



del 24 settembre 2022



Sospensione cautelare e assegno alimentare

Alcuni nostri lettori ci chiedono chiarimenti in ordine ai periodi di sofferta sospensione cautelare dal servizio in pendenza di procedimenti innanzi all'Autorità giudiziaria, con particolare riguardo alla contribuzione previdenziale e alla natura dell'assegno alimentare.

Per i casi in cui pende un procedimento giudiziario, il datore di lavoro, se ritiene di non disporre di elementi sufficienti per comminare la sanzione, dopo aver avviato il procedimento

disciplinare può sospendere il lavoratore in via cautelativa, in attesa della definizione del procedimento penale. Il dipendente sospeso cautelativamente dal servizio è privato dello stipendio e, durante il periodo di sospensione, percepisce un "assegno alimentare", la cui misura è stabilita da disposizioni legislative o dai CCNL.

La disciplina della sospensione cautelare e la misura del trattamento erogato si rinvengono, per gli impiegati pubblici, in fonti normative generali (tra le quali, d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3; legge 7 febbraio 1990, n. 19; d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165; legge 27 marzo 2001, n. 97), in disposizioni speciali per alcune categorie di lavoratori, come per il personale delle Forze Armate e dei corpi di polizia nonché in disposizioni dei CCNL per il personale contrattualizzato.

Indicazioni in merito agli adempimenti e alle modalità di regolarizzazione, da parte del sostituto di imposta/datore di lavoro, sono state fornite dall'INPS con il messaggio n. 2161 del 29 maggio 2018, per i periodi di sospensione cautelare che si collocano nei periodi retributivi a decorrere da febbraio 2014 e che sono collegati a fatti per i quali pende un giudizio innanzi all'autorità giudiziaria.

L'assegno, in genere, non è superiore alla metà dello stipendio stesso, oltre gli assegni per carichi di famiglia. Lo stesso, fatte salve specifiche indicazioni, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del d.P.R. n. 917/1986 (TUIR), costituisce reddito di lavoro dipendente e, come tale, è da un lato assoggettato alla relativa tassazione e dall'altro imponibile ai fini previdenziali (circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997, al punto 1.5, Ministero dell'economia e delle finanze).

Anche l'Istituto di Previdenza ha espressamente indicato l'assegno alimentare corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare per procedimento giudiziario in corso, tra i redditi imponibili ai fini pensionistici (pensione e TFR/TFS) (circolare n. 6/2014), estendendo alla Gestione pubblica quanto previsto per le pensioni della Gestione privata, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del d.P.R. n. 917/1986 (TUIR).

La sospensione cautelare è una misura provvisoria e non ha natura sanzionatoria, essendo tesa a tutelare i tipici interessi amministrativi di credibilità dell'Amministrazione e di fiducia dei cittadini nelle istituzioni e negli apparati pubblici.

Per definire la valutabilità dei periodi in questione è necessario attendere la decisione definitiva dell'Amministrazione di appartenenza (art. 653 c.p.p. e art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001), decisione che consente di regolare in modo stabile il rapporto tra Amministrazione e lavoratore (Consiglio di Stato, Ad. plenaria, n. 8 del 6 marzo 1997), nel senso della restitutio in integrum o dell'applicazione di un provvedimento di licenziamento o destituzione.

Cessato il periodo di sospensione cautelare, nel caso "restitutio in integrum", il lavoratore ha diritto al trattamento retributivo che avrebbe percepito se fosse rimasto in servizio. Dal trattamento spettante sarà portato in detrazione quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare. In detto caso, con l'aggiornamento della posizione contributiva i periodi interessati saranno regolarmente utili ai fini pensionistici e dell'erogazione delle prestazioni di fine servizio (TFS/TFR) con l'asseveramento dei contributi sulle somme erogate per effetto della ricostruzione della carriera. Il periodo in cui il soggetto viene riammesso in servizio deve essere, dunque, computato relativamente al trattamento di quiescenza e previdenza (cfr. sul punto Consiglio di Stato, Sez. IV, 31 gennaio 2005, n. 251; Sez. VI, 20 ottobre 2005, n. 5907; Sez. VI, 25 giugno 2002, n. 3476).

