



**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 43

Super Green Pass : tutte le misure del decreto.

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta di ieri, ha dato il via libera al Decreto che rafforza le misure anti Covid con la previsione del “ super green pass “. La misura transitoria, sarà valida per le festività natalizie nel periodo dal 6 dicembre al 15 gennaio 2022 e permetterà l’accesso, in zona bianca e gialla, a spettacoli presso cinema e teatri, bar e ristoranti (solo al chiuso), discoteche e cerimonie pubbliche nonché in palestre, impianti sciistici e eventi sportivi.

Condizioni di rilascio – Dal 6 dicembre il green pass rinforzato potrà essere rilasciato solo in caso di avvenuta vaccinazione o guarigione da Covid-19 mentre i tamponi resteranno efficaci solo per accedere al lavoro e alle attività considerate essenziali.

Durata – E’ prevista la riduzione della validità del green pass da 12 a 9 mesi. La Certificazione verrà rinnovata per 9 mesi con la terza dose “ booster “.

Mezzi pubblici – Per l’utilizzo del trasporto pubblico locale e di quello ferroviario regionale e interregionale o per alloggiare in strutture ricettive è previsto l’obbligo di esibizione del vecchio green pass, ossia quello ottenibile con il tampone negativo.

Stadi, cinema e teatri – Qualora dovesse mutare l’andamento dei contagi con il passaggio da zona bianca a gialla o arancione, la capienza di stadi, cinema, teatri e discoteche resteranno immutate per i possessori di super green pass.

Tamponi - Ai fini del green pass sono confermate sia le tipologie che la durata dei test. Il certificato resta valido in caso di un tampone molecolare negativo effettuato nelle 72 ore antecedenti o rapido nelle 48 ore precedenti.

Richiamo booster – Il richiamo per la terza dose è anticipato e avverrà non più a sei mesi ma a 5.

Mascherine e altre misure – Il decreto non interviene sul punto e, pertanto, restano in vigore le disposizioni precedentemente impartite. In zona bianca la mascherina non è obbligatoria all’aperto, ma va indossata in tutti i luoghi chiusi diversi dalla propria abitazione, compresi i mezzi di trasporto pubblico (aerei, treni, autobus) e in tutte le situazioni in cui non possa essere garantito il distanziamento interpersonale o siano possibili assembramenti. È invece obbligatoria all’aperto e al chiuso in zona gialla, arancione e rossa.

Estensione dell’obbligo vaccinale - Dal 15 dicembre la vaccinazione obbligatoria viene estesa a personale amministrativo della sanità, docenti e personale amministrativo della scuola, militari, forze di polizia (compresa la polizia penitenziaria) e personale del soccorso pubblico.

L’obbligo vaccinale, già vigente per il personale sanitario e delle RSA, è esteso anche alla terza dose “ booster “.

Nei casi in cui venga accertato il mancato adempimento dell’obbligo vaccinale, i responsabili potranno invitare i lavoratori a provvedere alla vaccinazione entro venti giorni. Decorso tale termine potrà scattare il provvedimento di sospensione dall’attività lavorativa e della retribuzione. Restano escluse conseguenze sul piano disciplinare ed è confermato il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i sanitari non vaccinati, il provvedimento stabilisce che non sarà più possibile, da parte del datore di lavoro, l’adibizione a mansioni diverse.

Controlli rafforzati - Il decreto prevede un rafforzamento del sistema dei controlli. Entro tre giorni dall’entrata in vigore del decreto, i prefetti dovranno sentire il Comitato provinciale ordine e sicurezza ed entro cinque giorni adottare il nuovo piano di controlli, a livello provinciale, coinvolgendo tutte le forze di polizia. Si tratta di controlli “costanti” di cui le Prefetture sono obbligate a redigere una relazione settimanale da inviare al Ministero dell’Interno.





Cassazione: il datore può modificare la collocazione temporale della prestazione?

Con l'**ordinanza n. 31349 del 03.11.2021**, la Cassazione afferma che il datore può modificare la collocazione temporale della prestazione, a condizione che rispetti i limiti legali e contrattuali di durata massima dell'orario di lavoro.

La lavoratrice impugna giudizialmente il provvedimento datoriale con cui era stata assegnata ad un diverso reparto con durata del turno 14-22.

A fondamento del ricorso, la medesima deduce di aver precedentemente ottenuto - con una sentenza passata in giudicato - l'accertamento del diritto ad osservare l'orario spezzato, in ragione delle patologie dalle quali era affetta.

