



COORDINAMENTO TERRITORIALE BARI - BAT



Notizie Utili 5

DIPENDENTI PUBBLICI, ECCO COME FARTI PAGARE LE FERIE NON GODUTE

Con la **sentenza n. 19/2025**, il TAR Friuli-Venezia Giulia affronta la delicata questione della monetizzazione delle ferie non godute da parte dei dipendenti pubblici, con particolare riferimento al caso di un militare in congedo della Guardia di Finanza. Allineandosi agli indirizzi già espressi dall'organo di giustizia europea, il Collegio non solleva il datore di lavoro dall'onere di dimostrare di aver esercitato *“tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite”*. Questa carenza informativa, osserva il TAR, rende illegittima l'estinzione del diritto alle ferie non godute e, conseguentemente, il mancato riconoscimento dell'indennità sostitutiva. Il diritto alla retribuzione delle ferie non godute, dunque, matura non solo nel caso in cui le richieste siano state rigettate per esigenze di servizio, ma anche nel caso in cui l'ente di appartenenza non abbia informato - in maniera tempestiva, accurata e trasparente - i dirigenti ed i dipendenti che hanno delle ferie non godute e che la mancata richiesta determina, come conseguenza, il venire meno del diritto alla loro fruizione.

DISABILI, LE SPESE PER L'ASSISTENZA SONO DEDUCIBILI ANCHE SENZA PERSONALE QUALIFICATO

La Corte di Cassazione ha stabilito che le spese per l'assistenza ai disabili gravi sono deducibili, indipendentemente dalla qualifica del personale impiegato, in quanto il criterio rilevante è la finalità dell'assistenza e non la specializzazione dell'operatore. La Suprema Corte ha enunciato il seguente **principio di diritto**: *“le spese deducibili ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), t.u.i.r. perché sostenute dal contribuente per l'assistenza specifica di persona afflitta da grave e permanente invalidità o menomazione, rilevante ai sensi dell'articolo 3 della legge 05/02/1992, n. 104, sono le spese necessarie all'assistenza di detto beneficiario perché specificamente dirette a tal fine, senza che a delimitare la deducibilità e il regime di favore previsto dalla norma sia la natura specialistica della assistenza ovvero la particolare qualificazione professionale del soggetto che presta l'assistenza”*. Corte di Cassazione Ordinanza n. 449/2025.

Corte di Cassazione, sezione lavoro, l'ordinanza n. 1227 depositata il 17 gennaio 2025,

Legittimo il licenziamento per abuso del diritto dei permessi di cui alla legge 104 soltanto quando l'assistenza al disabile sia mancata del tutto, oppure sia avvenuta per tempi così irrisori o con modalità talmente insignificanti, da far ritenere vanificate le finalità primarie dell'intervento assistenziale voluto dal legislatore, in vista delle quali viene sacrificato il diritto del datore ad ottenere l'adempimento della prestazione lavorativa.

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con l'ordinanza n. 1227 depositata il 17 gennaio 2025, intervenendo in tema licenziamento disciplinare per abuso dei permessi di cui alla legge 104, ha ribadito il principio secondo cui **“il datore di lavoro, salvo diverso accordo tra le parti sociali, non può sindacare la scelta dei giorni in cui fruire di tali permessi, rimessa esclusivamente al lavoratore e soggetta solo ad obbligo di comunicazione, né può contestare la prestazione dell'assistenza in orari non integralmente coincidenti con il turno di lavoro, la quale pertanto non costituisce “abuso del diritto” (Cass. ord. n. 26417/2024).”**

Whistleblowing: Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 1880 depositata il 27 gennaio 2025.

In tema di whistleblowing prevede che il dipendente virtuoso non possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, ma tale istituto e non può trovare applicazione in ipotesi in cui le segnalazioni abbiano carattere personale e siano finalizzate a rivendicazioni nei confronti dei propri superiori

La **Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 1880 depositata il 27 gennaio 2025**, intervenendo in tema di sanzioni disciplinari e sospensione cautelare, ha ribadito il principio, in tema di sospensione cautelare, secondo cui **“La pendenza del procedimento penale per gli stessi fatti contestati in sede disciplinare costituisce elemento costitutivo del diritto riconosciuto al datore di lavoro e non una mera condizione di efficacia, con la conseguenza che l'esercizio del potere in difetto dei necessari presupposti richiesti dalla fonte contrattuale dà luogo ad un'invalidità dell'atto, non già alla sola temporanea inefficacia dello stesso (cfr., Cass., n. 20798 del 2018).”**

ARAN RISPONDE

A seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Centrali - periodo contrattuale 2022-2024 - avvenuta il 27 gennaio 2025 quali sono i soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali presso le singole amministrazioni?

