



COORDINAMENTO TERRITORIALE BARI BAT

Notizie Utili 30

CORTE di CASSAZIONE, sezione lavoro, Sentenza n. 27446 depositata il 23 ottobre 2024 –

CORTE di CASSAZIONE, sezione lavoro, Sentenza n. 27446 depositata il 23 ottobre 2024 – Nel caso di concessione di un periodo di aspettativa, successivo a quello di malattia, i limiti temporali per poter procedere al licenziamento per superamento del periodo di comporto devono essere ulteriormente dilatati, in modo da comprendere anche la durata dell'aspettativa.

E' legittimo il licenziamento del dipendente pubblico che esce dall'ufficio senza timbrare il cartellino

E' legittimo il licenziamento del dipendente pubblico che esce dall'ufficio senza timbrare il cartellino

La [Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 26938 depositata il 17 ottobre 2024](#), intervenendo in tema di licenziamento nel pubblico impiego, ha affermato il principio secondo cui " *costituisce ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio con modalità fraudolente non soltanto l'alterazione o la manomissione del sistema automatico di rilevazione delle presenze, ma anche la mancata registrazione delle uscite interruttrive del servizio, senza che la tipizzazione della sanzione determini alcun automatismo espulsivo, rimanendo affidata al giudice di merito la verifica della proporzionalità e dell'adeguatezza del provvedimento disciplinare* (Cass., n. 30418 del 2023). "

Accesso abusivo a sistema informatico del dirigente

Commette reato di accesso abusivo a sistema informatico ex art. 615-ter cod. pen. il dipendente con poteri direttivi che, pur essendo sovraordinato gerarchicamente al titolare delle credenziali di accesso, se le faccia rivelare da quest'ultimo per accedere al sistema senza specifica autorizzazione. La sola protezione dei dati mediante credenziali d'accesso, imposta dal datore di lavoro, rende implicite e manifeste le direttive aziendali di limitazione e controllo degli accessi. La contestazione, nel capo d'imputazione, di un accesso "per scopi estranei al mandato ricevuto" (accesso disfunzionale) non esclude la sussistenza di un accesso abusivo tout court se dal fatto emerge chiaramente che l'imputato non aveva il diritto di accedere al sistema informatico senza le proprie credenziali. La indeterminatezza o contraddittorietà della contestazione circa la legittimità dell'accesso al sistema informatico, non eccepita nei termini di cui all'art. 491 cod. proc. pen., non determina nullità della sentenza se dal procedimento risulta evidente che l'imputato fosse conscio della carenza di legittimazione all'accesso. Cass. pen., Sez. V, Sent. 31/10/2024, n. 40295

Dipendente beve troppi caffè: licenziato

La Corte di Cassazione ha recentemente stabilito, con l'ordinanza 27610/2024, che può essere legittimamente licenziato il dipendente che beve "troppi caffè": scopriamone di più.

I giudici della Cassazione hanno infatti recentemente stabilito che un datore di lavoro può procedere con il licenziamento di un dipendente che trascorre ripetutamente e senza giustificazione periodi prolungati in luoghi pubblici durante l'orario di servizio.

Il caso riguarda un lavoratore licenziato dopo essere stato osservato da un investigatore privato, incaricato dalla sua azienda, mentre si intratteneva in spazi pubblici, consumando cibi e bevande e chiacchierando con i colleghi per tempi considerati irragionevoli.

Riforma della legge 104, tra conferme e novità

Il Consiglio dei Ministri ha approvato, all'inizio di quest'anno, l'ultimo decreto attuativo della legge delega in materia di disabilità (L. n. 227/2021), che rappresenta un ulteriore passo verso la riforma della legge 104.

Alcune novità per la [Legge 104](#), il principale provvedimento sulla disabilità in Italia riguardano l'arrivo di una nuova figura quella del Garante disabili, che sarà del tutto operativa dal **gennaio 2025**. Il Governo ha istituito un vero e proprio Ente Pubblico Unico per la gestione delle questioni inerenti agli invalidi, vale a dire l'**Autorità Garante delle disabilità**. Si tratta di una figura già presente e nota a livello locale e territoriale ma che, con il provvedimento governativo in oggetto, assumerà una dimensione nazionale.

