



del 14 gennaio 2023



Il padre lavoratore dipendente ha diritto a fruire dei riposi giornalieri per allattamento anche nel caso di madre casalinga

L'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato, con la decisione n. 00017/2022 del 28 dicembre 2022 ha, finalmente e una volta per tutte, definito in senso positivo la questione relativa al riconoscimento dei riposi giornalieri al padre lavoratore nel caso in cui la madre è casalinga, respingendo l'appello del Ministero dell'Interno e confermando la Sentenza del TAR Sardegna che riconosceva il diritto a un assistente Capo della Polizia di Stato.

Il problema riguarda l'interpretazione degli articoli 39, 40 e 41 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (recante il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità") la cui soluzione, alla luce del contrasto giurisprudenziale in materia, era stato deferito alla cognizione dell'Adunanza plenaria del Consiglio di Stato.

L'articolo 39 dispone:

- “1 Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.*
- 2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.*
- 3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa”.*

Il successivo articolo 40 prevede:

«1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

- 1. a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;*
- 2. b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;*
- 3. c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;*
- 4. d) in caso di morte o di grave infermità della madre».*

L'articolo 41, infine, con riferimento ai parti plurimi, prevede:

«1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre».

Preliminarmente l'adunanza osserva che i periodi di riposo di cui all'articolo 39 rientrano nel novero dei diritti riconosciuti in attuazione del valore costituzionalmente tutelato della funzione genitoriale, cui si riconnettono:

- sia le responsabilità di entrambi i genitori nei confronti del figlio (naturale o adottivo), e dunque il diritto dei medesimi ad ottenere dall'ordinamento il riconoscimento delle migliori condizioni possibili onde assolvere ad una funzione, non solo individualmente, ma anche socialmente fondamentale;
- sia, specularmente, il diritto del figlio ad ottenere, per il tramite dell'assistenza dei genitori, ottimali condizioni di crescita e di sviluppo della sua età evolutiva.

In tal senso, l'esercizio della funzione genitoriale tende, da un lato, alla piena realizzazione dei diritti del bambino ad ottenere la migliore assistenza da parte dei genitori (nel caso di specie, nel primo anno di vita),

ma, da altro lato, costituisce anche espressione del diritto "proprio" dei genitori – e di ciascuno di essi - ad accompagnare la crescita del figlio, quale espressione della loro personalità.

Innanzitutto, precisa il consenso plenario, la compresenza delle due tipologie di diritto è ben rilevabile nell'articolo 30, primo comma, della Costituzione, che prevede il "dovere e diritto dei genitori di mantenere, istruire ed educare i figli", in tal modo rimarcando il rango costituzionale, in un tutto armonico ed inscindibile, sia del diritto del figlio (desumibile dal dovere dei genitori nei suoi confronti), sia del diritto di ciascuno dei genitori.

I doveri dei genitori sono dunque non solo strumentali all'assistenza del bambino, per assolvere la propria funzione genitoriale, ma hanno anche un fondamento autonomo, collegato alla espressione della personalità. I diritti del bambino e quelli di ciascuno dei genitori sono riconducibili ai diritti inviolabili dell'uomo, che l'articolo 2 della Costituzione riconosce e tutela "sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità".

Non può, dunque, essere condiviso l'assunto secondo il quale "se la madre è 'casalinga', un genitore strutturalmente è presente in casa, con ciò soddisfacendo in radice quei bisogni a cui l'istituto in parola, quale misura ausiliativa non dei genitori ma del bambino, è preordinato".

Inoltre, i periodi di riposo di cui all'articolo 39 del d. lgs. n. 151/2001 hanno natura non di "beneficio" concedibile dall'Amministrazione, bensì di diritto, e non possono essere riferiti ad un "istituto contrattuale a tutela della genitorialità".

I periodi di riposo di cui all'articolo 39, infatti, sono previsti da una fonte primaria, in attuazione dei sopra richiamati parametri costituzionali, il che esclude la natura "eccezionale" della disposizione e la conseguente necessità di una sua interpretazione restrittiva (come invece richiesto dall'Amministrazione).

Di conseguenza, argomentano i giudici, ciò che distingue la posizione della madre da quella del padre non è l'esclusività della titolarità del diritto in capo alla prima – di modo che la titolarità paterna dei diritti si porrebbe come subalterna o derivata da quella della madre – quanto la modalità di esercizio del medesimo.

