

Dotazioni organiche e trattamenti economici nella P.A.

Documento redatto dal Servizio Studi della Camera dei Deputati, che riepiloga lo status normativo su: limitazioni al turn over e facoltà assunzionali; mobilità; stabilizzazione personale precario; procedure concorsuali e graduatorie; trattamenti economici; riforma dei sistemi di valutazione.

[Dotazioni organiche e trattamenti economici nelle P.A.](#)

Vademecum sul sistema pensionistico

Una guida utile per orientarsi nei meandri del sistema pensionistico italiano, alla luce delle novità introdotte nel 2020.

[Vademecum sul sistema pensionistico](#)

Detassazione TFS – istruzioni

operative

Il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, ha introdotto una parziale detassazione del **Trattamento di Fine Servizio** dei dipendenti pubblici, da applicarsi all'imponibile dei Trattamenti di Fine Servizio (TFS) con **importo fino a 50.000 euro**.

Con la circolare INPS 30 luglio 2020, n.90 si forniscono le **istruzioni applicative** della norma in argomento.

In particolare la circolare fornisce indicazioni in merito ai criteri della detassazione del Trattamento di Fine Servizio, e alla determinazione dell'imponibile e dell'aliquota d'imposta.

In ordine alle modalità di computo, l'**Agenzia delle Entrate** ha ritenuto, in accordo con l'Istituto, che la detassazione parziale del trattamento possa essere operativamente attuata in forma di '**detrazione fiscale**' dall'imposta, calcolata secondo le percentuali fissate dalla norma.

Infine è stato approvato il modello della **Certificazione Unica dei redditi**, che prevede tre nuovi campi relativi ai benefici in parola.

[Detassazione TFS](#)

Tutela dei lavoratori affetti

da Coronavirus

Tutela infortunistica nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro. Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" – Articolo 42 comma 2, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27. Chiarimenti.

[...] L'Istituto con la circolare 3 aprile 2020, n. 13 ha dato le indicazioni operative, anche in relazione alla prima fase della situazione emergenziale legata alla diffusione pandemica da nuovo Coronavirus (SARS-Cov-2) per la tutela dei lavoratori che hanno contratto l'infezione in occasione di lavoro a seguito dell'entrata in vigore della disposizione di cui all'art. 42, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazione, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Con la presente circolare, acquisito il parere favorevole del Ministro del lavoro e delle politiche sociali con nota del 20 maggio 2020, prot. 5239, si forniscono delle ulteriori istruzioni operative nonché dei chiarimenti su alcune problematiche sollevate in relazione alla tutela infortunistica degli eventi di contagio. [...]

[circolare n 22 del 20 maggio 2020](#)

Giurisprudenza (Aggiornamento)

– 2)

Stabilizzazione e calcolo dei tre anni

Il Tar Campania, con la sentenza n. 2893/2020, ha affrontato il tema della **computabilità del periodo di astensione obbligatoria nel calcolo della durata dei contratti di lavoro flessibile, necessaria per il conseguimento del requisito dei tre anni** previsto dall'articolo 20, comma 2, del Dlgs 75/2017 ai fini della stabilizzazione.

Il Tribunale ha ricordato che in applicazione dell'articolo 22 del testo unico sulla tutela della maternità e paternità, in base al quale i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, applicabile anche alle lavoratrici madri che hanno stipulato con le pubbliche amministrazioni un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, il periodo di astensione obbligatoria **deve essere integralmente computato anche ai fini del calcolo della durata dei contratti di lavoro flessibile** necessaria per il conseguimento del requisito per la stabilizzazione, previsto dall'articolo 20, comma 2, del Dlgs 75/2017.