La Corte d'Appello accoglie la predetta domanda, sul presupposto che, al momento della variazione dell'orario di lavoro, non sussistevano le esigenze organizzative allegate dalla società.

L'ordinanza

La Cassazione - nel ribaltare la statuizione della Corte d'Appello - rileva che, in materia di orario di lavoro, il potere direttivo della parte datoriale può esercitarsi in ordine alla collocazione della prestazione nel tempo, sempre nel rispetto dei limiti legali di durata della prestazione stessa.

Per la sentenza, infatti, il profilo quantitativo dell'orario di lavoro inerisce all'oggetto del contratto e non può essere modificato unilateralmente dal datore, al quale è, invece, riconosciuto il potere distributivo.

Secondo i Giudici di legittimità, lo *ius variandi* datoriale può subire una significativa limitazione solo in relazione ai contratti *part-time*, ove la programmabilità del tempo libero assume carattere essenziale.

Su tali presupposti, la Suprema Corte accoglie il ricorso proposto dalla società, dichiarando legittimo il cambio dell'orario di lavoro della dipendente.

Licenziamento disciplinare e rilevazione d'ufficio di una nullità sostanziale

«La rilevazione d'ufficio di una nullità sostanziale può aver corso esclusivamente se basata su fatti ritualmente introdotti o comunque acquisiti in causa [...]». **Cass. civ. sez. lav., sent., 23 novembre 2021, n. 36353**

L'Agenzia delle Entrate irrogava nei confronti di M.S. il **licenziamento disciplinare**, per aver svolto in modo non autorizzato attività di lavoro autonomo e di prestazione d'opera a favore di terzi.

M.S. ricorre in Cassazione sostenendo la **violazione** dell'art. 1421 c.c., secondo cui «le nullità dei negozi (e degli atti unilaterali, ex art. 1324 c.c.) sono rilevabili d'ufficio e, q...

1. La Corte d'Appello di Catania, riformando la sentenza del Tribunale della stessa sede, ha rigettato l'impugnativa del licenziamento disciplinare irrogato dall'Agenzia delle Entrate nei riguardi di S.M. , per lo svolgimento non autorizzato di attività di lavoro autonomo e di prestazione d'opera a favore di terzi. La Corte territoriale riteneva che a fondare l'annullamento del recesso datoriale non potesse essere il fatto che la sanzio...

Cassazione: indici per la valutazione della legittimità del licenziamento

Con ordinanza n. **35581 del 19 novembre 2021**, la Corte di Cassazione ha affermato che il giudice di merito deve valutare la congruità del licenziamento disciplinare non sulla base astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto come:

- la configurazione delle mancanze scaturenti dalla contrattazione collettiva;
- l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il grado di affidamento richiesto dalle mansioni;
- le precedenti modalità di attuazione del rapporto;
- la durata del contratto;
- l'assenza di sanzioni pregresse;
- la natura e la tipologia del rapporto medesimo.



Cassazione: permessi 104 – nesso causale tra assenza dal lavoro e assistenza disabili

Con ordinanza n. **28606/2021**, la Corte di Cassazione precisa che, per quanto riguarda i permessi *ex lege* 104/1992, deve essere sempre presente un nesso causale tra l'assenza dal lavoro e l'assistenza al disabile. Ciò significa che il lavoratore deve garantire un intervento assistenziale continuativo e globale al familiare disabile, potendo, comunque, nell'arco del periodo di vigenza del permesso, dedicare un lasso di tempo alle proprie esigenze personali di vita.

La mancata esistenza del nesso causale porta a considerare improprio il permesso e, come tale, grave la violazione, commessa dal lavoratore, ai doveri di correttezza e buona fede che genera la responsabilità del dipendente.

Cassazione: sottrazione di dati dal pc aziendale in dotazione

Con sentenza n. **33809** del **12 novembre 2021**, la Corte di Cassazione ha affermato che i dati contenuti nel pc aziendale sono, a tutti gli effetti, patrimonio aziendale. Ciò significa che la loro sottrazione implica una condotta disciplinarmente rilevante con commissione di illeciti civili e penali tali da condurre, legittimamente, ad una richiesta di risarcimento dei danni, pur se per la acquisizione dei dati il datore abbia posto in essere comportamenti non ortodossamente inquadabili nella previsione dell'art. 4 della legge n. 300/1970.

Congedo straordinario Legge 104 Dipendenti Pubblici, ecco un riepilogo delle regole.