Il CCNL del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025, definisce con chiarezza i soggetti titolari della contrattazione integrativa nonché degli altri livelli di relazioni sindacali.



COORDINAMENTO TERRITORIALE BARI - BAT



In dettaglio, l'art.7 – in linea con quanto previsto dal d.lgs. n. 165/2001 – stabilisce che:

- i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria **firmatarie** del CCNL triennale (comma 3);
- i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria **firmatarie** del CCNL triennale (comma 4).

Pertanto, dall'entrata in vigore del CCNL 2022-2024, avvenuta il 28 gennaio 2025, saranno ammessi alla contrattazione integrativa solo le organizzazioni sindacali firmatarie del medesimo CCNL, indipendentemente dal fatto che il negoziato sia già stato avviato o che lo stesso venga avviato successivamente alla firma del nuovo CCNL.

L'unica eccezione alla regola sopra riportata è rappresentata dal caso in cui la variazione dei soggetti titolari sia intervenuta successivamente alla firma di una ipotesi di contratto integrativo e durante la fase dei controlli. In altre parole nel caso in cui presso l'amministrazione sia stata firmata una ipotesi di contratto integrativo prima del 28 gennaio 2025. Solo in tal caso i soggetti titolari alla firma definitiva del contratto integrativo di cui alla predetta ipotesi già sottoscritta prima del 28 gennaio 2025 saranno gli stessi che hanno partecipato al negoziato.

Quanto sopra si applica anche alle altre forme di relazioni sindacali (informativa, confronto, ecc) come espressamente previsto dagli articoli 4, 5 e 6 del CCNL 27 gennaio 2025. Sotto tale profilo non rilevano sentenze di primo grado, peraltro non definitive, pronunciate su un contratto di un altro comparto di contrattazione.

In caso di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto?

L'art. 14, comma 3, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 27.1.2025 disciplina l'attribuzione del buono pasto nelle giornate in cui viene svolto lavoro agile. La norma in parola dispone che *"Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile, sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza"*.

Infatti, poiché il lavoro agile, per definizione, non comporta la misurazione della durata della prestazione, la norma contrattuale ha introdotto un automatismo, equiparando convenzionalmente la durata della prestazione resa in modalità agile a quella che il lavoratore avrebbe dovuto rendere nella medesima giornata se avesse lavorato in presenza. Ciò al fine di definire la durata teorica della singola giornata di lavoro resa in modalità agile e la conseguente erogazione del buono pasto.

Tale disciplina non modifica in alcun modo quella relativa alle condizioni e ai requisiti per l'erogazione dei buoni pasto tutt'ora vigenti. Pertanto, eventuali permessi orari fruiti nel corso della giornata in lavoro agile saranno scomputati dall'orario teorico al fine della verifica della sussistenza del requisito di durata della prestazione necessario per la maturazione del buono pasto.

Sezioni Unite Civili Sentenza 31137/2024 Impiego Pubblico - Funzioni Centrali – Liquidazione spese legali – Dipendente prosciolto davanti alla Corte dei conti

Nei giudizi di responsabilità dinanzi alla Corte dei conti conclusi con il proscioglimento nel merito del pubblico dipendente convenuto, il giudice contabile deve provvedere alla liquidazione delle spese legali, da porre a carico dell'amministrazione di appartenenza, mediante una statuizione di condanna ex art. 91 c.p.c., ma il dipendente prosciolto ha diritto di chiedere a tale amministrazione (ai sensi degli artt. 3, comma 2-bis, d.l. n. 543 del 1996, conv. con modif. in l. n. 639 del 1996, e 18, comma 1, del d.l. n. 67 del 1997 D.L. 25/03/1997, n. 67, conv. Nella l. n. 135 del 1997, come interpretati dall'art. 10-bis, comma 10, d.l. n. 203 del 2005, conv. con modif. nella l. n. 248 del 2005) il rimborso dell'eventuale maggior importo delle spese defensionali sostenute, il quale attiene al rapporto sostanziale fra amministrazione e dipendente e appartiene alla giurisdizione del giudice del rapporto di lavoro e, quindi, di regola, del giudice ordinario.