Poiché il diritto-dovere di "mantenere, istruire, educare i figli" è posto dalla Costituzione in capo ad entrambi i genitori, la titolarità dei singoli diritti - teleologicamente orientati all'attuazione del valore costituzionalmente tutelato dall'articolo 30 - non può che essere riconosciuta pariteticamente ad entrambi, ferma, come è ovvio, la titolarità in capo alla madre di quei distinti diritti che propriamente si riconnettono alla esclusività della funzione biologica ed alla sua tutela (poiché la tutela della maternità trova una sua specifica ed autonoma previsione di tutela nell'articolo 31, comma secondo, Cost.).

Sul piano del concreto esercizio, invece, in presenza di una sola possibilità di fruizione dei periodi di riposo (il cui "peso" grava comunque sul datore di lavoro), il legislatore riconosce, ragionevolmente, una posizione preminente alla madre nel godimento del diritto, potendo il padre goderne o nel caso in cui, essendo unico titolare della potestà genitoriale, non si pone alcuna alternatività (articolo 40, lett. a) e d), o laddove la madre sia impossibilitata (articolo 40, lett. d), ovvero ancora nel caso in cui "non se ne avvalga" (lett. b).

In tale contesto, risulta ragionevole la regola per la quale la fruizione dei periodi di riposo spetti al padre "nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

Una volta che la legge ha riconosciuto il diritto a periodi di riposo per il genitore lavoratore dipendente (in primis per la madre, in alternativa per il padre), ed in misura non cumulabile tra i due, la non considerazione – ai fini dell'esercizio del diritto - della presenza nel nucleo familiare della madre non lavoratrice dipendente comporterebbe una irragionevole esclusione dalla titolarità (ed esercizio) del diritto del padre lavoratore dipendente.

Ciò che il legislatore ha inteso disporre, con la previsione della lett. c) dell'articolo 40, è la più completa attuazione del diritto del genitore lavoratore dipendente al periodo di riposo di cui all'articolo 39 del d.lgs. n. 151/2001.

Depone in tal senso l'espressione ("nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente"), che, nella sua chiarezza lessicale, non consente interpretazioni riduttive dell'ambito dei destinatari.

In altre parole, perché si possa godere, nel caso di specie (articolo 40, lett. c), dei periodi di riposo durante il primo anno di vita del bambino da parte del padre, occorre solo il duplice presupposto che questi sia un lavoratore dipendente e che la madre non lo sia, null'altro essendo previsto dalla legge.

Contrariamente a quanto sostenuto dall'amministrazione, l'interpretazione opposta - volta ad escludere dall'applicazione i casi in cui la madre sia 'casalinga' - risulterebbe in contrasto col testo della legge.

Tale esclusione, più che seguire ad una interpretazione restrittiva (comunque non consentita per le ragioni innanzi esposte), risulterebbe in contrasto col dato testuale della disposizione, non potendo l'interprete richiedere la sussistenza di un ulteriore presupposto di fatto, rispetto a quelli chiaramente indicati dal legislatore.

L'interpretazione letterale risulta coerente anche con l'esigenza di tenere conto dei principi costituzionali sulla parità tra il padre e la madre e sulla tutela del figlio.

Una volta riconosciuto alla lavoratrice madre il diritto di fruire dei periodi di riposo (articolo 39), ed affermata la parità dei genitori nella titolarità di tale diritto (poiché ne è alternativa la sola fruizione), il difetto nella madre dello status di lavoratrice dipendente, che invece si volesse ritenere necessario, finirebbe per escludere anche il lavoratore dipendente padre dalla titolarità del diritto, venendosi così a costituire una intera categoria di genitori esclusa da questa forma di tutela, in contrasto con gli articoli 3 e 30 Cost.

D'altra parte, considera il Consiglio di Stato, non vi sono ragioni per distinguere, sul piano qualitativo o quantitativo e con riferimento alla posizione genitoriale, il lavoro svolto nell'ambito "domestico" o "familiare"

(così meglio definendo l'attività rapportata in modo desueto alla attività della 'casalinga') da quello svolto dalla donna in via subordinata, o in via autonoma, né, tantomeno, è possibile disconoscere il "valore economico" dell'attività lavorativa domestica, con terminologia desueta ricondotta ai compiti della 'casalinga' (Cass., sez. lav, 20 ottobre 2005 n. 20324).