Congedo straordinario Legge 104 Dipendenti Pubblici, un riepilogo. Il congedo straordinario è retribuito dall'Inps e dà diritto anche al riconoscimento dei contributi figurativi. Chiunque usufruisce di un congedo straordinario e ne facesse un uso al di là dell'assistenza del proprio familiare, può incorrere in gravi conseguenze.

I contributi figurativi sono contributi accreditati, nelle Gestioni pensionistiche dei lavoratori pubblici o in quelle dei lavoratori privati, **senza onere** a carico degli stessi. Essi sono riferiti a periodi, tassativamente individuati dalla legge, durante i quali, nonostante si sia verificata una **interruzione** o una **riduzione dell'attività lavorativa**, viene comunque garantita la copertura contributiva.

Questi periodi, salvo specifiche eccezioni, sono utili sia per il conseguimento del **diritto alla pensione** sia per il suo **calcolo**. I contributi figurativi possono essere accreditati in alcuni casi su domanda del lavoratore, in altri d'ufficio, cioè automaticamente.

Indice dei contenuti

Congedo straordinario Legge 104 Dipendenti Pubblici

La circolare n. 1 del 2012 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione è stata elaborata a seguito di un lavoro istruttorio di confronto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS e l'INPDAP. Nella circolare viene chiarito che il congedo di cui all'art. 42, commi 5 ss., rappresenta una species nell'ambito del genus di congedo disciplinato dall'art. 4, comma 2, della l. n. 53 del 2000. Tale disposizione stabilisce che *"i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni"*.

A chi spetta

Hanno titolo a fruire del congedo straordinario i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi (circ. n. 32/2012 e circ. n. 159/2013):

- il coniuge **convivente** o la parte dell'unione civile **convivente** della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile **convivente**;
- uno dei figli **conviventi** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile **convivente** ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati



(coniuge convivente, parte dell'unione civile **convivente** ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);

- uno dei fratelli o sorelle **conviventi** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile **convivente**, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente/affine entro il terzo grado **convivente** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile **convivente**, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Alcuni esempi di parentela/affinità:

- c'è **parentela di primo grado** con i genitori e i figli; di **secondo grado** con i nonni, i nipoti (figli dei figli) e i fratelli/sorelle; di **terzo grado** con i bisnonni, i pronipoti (figli dei nipoti di 2° grado), i nipoti (figli dei fratelli/sorelle) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori)
- c'è **affinità di primo grado** con i suoceri, il genero e la nuora; di **secondo grado** con i nonni del coniuge, i fratelli/sorelle del coniuge; di **terzo grado** con i bisnonni del coniuge, i nipoti (figli dei fratelli/sorelle del coniuge) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori del coniuge)

A chi non spetta

Tra gli esclusi del beneficio troviamo:

- Lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- I lavoratori a domicilio;
- Lavoratori agricoli giornalieri;
- I lavoratori autonomi;
- Lavoratori parasubordinati;
- I soggetti in caso di contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale;
- Quando la persona disabile in situazione di gravità da assistere sia ricoverata a tempo pieno (fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge);
- Nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992

Come ottenerla

Per ottenere l'indennità congedo legge 104 bisogna inviare richiesta per via telematica all'Inps. In alternativa la domanda può essere inoltrata tramite i seguenti canali:

- tramite il sito dell'Inps, sezione Servizi per il cittadino, utilizzando il proprio codice pin o l'indennità Spid o ancora la carta nazionale dei servizi;
- il contact center Inps Inail (al numero 803.164, o 06.164.164 da mobile); anche qui c'è bisogno del pin;
- tramite i servizi telematici dei patronati.

Altre precisazioni

Ricordiamo che, a differenza di quanto previsto per i permessi Legge 104, il lavoratore disabile, non può fruire del congedo straordinario retribuito per sé stesso. Può, tuttavia, fruire del congedo straordinario non retribuito della durata massima di 2 anni.

Le ultime novità

Il Governo Draghi ha chiarito la situazione sulla **Legge 104 del 1992**. La norma prevede una tutela dei soggetti disabili, portatori di handicap e dei caregiver, per poter garantire l'integrazione sociale, l'assistenza psicologica e fisica degli individui fragili.

La normativa ha subito delle modifiche, come ad esempio, una **maggiore tutela del diritto del lavoro**, offrendo la possibilità, ai soggetti disabili, di svolgere le mansioni lavorative in smart working, per un periodo maggiore, rispetto a quanto previsto in precedenza. La modifica è stata introdotta dal **decreto numero 133**



del 24 settembre 2021 e prevede che i titolari della Legge 104 possano lavorare da casa, fino ad un **massimo di 12 giorni al mese**, fino alla fine del 2021.