Nel caso di licenziamento disciplinare o di destituzione, poiché detto provvedimento retroagisce alla data della sospensione cautelare, il periodo di sospensione non sarà considerato utile ai fini delle prestazioni di quiescenza e previdenza e l'Amministrazione recupererà i contributi versati.

Nei casi di destituzione con effetto non retroattivo, i periodi di sospensione cautelare dall'impiego che si collocano prima della data da cui decorre la destituzione, sono comunque utili al cinquanta per cento.

Il Consiglio di Stato (n. 1781/2010), in ragione della natura assistenziale e non retributiva dell'assegno alimentare ha precisato che le somme erogate a tale titolo al dipendente sospeso dal servizio non sono ripetibili in caso di intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro con decorrenza coincidente con la data della sospensione (C.d.S. IV, 23 novembre 1988, n. 890; 27 aprile 1993, n. 485; 24 gennaio 1990, n. 37; sez. VI, 12 febbraio 2001, n. 625).

La VI Sezione del Consiglio di Stato (decisione 2 maggio 2006, n. 2441), ha poi ulteriormente chiarito che *"...l'assegno alimentare erogato al pubblico dipendente nel periodo di sospensione cautelare dall'impiego non è recuperabile in caso di intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro con decorrenza coincidente con la data di sospensione, riferendosi la previsione dell'articolo 97, comma 1, del T.U. 10 gennaio 1957, n. 3...al caso di revoca della sospensione cautelare con diritto del dipendente alla "restitutio in integrum" ed essendo tale disposizione insuscettibile di applicazione in via analogica all'ipotesi, del tutto diversa, in cui il rapporto di servizio non abbia a proseguire...È evidente che la deduzione dell'assegno alimentare di cui all'art. 97, comma 1, ultima parte, citato, trova giustificazione nell'esigenza che al ripristino della situazione economica dell'impiegato prosciolto, nell'ambito di un rapporto di servizio che prosegue e viene "ricostruito", non si accompagni un arricchimento rispetto al trattamento percepibile in dipendenza della prestazione di lavoro..."* La retroattività del provvedimento di destituzione, infatti, non è di per sé idoneo a far venire meno il diritto dell'interessato ad ottenere la liquidazione dell'assegno alimentare di cui all'articolo 82 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, per il periodo in cui si è effettivamente protratta la sola sospensione dal servizio (Cass., 17 maggio 2022, n. 15799).

Campagna vaccinale Covid d'autunno e quarta dose bivalente

Dopo il via libera delle autorità europee e italiane del farmaco agli aggiornamenti del vaccino Covid contro la prima variante Omicron, è arrivata l'attesa Circolare del Ministero della Salute, con le regole applicative per la somministrazione dei vaccini a m-RNA nella formulazione bivalente Original/Omicron BA.1 nell'ambito campagna vaccinale anti-SARS-CoV-2/COVID-19.

La formulazione bivalente Original/Omicron BA.1 dei due vaccini a m-RNA, Comirnaty e Spikevax (prodotti da Moderna e Pfizer) è raccomandata con priorità:

- a coloro che sono ancora in attesa di ricevere la seconda dose di richiamo, in base alle priorità già previste (persone con più di 60 anni, pazienti fragili immunocompromessi e altri vulnerabili dai 12 anni con condizioni di rischio) includendo anche operatori sanitari, operatori e ospiti delle strutture residenziali per anziani (RSA) e donne in gravidanza;
- a tutti i soggetti di età uguale o superiore a 12 anni ancora in attesa di ricevere la prima dose di richiamo, indipendentemente dal vaccino utilizzato per il completamento del ciclo primario, con le tempistiche già previste per la stessa.

In particolare, nelle indicazioni terapeutiche del vaccino bivalente, viene prevista la somministrazione dopo un intervallo di almeno 3 mesi dall'ultima dose precedente di un vaccino anti-COVID-19.

Niente quinta dose, per adesso, per chi ha già avuto il secondo booster nei mesi scorsi. Almeno non in base alle indicazioni della Circolare. Nessuna indicazione neppure per l'eventuale quarta dose (secondo booster) agli under 60, con o senza vaccino bivalente.