È decisivo considerare che per l'articolo 35 della Costituzione "la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni".

Non vi è, dunque, alcuna ragione per distinguere i lavoratori in dipendenza delle modalità di esplicazione della prestazione lavorativa, anche quando questa condizione costituisca il presupposto – come nel caso oggetto del presente giudizio – per il riconoscimento di diritti e tutele inerenti alla loro genitoriale, che trova ulteriori e specifici riferimenti nella Carta costituzionale.

In conclusione, l'Adunanza Plenaria, con riferimento ai primi due quesiti ad essa sottoposti, ha enunciato il seguente principio di diritto:

"L'articolo 40, comma 1, lett. c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, laddove prevede che i periodi di riposo di cui al precedente articolo 39, sono riconosciuti al padre lavoratore dipendente del minore di anni uno, "nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente", intende riferirsi a qualsiasi categoria di lavoratrici non dipendenti, e quindi anche alla donna che svolge attività lavorativa in ambito familiare, senza che sia necessario, a tal fine, che ella sia impegnata in attività che la distolgono dalla cura del neonato, ovvero sia affetta da infermità".

Significato e contenuti dell'obbligo di sorveglianza sanitaria dei lavoratori ex art. 18 comma 1 lettera c) ed art. 41 D.lgs. 81/08

L'obbligo di sorveglianza sanitaria è da collegarsi rigidamente all'interno delle previsioni di cui all'articolo 41 e, conseguentemente, gli obblighi a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 18 sono connessi esclusivamente con l'applicazione dei giudizi di idoneità emessi dal medico competente e delle eventuali prescrizioni/limitazione in essi contenute.

Il principio è affermato dal Ministero del lavoro - Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro con l'interpello n. 2/ 2022 che ha definito la richiesta avanzata dalla Regione Lazio, ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Seduta della Commissione del 20 ottobre 2022).

La Regione Lazio - Direzione Regionale Salute e Politiche Sociali, ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere della Commissione, in merito alla seguente problematica: "(...) se l'obbligo di sorveglianza sanitaria: 1) sia da collegarsi rigidamente all'interno delle previsioni di cui all'articolo 41 e, conseguentemente, gli obblighi a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 18 siano connessi esclusivamente con l'applicazione dei giudizi di idoneità emessi dal medico competente e delle eventuali prescrizioni/limitazione in essi contenute, 2) ovvero se, ai sensi dell'articolo 18, comma 1 lettera c), il datore di lavoro debba, in generale, tenere conto delle condizioni dei lavoratori in rapporto alla loro salute e sicurezza e della loro capacità di svolgere compiti specifici, garantendo conseguentemente una sorveglianza sanitaria programmata dal medico competente in funzione dei rischi globalmente valutati per la mansione specifica e non limitata alle previsioni di cui all'articolo 41". Al riguardo, la commissione ha fornito la seguente risposta:

Premesso che:

- *l'articolo 2, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato «Definizioni», al comma 1, lettera m), definisce la "sorveglianza sanitaria" come: "insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa";*
- *l'articolo 18, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato «Obblighi del datore di lavoro e del dirigente», al comma 1, lettera a), pone, in capo al datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 del citato decreto (e ai dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività, secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite), l'obbligo di "nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo";*
- *lo stesso articolo 18, comma 1, lettera c), stabilisce che il datore di lavoro "nell'affidare i compiti ai lavoratori" ha l'obbligo di "tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza", e la successiva lettera bb) prevede, altresì, che il medesimo ha l'obbligo di: "vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità", inoltre, la lettera z) stabilisce che, lo stesso datore di lavoro ha l'obbligo di: "aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione";*
- *l'articolo 20, comma 2, lettera i), del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato «Obblighi dei lavoratori», secondo il quale: "I lavoratori devono in particolare: (...) i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente";*
- *l'articolo 25 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato «Obblighi del medico competente», al comma 1, lettera a), stabilisce che il medico competente: "collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e*

della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale», inoltre la lettera b) dello stesso comma prevede che il medico competente "programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati";

- l'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato «Oggetto della valutazione dei rischi», al comma 1, stabilisce che "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo". Il medesimo articolo, al comma 2, lettera b), prevede che il conseguente documento di valutazione dei rischi deve contenere: "l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a)";
- l'articolo 41, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato «Sorveglianza sanitaria», al comma 1, prevede che: "La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente: a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6; b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi". Lo stesso articolo, al comma 2, prevede in particolare, che la sorveglianza sanitaria comprende, tra l'altro, una visita medica preventiva "intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica" e una visita medica periodica "per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno (...)"

