



**FUNZIONI LOCALI
E POLIZIE LOCALI**

Collegio di Presidenza Nazionale

email: cse.flpl@cse.cc - PEC: cse.flpl@csepec.it

sito internet: www.cse.cc - tel. 06/42010899 - 06/42000358

sede: via Aniene, 14 – 00198 Roma

Notizie Utili 2

Qual'è il trattamento economico spettante al lavoratore assente per infortunio sul lavoro?

Con riferimento al tema in oggetto, si precisa che come si evince dalla formulazione letterale dell'art. 38, comma 2, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, letta in combinato disposto con il comma 1 dello stesso articolo, nel periodo complessivo, ossia pari a 36 mesi, di possibile conservazione del posto, il lavoratore assente per infortunio (come nel precedente quadro regolativo contrattuale) ha diritto all'intera retribuzione cui all' art. 36, comma 10, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto, come determinato nella tabella 1) allegata al CCNL del 6/07/1995.

Durante il periodo di comporta, la concessione degli ulteriori 18 mesi è solo su richiesta del lavoratore? L'ente può procedere in autonomia?

Relativamente alla corretta interpretazione della disciplina prevista dall'art. 36 del CCNL del 21.05.2018, la scrivente Agenzia ha avuto modo di precisare che conclusosi il periodo di comporta stabilito dal primo comma del richiamato art. 36, viene meno il divieto di licenziamento del lavoratore per malattia ed il datore di lavoro pubblico può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, adducendo a giustificazione solo e soltanto la circostanza dell'avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto.

Al fine di evitare la risoluzione del rapporto, superato il periodo massimo di conservazione del posto, previo accertamento delle condizioni di salute e su richiesta del lavoratore, l'ente può concedere al lavoratore la possibilità di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, sia pure non retribuito.

Con particolare riferimento alle modalità applicative dell'art. 36, comma 2, si evidenzia che, come espressamente ivi precisato, la concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuita è disposta dal datore di lavoro su richiesta del dipendente. Poiché, nel CCNL non è prevista l'ipotesi di concessione dell'ulteriore periodo di 18 mesi in assenza della richiesta del lavoratore, la scrivente Agenzia non ritiene di poter esprimere alcuna valutazione in merito alle scelte che l'ente intenda adottare, quanto alla conservazione del posto attraverso la concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuito o al contrario alla risoluzione del rapporto di lavoro. Nel caso di specie, la valutazione del bilanciamento dei concorrenti interessi delle parti (del lavoratore alla conservazione del posto e del datore di lavoro a ricevere una prestazione utile) lo può fare solo codesto Ente nell'ambito delle proprie prerogative datoriali.

Si segnala, per completezza informativa che, in relazione all'aspetto temporale e, in particolare, se ad una decisione non tempestivamente adottata dal datore di lavoro possa essere attribuita una valenza di "rinuncia alla facoltà di recedere dal rapporto di lavoro" utili indicazioni sono ricavabili dagli orientamenti giurisprudenziali espressi dalla Corte di Cassazione (in tal senso ad esempio: cfr. Corte di Cassazione – Ordinanza 11/09/2020 n. 18960)

Con riferimento all'istituto della conservazione del posto presso l'ente di provenienza per il dipendente che sia risultato vincitore di concorso presso altro ente, qualora il dipendente non superi il periodo di prova e voglia rientrare nell'ente di provenienza, nella categoria e professionale di appartenenza, nel caso di specie D3 giuridico, considerata l'accorpamento della categoria, operata con il CCNL del 21/05/2018, come dovrà essere inquadrato il lavoratore, in D1 o in D3 giuridico?

La norma prevista dall'art. 12, comma 5, del CCNL del 21/05/2018 precisa espressamente che a seguito della soppressione, all'interno della categoria D, di quei profili per i quali precedentemente, veniva riconosciuto un trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3, al personale che alla data di entrata in vigore della norma sia inquadrato in D3 siano "conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria".