Un nuovo concetto di "disabilità", maggiormente inclusivo

Entrando nel cuore del provvedimento e soprattutto delle modifiche, una delle principali innovazioni apportate dal Decreto, come rende noto la news pubblicata sul portale istituzionale del Ministro per le disabilità, riguarda la **ridefinizione stessa del concetto di disabilità**, come si legge: " *la condizione di disabilità, introduce l'accodamento ragionevole, riforma le procedure di accertamento e la valutazione multidimensionale per l'elaborazione e l'attuazione del Progetto di vita individuale e personalizzato*". Secondo le nuove disposizioni, il termine non sarà più legato solo alla valutazione medica, ma comprenderà anche **un'analisi sociale e ambientale della condizione della persona**.

Permessi retribuiti



COORDINAMENTO TERRITORIALE BARI BAT

Tra le tematiche di maggiore interesse di certo vi sono quelli legati ai **permessi e all'assistenza della persona con disabilità**, si tratta di **permessi retribuiti**, ossia i cc.dd. di cui all'**art. 33 della legge 104**. Già Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 aveva introdotto alcune novità normative a proposito dei permessi e del congedo straordinario per l'assistenza ai soggetti con disabilità gravi. Tra le principali, è stata eliminato il ruolo del referente unico dell'assistenza, consentendo la fruizione dei permessi anche a più soggetti. Un messaggio di chiarimento a data 22 novembre 2023, **circolare Inps n. 4143**, fornisce chiarimenti in merito alle novità introdotte dal citato decreto legislativo. Possibile autorizzare più lavoratori sia alla fruizione del congedo, sia alla fruizione dei permessi per l'assistenza, pure se entrambi relativi allo stesso soggetto con disabilità grave; tali autorizzazioni dovranno, ovviamente, essere concordate e programmate alternativamente dai lavoratori, non negli stessi giorni. Con il messaggio sono state fornite, inoltre, indicazioni alle Strutture territoriali in merito al riesame dei provvedimenti già adottati e delle istanze pervenute e non ancora definite.

Lavoratori coinvolti ed esclusi

La norma dunque interessa sia i lavoratori che presentino loro stessi **grave disabilità** (Legge 104) e allo stesso modo i **familiari che li assistono**, così come ai genitori di figli con grave disabilità o al partner (unione civile), coniuge, convivente o parenti fino al terzo grado di un familiare con grave disabilità.

I lavoratori con grave disabilità possono scegliere tra due opzioni di permessi retribuiti: quelli orari e i tre giorni mensili. Nel primo caso, si tratta di **2 ore** al giorno se l'orario di lavoro è più lungo di **6 ore** giornaliere o di **1 ora** al giorno se è inferiore alle 6 ore. Nel secondo caso, si possono scegliere **tre giorni al mese** o **frazionare tali giorni in ore**.

Nessun tipo di sostegno è, ancora, disponibile per i **lavoratori autonomi**, per quelli **subordinati**, per gli addetti ai **lavori domestici e familiari**, per i lavoratori **agricoli a tempo determinato/giornaliero** e per i lavoratori **a domicilio**. Permessi e possibilità davvero significative nei casi più gravi. Attenzione però a non abusare delle agevolazioni: il dipendente che abusa del diritto al permesso legge 104 rischia **una sanzione disciplinare proporzionata all'entità dell'abuso**, e addirittura potrebbe, a lungo andare, **rischiare di essere licenziato per giusta causa**. Il permesso retribuito concesso dalla 104 è accordato per fronteggiare le necessità di una persona non autosufficiente e, conseguentemente, chi ne beneficia deve così utilizzarlo, non può sfruttare la giornata come fosse un comune giorno di ferie. Non che ogni singolo minuto della giornata debba essere speso all'interno dell'abitazione del familiare invalido. In un'ordinanza di quest'anno – la n. 11999 – **la Cassazione** ha ribadito il consolidato indirizzo e, confermando un licenziamento disciplinare inflitto per abuso dei permessi retribuiti in oggetto, ha ricordato che: *"il comportamento del lavoratore che sfrutti il beneficio soltanto per proprie esigenze determina l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Inps."*

La Cassazione ha specificato come, qualora manchi completamente il nesso causale tra assenza dal lavoro e l'assistenza necessaria all'invalido detentore della 104, il dipendente si renderà responsabile di abuso del diritto al permesso, e potrebbe mettere a rischio il proprio posto di lavoro.