la Commissione ritiene che le citate disposizioni prevedano precisi obblighi in capo al datore di lavoro e al medico competente, in forza della loro specifica posizione di garanzia, ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e che, allo stato, in considerazione della complessa e articolata normativa vigente, cui fa peraltro riferimento l'articolo 41, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 81/2008, la sorveglianza sanitaria debba essere ricondotta nell'alveo del suddetto articolo 41.

Erogazione ticket restaurant nei servizi operativi di ordine e sicurezza pubblica

Riportiamo la nota n. 555/V-RS/, prot. 0006818 del 14 dicembre 2022 inviata dall'Ufficio Relazioni Sindacali in risposta alla nota della Segreteria Nazionale con prot. 12.1.30/820/fr/2022 del 26 ottobre u.s. riportata nel Flash n.44 del 27 ottobre 2022:

"Con riferimento alla nota in epigrafe relativa all'oggetto, la Direzione Centrale per i Servizi di Ragioneria ha preliminarmente rappresentato che le condizioni ed i criteri di fruizione dei buoni pasto sono stabilite da convenzioni stipulate dalla Consip S.p.a., a livello nazionale, in esito a procedure ad evidenza pubblica articolate per lotti geografici.

Ciò premesso, la predetta Direzione, nel far riserva di segnalare la predetta criticità alla società della Consip per le valutazioni di competenza, ha riferito che provvederà a verificare con gli organismi interessati che ne faranno richiesta, le specifiche situazioni che impediscono di assicurare il vitto con le modalità ordinarie previste.

COVID-19. Copertura assicurativa del personale della Polizia di Stato

Riportiamo il testo della lettera inviata dalla Segreteria Nazionale il 09 gennaio u.s. all'Ufficio Relazioni Sindacali:

"Sono numerose le segnalazioni di operatori che lamentano ritardi nella liquidazione del risarcimento previsto dalla copertura sanitaria da rischio COVID-19 sottoscritta dal Fondo di Assistenza per il Personale della Polizia di Stato con la società Intesa Sanpaolo RBM Salute S.p.A.

A distanza di mesi dalla segnalazione del "sinistro" i più fortunati di quanti ancora oggi attendono il richiesto indennizzo, a fronte di ripetute sollecitazioni ricevono risposte evasive secondo il tenore delle quali la rispettiva pratica sarebbe in lavorazione. Ma non viene data alcuna indicazione circa i prevedibili tempi di erogazione.

Altri, decisamente più sventurati, nonostante defatiganti tentativi non sono mai riusciti ad avere nemmeno una generica interlocuzione con la società di assicurazione, posto che il numero verde di riferimento suonerebbe a vuoto.

Per quanto le somme in discussione siano relativamente modeste, a nostro parere l'Amministrazione non può rimanere estranea a queste inaccettabili vicissitudini, se non altro perché per la stipula della polizza in narrativa ha attinto a capitoli di bilancio destinati all'assistenza del personale. Amministrazione che ha, per l'appunto in quanto parte stipulante, il dovere, morale prima ancora che giuridico, di intimare al contraente debitore la corretta esecuzione delle obbligazioni nascenti dal contratto sottoscritto.

Confidiamo pertanto in una quanto più solerte attivazione delle competenti articolazioni dipartimentali al fine di verificare, sia raccogliendo le segnalazioni dei singoli poliziotti, sia in sede di contraddittorio con la controparte, quali e quanti siano i sinistri non ancora definiti, dando corso alle eventuali azioni formali per contestare la tardiva esecuzione delle prestazioni contrattuali. Nonché per la segnalazione ai competenti organi istituzionali preposti alla vigilanza del settore assicurativo le violazioni che fossero nel caso verificate.

Data la delicatezza della vicenda, che implica, a tacer d'altro, una messa in discussione della credibilità delle iniziative a sostegno del welfare del personale, confidiamo in un tempestivo riscontro alle questioni portate dalla presente”.

Criteria di calcolo perequazione pensioni

In nostro affezionato lettore chiede chiarimenti sui criteri con cui verrà calcolata la perequazione delle pensioni. In buona sostanza, vuole sapere se l'aliquota di rivalutazione si applica all'intero importo della pensione percepita o secondo un sistema progressivo, simile a quello dell'imposta sul reddito.