Si tratta, come noto, di una clausola di salvaguardia della situazione soggettiva di quei dipendenti che, già in possesso della categoria giudica ed economica D3, alla data di entrata in vigore del CCNL del 21/05/2018





certamente continuano a godere della garanzia della conservazione del profilo e della posizione economica già acquisita.

La disciplina di cui all'art. 20, comma 10, del medesimo testo contrattuale, in relazione all'istituto della conservazione del posto presso l'ente di provenienza per il dipendente che sia risultato vincitore di concorso presso altro ente o amministrazione dispone che, *"in caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella categoria e profilo professionale di appartenenza"*.

Come più volte evidenziato da parte della scrivente Agenzia, l'istituto regolato dall'art. 20, comma 10, del CCNL del 21/05/2018 si configura una sorta di riammissione in servizio, pertanto il dipendente, nel momento in cui ritorna presso l'ente di originaria appartenenza, come espressamente precisato, sarà collocato nella medesima categoria e profilo posseduti al momento dell'estinzione del rapporto di lavoro con lo stesso.

Sulla base di una lettura interpretativa contestuale delle richiamate norme e tenuto conto delle inequivocabili previsioni ivi contenute, si ritiene che, in una fattispecie come quella evidenziata, con la riammissione in servizio debba essere riconosciuto il medesimo inquadramento di cui il lavoratore era in possesso all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

La riduzione stabile delle risorse destinate a remunerare i compensi dello straordinario è oggetto di contrattazione integrativa? Le risorse derivanti dalla riduzione stabile dello straordinario hanno un vincolo di destinazione?

Al comma 2, lett.g), dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, viene previsto che tra i titoli di stabile incremento delle risorse di cui al comma 1 (ossia le risorse stabili) vi sono gli *"importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare"*.

Il nuovo CCNL ha sostanzialmente affermato, come regola generale, l'esistenza di un vincolo di destinazione delle risorse derivanti dalla riduzione stabile delle risorse destinate allo straordinario a favore del Fondo risorse decentrate (parte stabile); quindi, la riduzione stabile delle stesse è sì una scelta gestionale, non soggetta a contrattazione, ma la destinazione di tali risorse è disposta dal CCNL.

Sezione lavoro Sentenza n. 41894 del 29/12/2021 Impiego pubblico – periodo servizio militare – valutazione ai fini concorsuali o selettivi

La Corte di Cassazione ritiene che sia conforme a diritto la statuizione della Corte territoriale, che ha riconosciuto il diritto al punteggio spettante per il servizio militare di leva non prestato in costanza di rapporto di lavoro, disapplicando, perché illegittima, la previsione di rango regolamentare dell'art. 2, comma 6, D.M. n. 44/2011 che consentiva, rispetto alle graduatorie ad esaurimento, la valutazione del solo servizio militare di leva reso in costanza di rapporto di lavoro. La Corte territoriale ha ritenuto applicabile la disposizione dell'articolo 485, comma 7, D.Lgs. nr. 297/1994, secondo cui il servizio militare di leva o per richiamo e il servizio civile sostitutivo di quello di leva è valido a tutti gli effetti. Il Ministero ricorrente ha sostenuto che la corretta interpretazione dell'art. 485, comma 7, del d.lgs. n. 297/1994, sarebbe applicabile soltanto dopo l'assunzione in ruolo, ai fini della ricostruzione di carriera mentre ai fini del punteggio nelle graduatorie ad esaurimento continuerebbe a trovare applicazione l'articolo 84 del DPR nr. 417/1974. La Suprema Corte ha respinto il motivo del ricorrente alla luce di una ricostruzione logico sistematica della disciplina della materia in cui la portata della valutazione dei periodi di servizio effettivo di leva svolti in pendenza di un rapporto di lavoro sono valutabili a fini concorsuali. La previsione legislativa è coerente con il principio di cui all'art. 52, comma 2, della Costituzione— secondo cui chi sia chiamato ad un servizio obbligatorio nell'interesse della nazione ottiene l'utile valutazione di esso a fini concorsuali o selettivi.

