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021. Inoltre, la durata del congedo è aumentata, solo per il 2021, a 10 giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

Per quanto riguarda invece le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nel 2020, il congedo obbligatorio rimane di 7 giorni, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2021 (Mess. INPS 21 febbraio 2020 n. 679).

Congedo facoltativo in sostituzione della madre

Il padre lavoratore può altresì fruire, per tutto il 2021, di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per tale congedo, devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative.

Presentazione delle domande

Le modalità di presentazione della domanda rimangono quelle descritte nella Circ. INPS 14 marzo 2013 n. 40. Pertanto, sono tenuti a presentare domanda di congedo all'INPS solamente i lavoratori per i quali l'indennità è erogata direttamente dall'INPS, mentre nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono solo comunicare per iscritto la fruizione del congedo al datore (per il settore agricolo, le istruzioni operative sono indicate nella Circ. INPS 23 dicembre 2013 n. 181).

Congedo obbligatorio e facoltativo in caso di morte perinatale del figlio

Il congedo in oggetto (10 giorni di congedo obbligatorio più uno facoltativo) può essere fruito dal padre lavoratore, sempre entro 5 mesi successivi alla nascita del figlio, anche in caso di (art. 1, c. 25, L. 178/2020):

- figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione (il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso);
- decesso del figlio nei 10 giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Nei casi di morte perinatale avvenuti nell'anno 2020, con periodo di fruizione totalmente o parzialmente ricadente nell'anno 2021, è riconosciuto sempre il diritto a 7 giorni di congedo obbligatorio e uno di congedo facoltativo.

Abusiva reiterazione di contratti a termine: la misura risarcitoria deve essere conforme al canone di effettività della tutela

La Corte di Cassazione, riprendendo alcuni principi già esplicitati in tema di pubblico impiego privatizzato, ha ribadito che nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, comma 5, d. lgs. n. 165/2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), mentre va escluso il ricorso ai criteri previsti per il licenziamento illegittimo siccome incongruo. Di conseguenza si può far riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "danno comunitario, determinato tra un minimo ed un massimo". ([Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 6718/21; depositata il 10 marzo](#)) Sul tema, la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 6718/21, depositata il 10 marzo. La Corte d'Appello accoglieva parzialmente l'appello proposto da una lavoratrice avverso la sentenza del Tribunale di Ascoli Piceno...

Assente alla riunione sindacale nonostante il permesso concesso dall'azienda: eccessivo il licenziamento

Vittoria per un sindacalista, dipendente di una società di trasporti: può riavere il suo posto di lavoro, accompagnato anche da un'indennità risarcitoria. Per i Giudici il comportamento contestatogli non è così grave da legittimare il licenziamento adottato dall'azienda. ([Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 6495/21, depositata il 9 marzo](#)) Niente licenziamento per il sindacalista che in diverse occasioni ottiene il permesso per essere presente a una riunione organizzata dalla propria sigla sindacale ma, in realtà, non vi prende parte, risultando comunque assente giustificato in...

La P.A. può utilizzare gli atti penali nella contestazione dell'illecito disciplinare

La Cassazione ha confermato il rigetto dell'impugnazione del licenziamento disciplinare intimato ad un dipendente pubblico sottoposto a procedimento penale. ([Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 6221/21; depositata il 5 marzo](#)) Sul tema la Corte di legittimità con la sentenza n. 6221/21, depositata il 5 marzo. La Corte d'Appello di Salerno confermava il rigetto del ricorso proposto da un lavoratore nei confronti dell'Azienda Ospedaliera che...



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Corte di Giustizia Europea: reperibilità e orario di lavoro – chiarimenti

Con sentenza del 9 marzo 2021 (causa C-344/19) la Corte di Giustizia Europea ha affermato che un periodo di guardia o prontezza in regime di reperibilità costituisce, nella sua interezza, orario di lavoro soltanto qualora i vincoli imposti al lavoratore pregiudichino in modo assai significativo la sua facoltà di gestire, nel corso di tale periodo, il proprio tempo libero.

La Corte evidenzia che “L’articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro, deve essere interpretato nel senso che un periodo di prontezza in regime di reperibilità, nel corso del quale un lavoratore debba unicamente essere raggiungibile per telefono ed essere in grado di raggiungere il proprio luogo di lavoro, in caso di necessità, entro un termine di un’ora, avendo però la possibilità di soggiornare in un alloggio di servizio messo a sua disposizione dal suo datore di lavoro in questo luogo di lavoro, senza essere tenuto a restarvi, costituisce, nella sua interezza, orario di lavoro, ai sensi della disposizione sopra citata, soltanto qualora risulti da una valutazione globale dell’insieme delle circostanze del caso di specie, e segnatamente delle conseguenze di un siffatto termine assegnato e, eventualmente, della frequenza media di intervento nel corso di tale periodo, che i vincoli imposti a tale lavoratore durante il periodo suddetto sono di natura tale da pregiudicare in modo oggettivo e assai significativo la facoltà per quest’ultimo di gestire liberamente, nel corso dello stesso periodo, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare questo tempo ai propri interessi. Il fatto che gli immediati dintorni del luogo in questione presentino un carattere poco propizio per le attività di svago è privo di rilevanza ai fini di questa valutazione

Monetizzazione ferie non godute: confermata la linea rigorosa della Funzione Pubblica

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con il parere 76251 del 26 novembre 2020, pubblicato sul proprio sito istituzionale il 9 marzo 2021, ha confermato il generale divieto di monetizzazione delle ferie maturate e non godute al momento della cessazione del rapporto di lavoro, chiarendo che fa eccezione esclusivamente la situazione in cui *“le cause estintive del rapporto di lavoro siano indipendenti dalla volontà del dipendente e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro”*, ritenendo quindi che possa essere monetizzate soltanto le ferie non godute in caso di interruzione improvvisa e imprevista del rapporto di lavoro (caso morte del dipendente o lunga malattia, ad esempio). Il Dipartimento ha infatti richiamato il parere 40033/2012, il cui contenuto è stato condiviso anche dal MEF, con la Ragioneria Generale dello Stato, con nota n. 94806 del 9 novembre 2012, parere al quale il Dipartimento ha detto di doversi attenere.

MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana N. 16 del 26-02-2021 scadenza 28/03/2021

Concorso pubblico, per esami, per la copertura di trecentosettantacinque posti di collaboratore di amministrazione, contabile e consolare, seconda area F2 e a venticinque posti di collaboratore tecnico per i servizi di informatica, telecomunicazioni e cifra, seconda area F2.

Concorso PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana N. 14 del 19-02-2021

Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana N. 14 del 19-02-2021 scadenza 21/03/2021

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI CONCORSO Concorso, per titoli ed esami, a quaranta posti di referendario di Tribunale amministrativo regionale del ruolo della magistratura amministrativa.

Il coordinamento territoriale