Questo perché escludendo la progressività in caso di importo lordo della pensione superiore di appena 2 euro rispetto ad una determinata fascia, la rivalutazione della pensione per il 2023 si applicherebbe per intero con l'aliquota dello scaglione successivo.

Al riguardo, la legge di Bilancio recentemente approvata dal Parlamento (comma 309 legge 197/2022), esplicita chiaramente l'applicazione dell'aumento per scaglione, con riferimento all'importo complessivo dei trattamenti medesimi e non secondo un criterio di progressività.

Pertanto, chi “sfora” anche di poco il massimo previsto in una fascia ricade nella fascia successiva, con l'applicazione, sull'intero assegno, della relativa aliquota tramite cui il Governo ha stabilito di applicare l'indice di perequazione 2023 pari al 7,3%.

Attenzione però: il meccanismo delle aliquote tiene conto della rivalutazione, nel senso che – a partire dalle 5 volte il minimo – si applica l'aliquota fino a concorrenza dell'importo rivalutato l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato.

Esempio: il minimo di pensione nel 2023 sale a 563,73 euro e, di conseguenza, le pensioni fino a quattro volte il minimo sono quelle fino a 2.254 euro lordi al mese, per le quali la rivalutazione è al 100% (sempre in riferimento all'indice del 7,3%).

La rivalutazione pensioni dei trattamenti oltre quattro volte il minimo è parziale (nel senso che le percentuali di indicizzazione sono più basse di quelle applicate nel 2022), quindi non è da escludere l'ipotesi di restare nello scaglione più basso.

In attesa dell'entrata in vigore della Manovra 2023, intanto, l'INPS ha già applicato la rivalutazione al 100% alle pensioni fino a quattro volte il trattamento minimo (2.101,52 euro), mentre le altre pensioni ricadenti nelle nuove fasce di rivalutazione, resteranno invariate fino alla «prima rata utile al momento di approvazione della norma indicata».

Per i dipendenti statali anticipo della liquidazione con il prestito diretto dell'Inps

Il Consiglio di Amministrazione dell'Inps, nella seduta del 9 novembre 2022, ha adottato la delibera n. 219 che innova la disciplina relativa all'anticipo del trattamento di fine rapporto per i lavoratori statali.

Infatti, occorre dire che sino ad oggi il pensionato aveva due alternative per conseguire l'intero importo della liquidazione: l'attesa del periodo predeterminato dalla legge dopo il pensionamento o la cessione del credito a istituti bancari convenzionati che anticipavano l'importo della prestazione dovuta dall'istituto previdenziale.

Con la nuova determinazione del Consiglio di amministrazione, l'istituto previdenziale potrà anticipare tutta la somma dovuta con un interesse dell'1% più un contributo a titolo di rimborso spese forfettario dello 0,50%. La norma è valida a partire dal primo febbraio 2023.

Ovviamente, l'interesse dell'1% è più vantaggioso rispetto ai tassi bancari attuali che risentono dell'aumento del tasso di inflazione e più conveniente del meccanismo di anticipo molto più appetibile di quello offerto dal decreto 4/2019 che permetteva di richiedere solo fino a 45.000 euro attraverso l'accordo dell'Abi.

Ricordiamo che l'ultimo aggiornamento in ordine all'anticipo del Trattamento di fine servizio è stato pubblicato sul n. 42 del 15 ottobre 2022 di questo notiziario.

Dunque, dall'inizio del prossimo mese di febbraio, a seguito della determinazione n. 219 adottata il 9 novembre dal consiglio di amministrazione dell'INPS, l'Istituto potrà versare ai lavoratori pubblici somme pari alla liquidazione maturata ad un tasso dell'1% più le spese di 0,5%.

Si potrà anche ottenere tutta la liquidazione e non soltanto un anticipo fino a 45 mila euro. Le somme saranno erogate al netto degli interessi, ma la liquidazione dovrà essere ceduta con clausola pro-solvendo nei confronti di Inps. Questo significa che si effettua salvo buon fine e che la consegna del titolo non costituisce adempimento definitivo e non libera il debitore.