Per evitare problematiche, soprattutto in casi gravi che necessitano di molte ore di assistenza 'a casa' e poiché sempre in base a sentenze e pronunciamenti pregressi è sul lavoratore che ricade **l'onere della prova** di aver svolto la prestazione di assistenza, in luogo diverso da quello della residenza della persona protetta (Cassazione n. 30462/2023); potrebbe rivelarsi utile **custodire gli scontrini e le ricevute, eventuali certificati che i medici possono redigere**, che attestano l'azione di cura, come i pagamenti in un supermercato, negozio o farmacia: questi potranno costituire prova di un allontanamento dalla residenza del disabile, per far fronte a sue urgenti esigenze (alimentazione e somministrazione medicine).

Niente vieta, come è avvenuto di recente, all'azienda di controllare se l'utilizzo dei permessi 104 da parte del dipendente sia avvenuto per le finalità di legge, anche servendosi eventualmente di un investigatore privato. In caso di provvedimento disciplinare, richiamo e poi contestazione e di disputa giudiziaria, il beneficiario delle agevolazioni potrà difendersi mostrando che il proprio tempo sia stato impiegato comunque per far fronte ad esigenze prioritarie del disabile oggetto della concessione, non era con il disabile in una certa fascia oraria, perché stava compiendo attività comunque collegate alle necessità dell'assistito.

Nei confronti del dipendente che presta l'attività lavorativa in lavoro da remoto (ad es. coworking) l'Amministrazione può stabilire dei rientri obbligatori in sede?

Come è noto, la disciplina di cui al titolo V del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9.5.2022, al fine di favorire migliori forme di conciliazione vita-lavoro nonché l'innalzamento dei livelli dei servizi pubblici resi, prevede la possibilità di attuare forme di lavoro a distanza, ossia forme di lavoro che prevedono una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, diverso dalla sede di servizio al quale il dipendente è assegnato. In particolare, ove la forma individuata di lavoro a distanza sia il lavoro da remoto (art. 41 CCNL 9.5.2022) è consentito che lo stesso venga



COORDINAMENTO TERRITORIALE BARI BAT

effettuato in coworking. Con il termine coworking si delinea quella particolare modalità di lavoro a distanza effettuata in centri satelliti posti in luoghi diversi da quello della sede di lavoro dell'amministrazione.

Tanto premesso, l'attuale disciplina del lavoro da remoto prevede che la prestazione sia resa, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede di servizio, con la conseguenza che nel contratto individuale di lavoro da remoto, oltre all'individuazione del luogo ove svolgere la prestazione, vanno anche indicate le modalità con cui si attua detta alternanza. Il rientro in sede, peraltro, ha un'importante funzione. Esso è infatti finalizzato ad evitare forme di (auto)isolamento del dipendente dal contesto lavorativo e sociale di appartenenza nonché, allo stesso tempo, favorire il necessario scambio - proficuo tanto per lo stesso dipendente che per l'amministrazione - di buone pratiche, idee e conoscenze anche di natura non prettamente professionale

Messaggio n. 3337 del 9.10.2024 Progetto PNRR n. 138/2024, denominato "Evoluzione delle applicazioni e dei processi per la gestione delle visite mediche di controllo" - Nuovo sistema di comunicazioni mediante l'AppIO - INPS

AppIO per le comunicazioni riguardanti le certificazioni di malattia e visite mediche di controllo, per i lavoratori sia del pubblico che del privato. Con il messaggio in argomento l'Inps illustra le funzionalità del nuovo servizio. Permette ai lavoratori già registrati su MyInps di ricevere su app IO la conferma della ricezione del certificato di malattia da parte dell'Istituto e la comunicazione di avvenuta visita di controllo. Verrà inviata anche comunicazione relativa all'assenza e alla struttura Inps da contattare. Sarà presente anche su Inps Mobile. Tutte le comunicazioni avranno una giacenza di 60 giorni.

Il Coordinatore Territoriale

Michele GIULIANO