Si attende pertanto l'avvio vero e proprio della campagna vaccinale per il prossimo inverno contro il Coronavirus per capire quale sarà il calendario riservato alle fasce di popolazione al momento non inserite nella programmazione. Ed anche per sapere se è previsto un eventuale terzo booster dopo 3/4 per le categorie più a rischio attualmente inserite in fascia prioritaria per il secondo richiamo.

A fine settembre, tra l'altro, arriverà anche un ulteriore aggiornamento del vaccino, specifico contro le ultime sotto varianti Omicron. Ad ogni modo, chi non ha mai fatto la vaccinazione riceve la prima dose con il "vecchio" vaccino, che protegge contro il ceppo originario.

Stato dei lavori per l'elaborazione di un modello di documento di riconoscimento per il personale in quiescenza

Riportiamo la nota del 21 settembre u.s. inviata al Capo della Polizia dal Segretario Generale:

"... ricorderà come, tra i temi oggetto della discussione dei lavori congressuali dello scorso mese di luglio, approfittando della Sua graditissima presenza avevamo avuto modo di rappresentarLe come il personale in quiescenza dovesse incontrare mortificanti difficoltà per accedere agli Uffici dell'Amministrazione, venendo omologato alle medesime procedure di identificazione a cui viene sottoposta la generalità dell'utenza. Anche quando l'esigenza è dovuta al disbrigo di pratiche diretta conseguenza dell'attività di servizio o per la definizione di incumbenti di natura previdenziale.

Da cui l'opportunità, da noi declinata in quella circostanza, di disporre di un documento attestante il pregresso stato di servizio, funzionale anche ad un eventuale immediato riconoscimento dell'interessato che dovesse, in ipotesi, intervenire per reprimere attività delittuosa o, sussistendone la necessità, per prestare ausilio al personale operante.

In quell'occasione ebbe ad anticipare come una tale eventualità, di cui Lei condivideva i presupposti, fosse effettivamente allo studio dei competenti uffici dipartimentali.

Apprendiamo oggi che, a distanza di poche settimane, con circolare dell'8 agosto scorso, la Direzione Centrale dei Servizi Tecnico Logistici e della Gestione Patrimoniale divulgava una nota avente ad oggetto "l'Accordo di collaborazione tra lo S.M. della Difesa e il Ministero dell'Interno per l'emissione della Tessera di riconoscimento di cui al D.P.R. n. 851/1967 rilasciata con modello elettronico (mod. ATe). Istruzioni."

La nota - su cui appresso torneremo - sembra apparentemente dare indicazioni circa il rilascio del documento da noi sollecitato. Anzi, a ben vedere, avendo - da quanto ci è dato leggere - tale nuova tessera, che andrà a sostituire il modello cartaceo rilasciato sino ad oggi, le medesime potenzialità della Carta di identità elettronica, ed essendo espressamente previsto che possa essere richiesta anche al personale in quiescenza, si tratterebbe di un risultato che va perfettamente incontro alle aspettative del personale in quiescenza da noi rappresentate.

Prima di approfondire alcune perplessità emergenti dalla disamina della circolare in narrativa non possiamo esimerci dall'evidenziare come, e non è la prima volta, l'introduzione di una simile straordinaria innovazione sia avvenuta, però, senza il coinvolgimento, nemmeno a livello di informazione, delle Organizzazioni sindacali. Il Siulp è infatti venuto a conoscenza di questa transizione digitale solo perché alcuni suoi quadri territoriali hanno incidentalmente intercettato il documento durante la procedura di archiviazione presso i propri uffici.

Tralasciando la mancata informazione al SIULP per la specifica richiesta inoltrata alla S.V. e l'impegno pubblico che Ella ha assunto in merito nei confronti del nostro massimo organismo, il Congresso, credo converrà che non stiamo parlando di una banale violazione nel cerimoniale delle relazioni sindacali, quanto di una grave omissione nelle doverose procedure di informazione. In effetti nell'elenco degli indirizzi non compare alcuna organizzazione sindacale. Dunque, ancora una volta, siamo alle prese con una parte dell'Amministrazione che, contrariamente alla trasparenza professata e praticata dal suo massimo vertice, persegue un'autoreferenzialità sintomo di un diffuso disinteresse per il ruolo e la funzione delle rappresentanze dei lavoratori.