Del resto, ha rilevato il Tar campano che detta norma deve essere applicata anche alle lavoratrici madri che hanno stipulato con le pubbliche amministrazioni un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi dell'articolo 1, comma 791, della legge 296/2006, che ha previsto l'emanazione di un decreto del ministro del Lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze, per disciplinare l'applicazione delle disposizioni previste dagli articoli 17 e 22 del Dlgs 151/2001, a tutela e sostegno della maternità delle lavoratrici iscritte alla gestione separata sopra indicata, nei limiti delle risorse rivenienti dallo specifico gettito contributivo da determinare con il medesimo decreto.

I requisiti per selezionare le categorie protette

«**Non costituisce comportamento discriminatorio** la previsione, in sede di bando di concorso riservato alle categorie previste dall'articolo 8 della legge 68/1999, del **requisito della sussistenza dello stato di disoccupazione anche al momento dell'assunzione** trattandosi di previsione avente la finalità di tutelare, in conformità con il dettato legislativo e con i principi affermati dalla Corte di Giustizia Ue, il disabile disoccupato rispetto ad altro soggetto, egualmente disabile ma nelle more fuoriuscito dalla categoria dei disoccupati».

È questo il principio affermato dalla Corte di cassazione sezione lavoro, con la sentenza n. 14790/2020, con la quale ha giudicato la legittimità del provvedimento di esclusione dall'assunzione di un vincitore di un concorso pubblico per titoli ed esami, indetto ai sensi della legge 68/1999.

In particolare, un soggetto, risultato vincitore di un concorso riservato alle categorie previste dall'articolo 8 della legge 68/1999 (il cui bando prevedeva il permanere del requisito della disoccupazione in capo al portatore di disabilità sia al momento della domanda sia all'atto dell'assunzione), era stato escluso dall'assunzione per carenza del requisito della disoccupazione al momento dell'assunzione.

La retribuzione per le mansioni superiori «di fatto»

La Corte di cassazione sezione lavoro, con ordinanza n. 14805/2020, ha accolto il ricorso di un lavoratore (assunto in categoria A) volto al pagamento delle differenze di retribuzione maturate in ragione dell'esercizio di mansioni superiori, riferibili alla categoria B.

In particolare, confermando la debenza delle somme a favore del dipendente, la Corte ha rilevato che nel caso di svolgimento di mansioni superiori di fatto, non è rilevante, ai fini della corresponsione delle differenze retributive, l'accertamento in merito all'esistenza di un atto scritto di conferimento di dette mansioni. Infatti, **«lo svolgimento di fatto di mansioni proprie di una qualifica, anche non immediatamente superiore a quella di inquadramento formale, comporta in ogni caso, in forza del disposto del Dlgs 165/2001, articolo 52, comma 5, il diritto alla retribuzione propria di detta qualifica superiore e questo diritto non è condizionato alla sussistenza dei presupposti di legittimità di assegnazione delle mansioni o alle previsioni dei contratti collettivi nè all'operativa del nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dalla contrattazione collettiva»**.

Termini del procedimento disciplinare

«In tema di pubblico impiego contrattualizzato, ai fini della decorrenza del termine perentorio previsto per la conclusione del procedimento disciplinare dall'acquisizione della notizia dell'infrazione (articolo 55-bis, comma 4, del Dlgs 165/2001) **assume rilievo esclusivamente il momento in cui questa acquisizione, da parte dell'ufficio competente regolarmente investito del procedimento, riguardi una "notizia di infrazione"** di contenuto tale da consentire allo stesso di dare, in modo corretto, l'avvio del procedimento disciplinare, nelle sue tre fasi fondamentali della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione».

Sono le conclusioni della Corte di Cassazione sezione lavoro, contenute nella sentenza n. 14810/2020, con cui è stato respinto il ricorso di un lavoratore, al quale il Comune di appartenenza aveva irrogato la sanzione del licenziamento

disciplinare.

In particolare, tra le doglianze opposte dal soggetto, vi era la contestazione circa la legittimità del provvedimento per mancato rispetto dei termini procedurali previsti per la conclusione del procedimento disciplinare.