Sezioni Lavoro Sentenza 31654/2024 Impiego Pubblico - Funzioni Centrali – Comportamento antisindacale – Trasferimento RSU

La Corte richiama l'art. 22 della legge n. 300 del 1970 che dispone *"Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza"*. Per la Corte l'adattamento della norma al contesto del pubblico impiego si attua sostituendo alla nozione di "unità produttiva" quella, più appropriata, di "sede di lavoro" (Cass. n. 14196/2016; nel caso qui in esame si tratta di un trasferimento del lavoratore da Olbia a Cagliari). Per quanto riguarda il rapporto tra tutela sindacale garantita dall'art. 22 della legge n. 300 del 1970



COORDINAMENTO TERRITORIALE BARI - BAT



e valutazione dell'incompatibilità ambientale della permanenza del pubblico impiegato presso una determinata sede di lavoro, è stato di recente affermato che " *in mancanza del previsto nulla osta non vale scrutinare l'esistenza di situazioni di incompatibilità ambientale atte a sorreggere il trasferimento che, se disposto nei confronti del dirigente sindacale senza l'osservanza delle formalità prescritte, resterebbe nondimeno inficiato da una presunzione di antisindacalità; ciò, in quanto le suddette ragioni di incompatibilità, addotte a giustificazione del provvedimento di trasferimento, non possono condizionare l'applicazione della disciplina dettata a salvaguardia del prioritario interesse all'espletamento dell'attività sindacale*" (Cass. n. 15548/2023). La Corte infine precisa che nel caso di specie non si versa nell' ipotesi di trasferimento obbligatorio ai sensi dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001, posto che, al momento del contestato trasferimento, il procedimento penale era ancora nella fase delle indagini preliminari, essendo intervenuto il rinvio a giudizio del lavoratore successivamente.

Tutte le novità in materia di pensione anticipata per il 2025

Con il **messaggio n. 502**, l'Inps ha attivato le procedure per le domande per il pensionamento anticipato, Opzione Donna e Ape sociale per l'anno 2025.

L'aggiornamento del sistema informatico, introdotto in seguito alle direttive della [legge di Bilancio 2025](#), ribadisce la possibilità di usufruire di un regime flessibile per il pensionamento anticipato, purché vengano rispettati i requisiti contributivi stabiliti.

Il Governo ha infatti confermato che chi ha maturato il numero necessario di anni di contribuzione potrà beneficiare di questa forma di pensionamento, la quale permette di cessare l'attività lavorativa prima della soglia ordinaria. Per adeguarsi alle novità normative, l'Inps ha aggiornato il proprio sistema informatico, introducendo due distinte soluzioni:

- **pensione anticipata flessibile**, che segue i criteri previsti dalla legge di Bilancio e che rientra nel gruppo anzianità/anticipata/vecchiaia, con il prodotto indicato come "Pensione di anzianità/anticipata";
- **pensione anticipata flessibile con opzione contributiva**: in questo caso, il calcolo dell'assegno avviene interamente secondo il metodo contributivo, sempre facente parte del medesimo gruppo.

Chi necessita di assistenza potrà rivolgersi e ricevere assistenza potrà rivolgersi al patronato convenzionato con la FLP chiamando i numeri 333872814 (Roberto LOSCHIAVO) o 3479957955 (Fiammetta GIULIANO)

Opzione Donna 2025: requisiti e modalità di accesso

Un'altra misura che permette un'uscita anticipata dal mondo del lavoro è **Opzione Donna 2025**, riservata alle sole lavoratrici in possesso dei requisiti previsti, le quali potranno inoltrare la propria richiesta sia tramite il sito ufficiale dell'Inps che recandosi presso i patronati.