Sezione Regionale giurisdizionale Lombardia n. 352/2021 Pubblico impiego - Incompatibilità dipendente pubblico con attività imprenditoriali

I magistrati contabili con riferimento all'ipotesi prospettata da un dipendente pubblico di assumere incarichi gestionali presso enti societari esprimono l'avviso che *"il divieto di accettare cariche in società aventi fine di lucro costituisce una specificazione del divieto di esercizio di attività commerciali o industriali trova*



giustificazione nella necessità che il pubblico dipendente si astenga dall'esercizio di attività che da un lato lo espongano a compromissioni prestazionali ed economiche che potrebbero ledere la proficuità della sua prestazione istituzionale pubblica e, dall'altro lato, possano generare potenziali conflitti di interesse con l'amministrazione di appartenenza, nella giurisprudenza della Corte di Cassazione, risulta evidente che la preminenza dell'interesse pubblico correlato al buon andamento della pubblica amministrazione (art.97 Cost.) ha determinato un'equiparazione di attualità e potenzialità della situazione conflittuale connessa allo svolgimento delle attività esterne (come evidenziato da Cass. Civ., Sez. Lavoro, n. 22188/2021). L'assunzione di cariche gestionali in società aventi finalità lucrative deve essere considerato, sulla base dell'ordinamento vigente, quale elemento oggettivo e automatico atto a perpetrare l'incompatibilità, senza che necessiti una valutazione sulla intensità dell'impegno o sui riflessi negativi riscontrabili sul rendimento nel servizio e sull'osservanza dei doveri di ufficio, equiparando la legge l'ipotesi all'esercizio di attività industriali e commerciali (cfr., sul punto, Cass. Civ., n.967/2006)".

Lavoro agile nella PA e nel settore privato: la circolare del 5 gennaio

Il Ministro per la Pubblica amministrazione e il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali hanno sottoscritto in data 5 gennaio una circolare sul lavoro agile. Il presupposto di tale iniziativa è individuato nell'acuirsi dei contagi ancora in fase ascendente, che ha riproposto la necessità di utilizzare ogni strumento utile a diminuire le possibilità del diffondersi del virus, ivi incluso il ricorso al lavoro agile.

Rilevato che l'utilizzo di questa forma di lavoro non si è mai interrotto, la circolare ha il dichiarato scopo di sensibilizzare le amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro privati a usare pienamente tutti gli strumenti di flessibilità già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative di settore, non sussistendo la necessità di nuovi interventi normativi in materia.

Per quanto riguarda la pubblica amministrazione, la circolare, dopo avere richiamato gli ultimi provvedimenti emanati con riferimento ai comparti pubblici, sottolinea che una delle principali caratteristiche della disciplina vigente nell'amministrazione è la flessibilità: flessibilità ed intelligenza sono i principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza.

Ogni amministrazione può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

Quanto al lavoro agile nel lavoro privato, la circolare osserva che lo svolgimento della prestazione del lavoro in modalità agile ha da subito rappresentato un efficace strumento per arginare la diffusione del virus e contenere gli effetti economici negativi.

Facendo la sintesi delle normative in atto, la circolare rileva che la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali e ribadisce che gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro previsti dall'art. 22 della legge n. 81 del 2017 possono essere assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro. La circolare, inoltre, rammenta che i datori di lavoro privati sono tenuti a comunicare al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori nonché la data di inizio e di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile (con procedura semplificata e la modulistica e l'applicativo informatico resi disponibili nel sito internet del Ministero).