Nel merito, invero, corre l'obbligo rappresentare alcuni impedimenti che vanificano lo spirito e la riuscita di una siffatta straordinaria scelta. La circolare, infatti, dopo aver disposto che "La predetta card sarà rilasciata dal proprio Ufficio Personale a tutti i dipendenti in servizio e in quiescenza che ne faranno richiesta", prevede che nell'istanza da presentare in forma cartacea sia posto "l'obbligo di indicare l'indirizzo di posta elettronica corporate della Polizia di Stato e, eventualmente una seconda casella e-mail personale".

Il convincimento che la disponibilità di una mail corporate attiva non sia alternativa alla mail personale, si consolida poi nel seguito della circolare.

Detto che il mantenimento dell'account di posta personale istituzionale anche dopo la cessazione del servizio non pare essere un risultato acquisito, atteso che per quanto a noi consta non è contemplato che i pensionati possano continuare ad usufruirne, è lecito chiedersi per quale ragione non si sia, ad esempio, immaginato che il richiedente in quiescenza in luogo della mail corporate potesse indicare la propria posta elettronica certificata, ovvero una procedura di autenticazione tramite Spid, sistema attraverso cui i cittadini dialogano regolarmente con la pubblica amministrazione.

Nel ringraziarLa ancora per la celerità con cui ha accolto l'istanza del SIULP inerente le aspettative dei nostri pensionati, confidando sulla Sua consueta disponibilità all'interlocuzione su temi che interessano ogni profilo della vita lavorativa, anche, come nella fattispecie, extra professionale, del personale, la preghiamo di voler fornire un chiarimento alle proposte istanze ed una risposta alle eccepite perplessità che, data la delicatezza dei presupposti, auspichiamo Lei possa, superando gli assorbenti impegni del periodo, dipanarle con ogni consentita urgenza".

Aggiornamento situazione Concorsi

Nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 4^a Serie speciale "Concorsi ed esami" del 22 marzo 2022 è stato pubblicato il bando del concorso pubblico, per esami, per l'assunzione di 1.000 allievi vice ispettori della Polizia di Stato, indetto con decreto del Capo della Polizia del 16 marzo 2022. La prova preselettiva è prevista per il mese di Novembre 2022.

Concorso per 1000 allievi vice ispettori, decreto del 23 dicembre 2020, successivamente ampliato a 1500 posti: i risultati della prova scritta sono previsti ragionevolmente per la fine del mese di settembre 2022. Gli orali dovrebbero poi incominciare tra la fine del mese di ottobre e l'inizio del mese di novembre.

Concorso per 1515 vice sovrintendente della Polizia di Stato.

Il 28 aprile 2022 è stato pubblicato il concorso interno, per titoli e superamento del successivo corso di formazione professionale, per 1515 posti da vice sovrintendente della Polizia di Stato, indetto con decreto

del Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza, del 16 aprile 2022. La procedura concorsuale dovrebbe terminare tra marzo e aprile 2023.

Nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 4^a Serie speciale “Concorsi ed esami” del 18 febbraio 2022 è stato pubblicato il bando del concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 110 vice ispettori tecnici del settore sanitario, indetto con decreto del Capo della Polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 15 febbraio 2022.

Il concorso, ad oggi, si trova ancora nella fase delle correzioni.

Per quanto concerne il concorso interno per 1141 vice ispettori della Polizia di stato siamo ancora in attesa di una risposta ufficiale al confronto aperto con l'Amministrazione.

Anticipo rivalutazione pensioni

Il Decreto-Legge 9 agosto 2022, n. 115: “Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali”, pubblicato nella G.U. n. 185 del 9 agosto 2022, prevede un doppio binario per la rivalutazione pensioni: uno 0,2% di recupero dell'inflazione del 2021 che spetta a tutti i pensionati, e un anticipo di un altro 2% sulla rivalutazione che scatta da gennaio prossimo sulla base dell'inflazione 2022, che invece riguarda una platea limitata a coloro che hanno un reddito fino a 35mila euro annui. I dettagli del meccanismo sono contenuti nell'Articolo 21 del DL 115/2022.