Oltretutto, sono stati introdotti i **permessi di lavoro retribuiti**: i titolari della Legge 104 potranno assentarsi dal lavoro, senza correre il rischio di vedersi togliere lo stipendio. Infatti, i lavoratori con contratti part-time o misti potranno continuare a percepire l'intero stipendio, senza decurtazione, se richiedono un ammontare di ore di permesso, superiori al 50% delle ore lavorative complessive.

Obbligo Protocollo nella Pubblica Amministrazione: come funziona?

Nel breve approfondimento odierno si parla dell'Obbligo di Protocollo nella Pubblica Amministrazione: ecco alcune indicazioni sulle sue specifiche e su come funziona.

La gestione del protocollo è di solito affidata a un apposito ufficio. Esso riceve il materiale documentario del soggetto produttore in uscita e in entrata (sono esclusi i documenti interni) e lo annota nel registro.

La registrazione nel protocollo deve contenere dati certi e non sono accettabili numeri lasciati in bianco, cancellazioni e correzioni: in caso di errori serve la vidimazione.

Scopriamo nell'articolo odierno come funziona l'obbligo di protocollo nella Pubblica Amministrazione.

Indice dei contenuti

- Obbligo di protocollo nella Pubblica Amministrazione
 - Documenti amministrativi e certificati
 - La procedura per il protocollo
 - Il diritto alla ricevuta
 - Rilascio dei documenti
 - Documenti non soggetti all'obbligo di protocollazione
 - Che cos'è il "protocollo riservato"?

Obbligo di protocollo nella Pubblica Amministrazione

In particolare l'obbligo è previsto, secondo i termini di legge, dal Testo Unico della Documentazione Amministrativa (DPR 445/2000).

Le norme del Testo unico sulla documentazione amministrativa si applicano ai cittadini italiani e dell'Unione europea, alle persone giuridiche, alle società di persone, alle pubbliche amministrazioni e agli enti, alle associazioni e ai comitati aventi sede legale in Italia o in uno dei Paesi dell'Unione europea.

Secondo quanto previsto, in particolare, dall'art. 53 comma 5 del DPR 445/2000 TU sono oggetto di registrazione obbligatoria i documenti ricevuti e spediti dall'amministrazione e tutti i documenti informatici. Ricordiamo che il Testo unico sulla documentazione amministrativa risulta aggiornato dal DPCM 3.12.2013 (*Regole tecniche per il protocollo informatico*) e con le modifiche apportate, da ultimo, dalla L. 12 aprile 2019, n. 31.

Tutti i documenti ricevuti o spediti da una pubblica amministrazione sono senza dubbio soggetti a registrazione.

Inoltre, più che indicare cosa deve essere protocollato, le disposizioni sulla documentazione amministrativa indicano cosa non devono essere protocollato alcune categorie residuali di documenti non soggetti (che vedremo elencati più avanti).

Documenti amministrativi e certificati

Il TU specifica che il documento amministrativo è ogni rappresentazione, comunque formata, del contenuto di atti, anche interni, delle pubbliche amministrazioni o, comunque, utilizzati ai fini dell'attività amministrativa.

Il certificato, invece, è il documento rilasciato da una amministrazione pubblica avente funzione di ricognizione, riproduzione e partecipazione a terzi di stati, qualità personali e fatti contenuti in albi, elenchi o registri pubblici o comunque accertati da soggetti titolari di funzioni pubbliche.

La procedura per il protocollo

La registrazione e l'apposizione della segnatura di protocollo sul documento sono operazioni contestuali che devono avvenire secondo precise modalità previste da disposizioni tecniche dedicate.



La registrazione di protocollo per ogni documento ricevuto o spedito dalle pubbliche amministrazioni è effettuata mediante la memorizzazione delle seguenti informazioni:

- numero di protocollo del documento generato automaticamente dal sistema e registrato in forma non modificabile;
- data di registrazione di protocollo assegnata automaticamente dal sistema e registrata in forma non modificabile;
- mittente per i documenti ricevuti o, in alternativa, il destinatario o i destinatari per i documenti spediti, registrati in forma non modificabile;
- oggetto del documento, registrato in forma non modificabile;
- data e protocollo del documento ricevuto, se disponibili;
- l'impronta del documento informatico, se trasmesso per via telematica, costituita dalla sequenza di simboli binari in grado di identificarne univocamente il contenuto, registrata in forma non modificabile.