L'adeguamento del sistema informatico, previsto dalla legge di Bilancio 2025, conferma la possibilità di usufruire di questa misura, pur comportando una specifica condizione: **l'assegno pensionistico viene ricalcolato interamente secondo il sistema contributivo**, il quale, in molti casi, risulta meno vantaggioso rispetto alle formule tradizionali.

Questa iniziativa, riservata esclusivamente alle lavoratrici, non si configura come un pensionamento anticipato classico, in quanto si basa unicamente sui contributi versati, escludendo le più favorevoli regole retributive del passato. Secondo l'ultimo messaggio dell'Inps, le domande per Opzione Donna devono essere inquadrare nella categoria "Pensione Anticipata opzione donna legge di bilancio 2023/2024/2025", con riferimento al gruppo anzianità/anticipata/vecchiaia e con il prodotto selezionabile indicato come "Pensione di anzianità/anticipata".

Per la presentazione della domanda, valgono le stesse modalità indicate per la pensione anticipata.

Ape Sociale 2025: un aiuto per lavoratori in difficoltà

L'Inps ha altresì dato via libera alle domande per l'**Ape Sociale 2025**, un sussidio economico destinato a specifiche categorie di lavoratori che si trovano in condizioni di disagio.

Questa misura è concepita per agevolare coloro che, a causa di situazioni lavorative particolarmente precarie e del raggiungimento di un minimo di anni contributivi, necessitano di un **aiuto temporaneo**.

L'Ape Sociale si distingue dalla pensione anticipata flessibile, che si fonda esclusivamente sul monte contributivo e dalla misura Opzione Donna, riservata alle lavoratrici. In questo caso, l'indennità è destinata a **oggetti in condizioni di particolare difficoltà**, quali disoccupati, caregiver o lavoratori impegnati in mansioni gravose.



COORDINAMENTO TERRITORIALE BARI - BAT



Concorso per Funzionari Tecnici Informatici all'Agencia delle Dogane 2025

L'Agencia delle Dogane e dei Monopoli (ADM) ha avviato un concorso pubblico per il reclutamento di 39 Funzionari Tecnici Informatici con competenze avanzate in intelligenza artificiale.

Per partecipare alla selezione, è necessario possedere uno dei seguenti titoli di studio:

- Laurea triennale in Scienze dell'economia e della gestione aziendale, Scienze economiche, Scienze matematiche, Statistica, Scienze e tecnologie fisiche, Scienze e tecnologie informatiche, Ingegneria civile e ambientale, Ingegneria dell'informazione o Ingegneria industriale;
- Diploma di laurea del vecchio ordinamento in Economia e Commercio, Statistica, Astronomia, Fisica, Matematica, Informatica o qualsiasi ambito ingegneristico;
- Laurea magistrale o specialistica equiparata ai titoli sopra elencati, secondo le disposizioni del Decreto interministeriale del 9 luglio 2009.

I candidati in possesso di un titolo accademico conseguito all'estero dovranno ottenere il riconoscimento di equivalenza da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri, seguendo la procedura prevista dalla normativa vigente.

I candidati selezionati dovranno possedere elevate capacità tecnico-specialistiche per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi, con particolare attenzione alla sicurezza informatica e all'analisi dei dati. Saranno inoltre valutate competenze trasversali in tre ambiti principali:

- **Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione**, dimostrando capacità di adattamento alle innovazioni tecnologiche;
- **Collaborazione e lavoro di squadra**, favorendo la condivisione di informazioni e la sinergia tra colleghi;
- **Gestione dei processi**, attraverso la pianificazione e il monitoraggio delle attività in coerenza con gli obiettivi istituzionali.

Le domande di partecipazione devono essere presentate esclusivamente online tramite il Portale unico del reclutamento "inPA" (www.inpa.gov.it). La piattaforma è attiva dal **10 febbraio 2025 alle ore 9:00** fino al **28 febbraio 2025 alle ore 17:00**.

L'accesso al portale richiede l'identificazione digitale tramite SPID, CIE o CNS. Durante la compilazione, sarà necessario inserire le informazioni curriculari richieste dal format e completare l'invio della candidatura.

Il Coordinatore Territoriale

Michele GIULIANO