Tendenzialmente, si tratta di un aumento che può andare dai 10 ai 50 euro al mese da ottobre per quanto riguarda l'anticipo del 2% sulla rivalutazione 2023, mentre il conguaglio può variare da 10 a 130 euro, a seconda dell'importo della pensione. In entrambi i casi si tratta di somme che sarebbero comunque state inserite nel cedolino pensione del prossimo anno, ma che il Legislatore ha anticipato all'autunno 2022 per sostenere il potere d'acquisto delle pensioni a fronte del caro prezzi.

A partire da ottobre, viene riconosciuta in anticipo una parte della rivalutazione che sarebbe spettata da gennaio, pari ad un aumento del 2%. La somma, specifica la legge, verrà versata «per ciascuna delle mensilità di ottobre, novembre e dicembre 2022, ivi inclusa la tredicesima mensilità». L'incremento spetta solo alle pensioni di importo fino a 2mila 692 euro (significa 35mila euro all'anno). Questa quota aggiuntiva di pensione non aumenterà l'imponibile fiscale 2022 (quindi la misura è fiscalmente neutra).

Il calcolo va effettuato sulla base delle percentuali di perequazione previste per la rivalutazione delle pensioni, che è piena solo fino a quattro volte il minimo e poi si riduce progressivamente (90% della quota eccedente quattro volte il minimo, 75% della quota eccedente 5 volte il minimo). Esempi (calcoli molto semplificati, ma indicativi):

- pensione minima (524,34 euro al mese): perequazione piena con rivalutazione al 2%, da ottobre 10,5 euro in più;
- pensione di mille euro al mese: perequazione piena con rivalutazione al 2%, da ottobre 20 euro in più;
- pensione di 1.500 euro al mese: perequazione piena con rivalutazione al 2%, da ottobre 30 euro in più;
- pensione di 2mila euro al mese: perequazione piena con rivalutazione al 2%, da ottobre 40 euro in più;
- pensione di 2.500 euro al mese: perequazione al 90% e rivalutazione del 2%, da ottobre 50 euro in più;
- Pensione di 2.692 euro al mese: perequazione al 75% e rivalutazione del 2%, da ottobre 52 euro in più.

Fruiscono dell'anticipazione anche le pensioni più alte di 2mila 692 euro al mese, ma più basse di 2.744 (cifra che si ottiene sommando al tetto l'aumento spettante).

Vi è poi il conguaglio pensioni dello 0,2% che consiste nel recupero dello 0,2%, ovvero della differenza fra l'1,7% di inflazione stimata e l'1,9% di inflazione effettiva nel 2021. Il conguaglio è previsto a gennaio 2023 ma viene anticipato a novembre e spetta a tutti i pensionati. Si va da circa 10 euro per le pensioni minime fino a 120 euro per le pensioni sopra i 7mila euro al mese.

Poiché i due aumenti si sommano, mentre a ottobre la pensione sarà aumentata solo per coloro che hanno reddito fino a 35mila euro annui applicando l'aumento del 2%, da novembre arrivano anche i soldi del conguaglio una tantum dello 0,2% e a dicembre di nuovo solo quelli della rivalutazione del 2% (che si applica anche alla tredicesima). Di seguito alcuni esempi:

- Pensione minima di 524,34 euro: in tutto, nel 2022 circa 50 euro in più;
- Pensione di 1500 euro al mese: in tutto, nel 2022 150 euro in più;
- Pensione di 2.500 euro al mese: in tutto 250 euro in più;
- Pensione di 3mila euro al mese: in tutto 55 euro in più, perché non c'è diritto all'anticipo del 2% ma solo al conguaglio dello 0,2%.

La Corte di Cassazione in materia di ferie forzate dei lavoratori

Con l'Ordinanza n. 24977 del 19 agosto 2022, la sezione lavoro della Corte di Cassazione interviene sull'annosa questione dei limiti che l'azienda incontra nel determinare le ferie dei lavoratori, già oggetto di numerose pronunce nel corso degli ultimi anni.

Il ricorso in Cassazione riguardava la sentenza della Corte di Appello di Trieste che, confermando la sentenza del Tribunale di Pordenone aveva dichiarato l'illegittimità della condotta di -- omissis -- che aveva

unilateralmente collocato in ferie i lavoratori negli anni 2012 e 2013, condannando conseguentemente la società datrice di lavoro a ripristinare in favore di ciascuno il monte ore illegittimamente decurtato.