Il diritto alla ricevuta

Segue per il cittadino che presenta un documento a una pubblica amministrazione il rilascio di una ricevuta (generata sempre, sia nei casi di procedimento telematico che cartaceo) che può contenere alcune delle informazioni previste per la segnatura:

- i dati minimi
- un riferimento (in genere un numero progressivo) per individuare il documento
- l'oggetto
- la data
- il mittente (o destinatario).

Rilascio dei documenti

Documenti non soggetti all'obbligo di protocollazione

I documenti non soggetti alla registrazione di protocollo sono svariati. Di seguito, i documenti da non includere nelle operazioni di protocollazione, come da art. 53, comma 5 del DPR n. 445/2000:

- Gazzette ufficiali;
- Bollettini e notiziari della PA;
- Circolari;
- Atti preparatori interni e corrispondenza interna;
- Giornali, libri, riviste e materiale pubblicitario;
- Inviti a manifestazione.

Che cos'è il "protocollo riservato"?

Infine un accenno al protocollo cosiddetto riservato.

Il registro di protocollo è un atto pubblico. Per tutti quei documenti che abbiano un carattere di particolare riservatezza, alcuni enti hanno predisposto anche un registro detto "protocollo riservato", che viene gestito direttamente dalle sfere più alte dell'ente, senza passare dall'Ufficio Protocollo e da altri dipendenti a meno che non siano specificatamente autorizzati.

Ad esempio in un comune ha accesso al protocollo riservato solo il sindaco ed eventualmente gli assessori, in una prefettura solo il prefetto, e così via. L'accessibilità è stabilita dal regolamento.

Vengono di solito registrati nel protocollo riservato i documenti di natura personale, come le lettere disciplinari indirizzate ai dipendenti, o documenti contenenti altri dati di natura sensibile, ovvero protetti da segreto d'ufficio. Il protocollo riservato segue una propria numerazione.

Dunque, per specifiche esigenze è possibile creare registri interni che possano tracciare e dare un ordine cronologico a particolari atti.

Pa, per lo Smart Working niente categorie prioritarie

Nella distribuzione dello Smart Working le Pa dovranno tenere conto dei lavoratori in «condizioni di particolare necessità», ma non saranno prefissate corsie preferenziali per i genitori di bambini fino a tre anni,



per i portatori di handicap o chi assiste famigliari disabili. Nell'ultima bozza del contratto nazionale delle Funzioni centrali (ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici), che nella parte ordinamentale anticipa i contenuti di tutti i comparti, scompare l'indicazione esplicita delle tre categorie a cui aprire una corsia preferenziale.

Legittimo il licenziamento per tre giorni di assenza ingiustificata in due anni

Corte di Cassazione, sentenza n. 17600 del 21 giugno 2021

In tema di pubblico impiego privatizzato, l'assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio, consente l'intimazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ai sensi dell'art. 55 quater, lett. b), del d.lgs. n. 165 del 2001, purché non ricorrano elementi che assurgano a "scriminante" della condotta tenuta dal lavoratore, tali da configurare una situazione di inesigibilità della prestazione lavorativa, in relazione sia all'adempimento della prestazione principale sia agli obblighi strumentali di correttezza e diligenza. (Nella specie, la S.C. ha confermato il licenziamento stante la mancata produzione di certificazioni mediche giustificative delle assenze per malattia, certificazioni che peraltro avrebbero dovute essere redatte ai sensi dell'art. 55 septies del d.lgs. n. 165 del 2001, reputando insufficiente allo scopo la telefonata meramente predittiva delle assenze effettuata dal lavoratore al datore).

GREEN PASS: REINTEGRATO LAVORATORE SENZA «SENTENZA PASSERINI»

Con decreto motivato, il 22 novembre 2021 il Giudice del Lavoro di Velletri ha ordinato «l'immediata ricollocazione della ricorrente» sprovvista di Green pass presso la sede lavorativa e «l'erogazione dello stipendio a far data dalla notifica del presente provvedimento». Il provvedimento provvisorio è stato assunto «considerata la rilevanza costituzionale dei diritti compromessi (dignità personale, dignità professionale, ruolo alimentare dello stipendio)» e, nondimeno, «considerato che la sospensione dal lavoro può costituire solo l'extrema ratio e evento eccezionale in una azienda medio grande». L'avvocato Torriero che ha assistito la ricorrente Adele Passerini ha dichiarato a Romait.it: **«È un provvedimento storico perché è la prima riassunzione di un sanitario sprovvisto di Green Pass. Certamente – afferma – pone la giurisprudenza davanti a una riflessione.»**

Il Coordinamento Nazionale