Le risorse per l'anticipo saranno reperite nel Fondo Welfare che è alimentato con lo 0,35% delle retribuzioni dei lavoratori pubblici per prestazioni come borse di studio ai figli dei dipendenti, vacanze studio e iniziative sanitarie. Il finanziamento arriverà ad esito della certificazione Tfr-Tfs prevista in massimo 75 giorni oltre ai tempi tecnici di istruttoria.

Le domande potranno essere inviate soltanto online e saranno accolte in ordine di presentazione, fino ad esaurimento risorse. I tempi di attesa per ottenere la somma spettante non dovrebbero superare i 75 giorni a partire dall'esito della certificazione TFS/TFR a cui occorre aggiungere i tempi tecnici di istruttoria della pratica. Le somme saranno erogate al netto degli interessi e delle spese e la liquidazione dovrà essere ceduta con la clausola pro-solvendo all'Inps. Dall'anticipo è escluso chi ha un debito contributivo non saldato o cartelle esattoriali da regolare.

Va ricordato che la questione dei tempi dilazionati di pagamento del Tfs-Tfr è all'esame della Corte costituzionale, il cui pronunciamento potrebbe sovvertire la prospettiva applicativa di questo nuovo istituto.

Legittimo l'uso della e-mail aziendale per comunicazioni sindacali

In assenza di canali dedicati alle sole comunicazioni sindacali è legittimo l'utilizzo della posta elettronica aziendale anche per tali comunicazioni laddove esse non creino pregiudizio all'azienda.

Con sentenza n. 35644 del 5 dicembre 2022, la Corte di cassazione ha confermato la statuizione con cui i giudici di merito avevano annullato la sanzione disciplinare comminata da una Srl ad un proprio dipendente, rappresentante sindacale dei lavoratori, per aver utilizzato la email aziendale ai fini dell'invio, ai colleghi, di comunicazioni delle associazioni sindacali.

Secondo la Corte d'appello, la fattispecie in esame era regolata dall'art. 26, comma 1, dello Statuto dei lavoratori, in base al quale "I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale".

Atteso che il diritto di proselitismo è espressione del più ampio diritto di manifestazione del pensiero, la pretesa dell'azienda di vietare in modo assoluto che la posta elettronica aziendale fosse utilizzata per le già menzionate comunicazioni era da considerare non conforme all'art. 26 citato.

Nella specie, era stato accertato che l'invio delle comunicazioni non era idoneo a creare pregiudizio all'attività aziendale, di tal che esso era da ritenere legittimo.

La società datrice di lavoro si era rivolta alla Suprema corte, avanzando, tra i motivi d'impugnazione, censure volte a far valere asserite violazioni di legge.

Doglianze, queste, che la Sezione lavoro della Cassazione ha giudicato inammissibili, in quanto dirette, in realtà, a censurare la valutazione svolta in sede di merito, circa la rispondenza dell'attività di proselitismo in questione alle previsioni legislative richiamate.

Secondo gli Ermellini, infatti, la Corte territoriale aveva espresso una valutazione di merito delle condizioni e dei fatti di causa del tutto coerente con le disposizioni richiamate, correttamente considerando legittimo, in mancanza di canali dedicati alle sole comunicazioni sindacali, l'utilizzo della email aziendale anche per trasmettere informazioni sindacali che non creino pregiudizio all'azienda, in tal modo escludendone il divieto assoluto invocato dalla società.

Il Collegio di legittimità, nella sua decisione, ha reso alcune puntualizzazioni in ordine all'uso dello specifico strumento della casella di posta aziendale, attribuito a ciascun dipendente.

Certamente - si legge nel testo della sentenza - l'evoluzione delle modalità di comunicazione che negli ultimi decenni si è andata sempre più affermando anche nelle comunità aziendali, deve far ritenere compreso nella nozione di "spazi" deputati alle comunicazioni sindacali, anche lo strumento della posta elettronica.

In tale contesto, la previsione di un "canale" dedicato alle sole informazioni sindacali, messo a disposizione dal datore di lavoro, con soluzioni tecniche poste a suo carico, darebbe concreta attuazione all'obbligo datoriale di predisposizione di "appositi spazi", e potrebbe essere più adeguato per evitare, soprattutto in contesti aziendali di grandi dimensioni, l'eccessivo affollamento della casella di posta aziendale, ove questo determini pregiudizio all'ordinario svolgimento della vita aziendale, sotto il normale profilo funzionale e produttivo.

tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 2/2023 del 14 Gennaio 2023

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