Visto il protrarsi dello stato di emergenza, la circolare, in conclusione, raccomanda il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o a modalità a distanza, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

DL 30 dicembre 2021, n. 229 : Nuove regole per la quarantena

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 309/2021, il DL 30 dicembre 2021, n. 229, recante "Misure urgenti per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 e disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria",



introduce a stretto giro nuove e ulteriori misure di contenimento del coronavirus SARS-CoV-2 dopo appena sei giorni dal **DL 24 dicembre 2021 n. 221** con cui è stato prorogato lo stato di emergenza.

Super green pass – A partire dal 10 gennaio e fino al termine dello stato di emergenza il Green Pass rafforzato, ossia quello ottenibile in caso di vaccinazione o guarigione, viene esteso ad una serie di attività: alberghi e strutture ricettive; feste conseguenti alle cerimonie civili o religiose; sagre e fiere; centri congressi; servizi di ristorazione all’aperto; impianti di risalita con finalità turistico-commerciale anche se ubicati in comprensori sciistici; piscine, centri natatori, sport di squadra e centri benessere anche all’aperto; centro culturali, centro sociali e ricreativi per le attività all’aperto. Inoltre anche l’accesso e l’utilizzo dei mezzi di trasporto (compreso il trasporto pubblico locale o regionale) vengono sottoposti al regime del Super Green Pass: dunque soltanto i vaccinati potranno usufruirne.

Capienze – E’ previsto che le capienze saranno consentite al massimo al 50% per gli impianti all’aperto e al 35% per gli impianti al chiuso: la misura riguarda ovviamente anche stadi e campi sportivi.

Quarantena - Nei 120 giorni dal completamento del ciclo vaccinale primario o dalla guarigione (nonché dopo la somministrazione della dose di richiamo), a coloro che hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al Covid-19 non si applica più la quarantena precauzionale: per loro è però obbligatorio indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 fino al decimo giorno successivo all’ultima esposizione al caso ed effettuare (solo qualora sintomatici) un test antigenico rapido o molecolare al quinto giorno dopo l’ultima esposizione al caso.

Pertanto i lavoratori in auto sorveglianza potranno recarsi al lavoro, ma con le dovute precauzioni dovranno indossare la mascherina FFP2 per 10 giorni da quando hanno avuto il contatto a rischio, ed effettuare un tampone antigenico o molecolare alla comparsa dei primi sintomi del Covid. Se sono asintomatici, al quinto giorno dall’esposizione potranno effettuare un tampone antigenico o molecolare.

INPS: proroga dei termini per la maturazione dei requisiti richiesti per l’accesso alla pensione anticipata c.d. opzione donna

L’INPS, con il [messaggio n. 169 del 13 gennaio 2022](#), fornisce le istruzioni per l’applicazione della proroga dei termini per la maturazione dei requisiti richiesti per l’accesso alla pensione anticipata c.d. opzione donna dell’articolo 1, comma 94, della [legge n. 234 del 2021](#).

Il lavoro part-time consente solo attività libero-professionali, non già quelle imprenditoriali

[Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Lombardia, sentenza n. 352 del 27 dicembre 2021](#)

Il divieto di accettare cariche in società aventi fine di lucro costituisce una specificazione del divieto di esercizio di attività commerciali o industriali e trova giustificazione nella necessità che il pubblico dipendente si astenga dall’esercizio di attività che da un lato lo esponano a compromissioni prestazionali ed economiche che potrebbero ledere la proficuità della sua prestazione istituzionale pubblica e, dall’altro lato, possano generare potenziali conflitti di interesse con l’amministrazione di appartenenza.

L’assunzione di cariche gestionali in società aventi finalità lucrative deve essere considerato, sulla base dell’ordinamento vigente, quale elemento oggettivo e automatico atto a perpetrare l’incompatibilità, senza che necessiti una valutazione sulla intensità dell’impegno o sui riflessi negativi riscontrabili sul rendimento nel servizio e sull’osservanza dei doveri di ufficio, equiparando la legge l’ipotesi all’esercizio di attività industriali e commerciali (cfr., sul punto, Cass. Civ., n.967/2006).