Il giudice di appello, invero, aveva ritenuto che le modalità di collocazione in ferie del lavoratore e la loro comunicazione avrebbero dovuto essere tali da consentirgli di organizzarsi per fruirne in concreto nel periodo di riposo determinato unilateralmente dal datore di lavoro.

In buona sostanza, secondo il giudice di merito, il potere di determinare il periodo di fruizione delle ferie deve tenere conto degli interessi del lavoratore e deve risultare utile alle esigenze dell'impresa e non vessatorio nei riguardi del lavoratore, delle cui legittime esigenze deve tenere conto, comunicando, inoltre, il periodo unilateralmente stabilito per la fruizione così da consentire una loro proficua organizzazione e la possibilità di un effettivo ristoro delle energie psicofisiche.

Contro la decisione di appello ricorreva in Cassazione il datore di lavoro.

I giudici di legittimità respingevano il ricorso presentato dal datore di lavoro confermando la decisione di merito.

Secondo la Cassazione, la decisione unilaterale delle ferie da parte dell'azienda comporta il venire meno della ratio della normativa costituzionale e legislativa delle ferie, che risiede nel ristoro psicofisico del lavoratore, per il cui conseguimento è ovviamente necessaria una certa programmazione.

Inoltre, prosegue la Corte di Cassazione, poiché le ferie sono un diritto del lavoratore con vincoli e finalità non derogabili quali, ad esempio, la programmabilità, il recupero psicofisico e la conoscenza dei periodi di fruizione, il relativo potere riconosciuto all'azienda di determinarne il periodo va quindi esercitato tenendo conto degli interessi del lavoratore in modo tale che, di fatto e non solo formalmente, sia possibile fruire del riposo annuale.

Il potere di determinare le ferie deve risultare certamente utile alle esigenze dell'impresa ma non può diventare vessatorio per il lavoratore; l'azienda deve comunicare quindi per tempo i periodi stabiliti, e il personale che non gode delle ferie durante il turno aziendale ha diritto all'indennità sostitutiva.

Ne deriva che, se le decisioni prese dalla società non permettono al personale di programmare le vacanze, mancando così l'effettivo ristoro delle energie psico-fisiche, viene ripristinato il monte ore decurtato in modo illegittimo.

I Giudici di piazza Cavour chiariscono che il collocamento forzoso in ferie è dunque senz'altro contrastante con la finalità propria dell'istituto, rammentando che "il potere attribuito all'imprenditore, a norma dell'art. 2109 cod. civ., di fissare il periodo di godimento delle ferie da parte dei dipendenti implica anche quello di modificarlo pur in difetto di fatti sopravvenuti, in base soltanto a una riconsiderazione delle esigenze aziendali, senza che in senso contrario rilevi la prescrizione relativa alla comunicazione preventiva ai lavoratori del periodo stabilito, dalla quale tuttavia si desume, da un lato, che anche le modifiche debbono essere comunicate con preavviso e, dall'altro, che gli eventuali rilievi del lavoratore, che ritenga l'indicazione del datore di lavoro in contrasto con i propri interessi, devono intervenire senza dilazione" (cfr. Cass.11 febbraio 2000 n. 1557 e Cass 12 giugno 2001 n. 7951).

L'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente all'imprenditore quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa ed al lavoratore compete soltanto la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale, anche nell'ipotesi in cui un accordo sindacale o una prassi aziendale stabilisca – e solo fine di una corretta distribuzione dei periodi feriali - i tempi e le modalità di godimento delle ferie tra il personale di una determinata azienda. Peraltro, allorché il lavoratore non goda delle ferie nel periodo stabilito dal turno aziendale e non chieda di goderne in altro periodo dell'anno non può desumersi alcuna rinuncia - che, comunque, sarebbe nulla per contrasto con norme imperative (art. 36 Cost. e art. 2109 cod. civ.) - e quindi il datore di lavoro è tenuto a corrispondergli la relativa indennità sostitutiva delle ferie non godute (cfr. Cass. n. 7951 del 2001 cit.).



tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 39/2022 del 24 Settembre 2022

Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 email: nazionale@siulp.it
Direttore Responsabile Felice Romano Stampato in proprio Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123