Ad avviso del Collegio, la potenzialità del conflitto da cui deriva la previsione dell’incompatibilità assoluta non può ritenersi condizionata in ragione del regime lavorativo a tempo pieno ovvero a tempo definito opzionato dal dipendente pubblico. L’ordinamento consente invero, a determinate condizioni, la compatibilità del pubblico impiego con lo svolgimento di attività libero – professionale, come nel caso dei professori universitari che esercitino l’opzione per il c.d. “tempo definito”, ma tale ampliamento alle sole attività libero – professionali e non già a quelle imprenditoriali e di amministrazione societaria, trova solida giustificazione nell’evidente ed indubbio minore rischio di compromissione conflittuale che, in astratto, l’attività libero – professionale può comportare rispetto ad una attività di gestione imprenditoriale. La scelta legislativa appare coerente con i principi costituzionali e non limita il diritto al lavoro e all’iniziativa privata, ma trova un



ragionevole punto di equilibrio tra la necessità di funzionalizzare l'attività lavorativa del pubblico dipendente per assicurare il buon andamento dell'amministrazione e al contempo consentire, entro i predetti limiti invalicabili, un'articolazione più elastica del pubblico impiego.

CARTA DISABILITÀ UE: IN GAZZETTA IL DECRETO ISTITUTIVO

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 304 del 23 dicembre 2021 il [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri](#) del 20.11.2021, che regola il rilascio e le modalità di realizzazione della Carta europea della disabilità prevista e finanziata dalla legge di bilancio 2020 (n. 145 2019). Nel retro è presente una Quick response code (QR) che identifica il soggetto e le specifiche disabilità riconosciute. La presentazione della carta esonera i soggetti dall'esibizione di qualsiasi altro certificato per ottenere servizi e beni agevolati previsti dalla normativa. Le domande andranno presentate all'INPS informa telematica direttamente o tramite le associazioni rappresentative abilitate. L'istituto dovrà predisporre entro 60 giorni il modulo telematico da utilizzare.

SUPERBONUS RECUPERABILE IN SOLI 4 ANNI

Superbonus 2022 ancora più conveniente. Per le spese che danno diritto alla detrazione sostenute a partire dall'anno 2022 il bonus fiscale si recupera in quattro anni anziché nei cinque inizialmente previsti. La maggiore convenienza esplicherà effetti anche sulle opzioni per la cessione del superbonus a terzi o per lo sconto in fattura. La riduzione di un anno per il recupero della super detrazione fiscale farà infatti abbassare la percentuale di sconto finanziario praticato dagli intermediari finanziari. È l'effetto dell'entrata in vigore del primo comma dell'art. 119 del dl 34/2020, come modificato dalla legge di bilancio 2022 (234/2021).

QUOTA 102, VIA LIBERA ALLA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Via libera alla presentazione delle domande di pensionamento con Quota 102. Lo rende noto l'INPS nel messaggio n. 97/22 in cui spiega che dal 7/01/22 i cittadini in possesso delle credenziali di accesso (SPID, Carta nazionale dei servizi, Carta di identità elettronica 3.0) possono presentare l'istanza online nelle more della pubblicazione della circolare attuativa. La domanda è disponibile alla sezione "Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, ECOCERT, [APE Sociale](#) e Beneficio precoci". Una volta effettuato l'accesso e scelta l'opzione "Nuova prestazione pensionistica", occorre selezionare in sequenza: "Anzianità/Anticipata/Vecchiaia" > "Pensione di anzianità/anticipata" > "Requisito quota 102". E' sufficiente quindi selezionare il Fondo e la Gestione di liquidazione della prestazione. La procedura può essere utilizzata da parte dei lavoratori iscritti alle Gestioni private, alla Gestione pubblica e alla Gestione spettacolo e sport, anche al fine di chiedere il [cumulo dei periodi assicurativi](#) per il conseguimento del diritto alla pensione "quota 102".

Il Coordinamento Nazionale