



Notizie Utili 15

Requisiti Opzione Donna: i chiarimenti dell'Inps

Con la circolare n°59 del 3 maggio 2024, l'Inps ha chiarito le **modalità di accesso ad Opzione Donna**. Potranno accedere alla misura solamente le lavoratrici con 61 anni di età, 35 anni di contributi e una condizione di disagio accertato. Il **requisito dell'età anagrafica**, però, può essere ridotto di un anno per ogni figlio, fino ad un massimo di due anni. Per i **requisiti contributivi**, occorre ricordare che sono utili anche i periodi assicurativi maturati all'estero, in Paesi ai quali si applica la regolamentazione dell'Unione europea, in materia di sicurezza sociale.

Per quanto riguarda il terzo requisito, ovvero quello della **condizione di disagio accertato**, teniamo conto di **tre casistiche**:

- Caregiver, nel caso in cui le richiedenti assistano, da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di 1° grado con handicap grave. Il diritto può essere esteso anche ad un parente o affine di 2° grado convivente, a condizione che i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano più di 70 anni, siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti;
- Riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74%;
- Lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto (al 1° gennaio 2024 o successivamente) per la gestione della crisi aziendale, presso la struttura per la crisi d'impresa.

Le lavoratrici in possesso dei requisiti riceveranno la pensione **dopo 12 mesi** dalla data di maturazione dei requisiti previsti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti. Oppure **dopo 18 mesi** dalla data di maturazione dei requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle Gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.

Niente risarcimento per la (illegittima) reiterazione di incarichi dirigenziali pubblici a personale interno

Il conferimento di un incarico dirigenziale a termine a dipendenti della medesima Amministrazione si innesta su un rapporto di lavoro subordinato (non dirigenziale) già esistente e, in quanto equiparabile all'ipotesi della reggenza, o dell'esercizio di mansioni superiori, non determina la costituzione di un rapporto dirigenziale a termine assimilabile a quello con i soggetti non appartenenti ai ruoli dirigenziali della P.A. [Cassazione civile, Sez. lav., ord. 11 aprile 2024, n. 9856](#).

PENSIONE DI REVERSIBILITÀ ESTESA AI NIPOTI: RICALCOLO INPS PER TUTTI

L'INPS recepisce la sentenza 88/2022 della Corte Costituzionale sul diritto alla pensione di reversibilità per nipoti maggiorenni orfani riconosciuti inabili al lavoro e viventi a carico degli ascendenti assicurati e pubblica le istruzioni per l'accesso al trattamento. La circolare 64/2024 fornisce dunque tutte le regole applicative, i chiarimenti sugli effetti di retroattività della pronuncia e le procedure per il ricalcolo dei trattamenti previdenziali attualmente in essere.

In quali termini devono essere gestite le assemblee che si svolgano su piattaforma informatica, anziché in locali concordati con l'amministrazione?

Sebbene la modalità di svolgimento delle assemblee su piattaforma informatica non sia regolata dal CCNQ, si ritiene che la piattaforma stessa possa essere considerata quale locale virtuale concordato e, dunque, rientrare in via analogica negli ambiti della previsione contrattuale. In ogni caso la valutazione sulla praticabilità di tale ipotesi sul piano operativo va ricercata in ambito locale tenendo conto delle caratteristiche peculiari dell'amministrazione e riponendo attenzione sulla necessità di rilevazione dei partecipanti collegati on line al fine di poter effettuare il monitoraggio finalizzato al rispetto del monte ore di assemblea spettante a ciascun dipendente.

Agenzia delle Entrate - Selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato di 80 unità per l'area dei funzionari, famiglia professionale funzionario gestionale, da destinare ai processi di selezione, valutazione, formazione e sviluppo delle risorse umane.

Requisiti di ammissione

Alla procedura selettiva di cui al presente bando possono partecipare coloro che, alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande, sono in possesso dei requisiti indicati di seguito:

a) laurea triennale (L) nelle seguenti classi di laurea o titolo equiparato:

Scienze dei servizi giuridici (L-14); Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione (L-16); Scienze dell'economia e della gestione aziendale (L-18); Scienze dell'educazione e della formazione (L-19); Scienze e tecniche psicologiche (L-24); Scienze economiche (L-33); Scienze politiche e delle relazioni internazionali (L-36); Sociologia (L-40);



COORDINAMENTO TERRITORIALE

oppure:

diploma di laurea in giurisprudenza, economia e commercio, psicologia, scienze dell'educazione, scienze della formazione primaria, scienze politiche, sociologia, conseguito secondo l'ordinamento di studi previgente al D.M. n. 509/99 o titolo equipollente per legge;

oppure:

laurea specialistica o magistrale equiparata ai suddetti diplomi di laurea secondo quanto stabilito dal decreto interministeriale del 9 luglio 2009.

Alla procedura selettiva possono partecipare anche coloro che sono in possesso di titolo di studio conseguito all'estero, o di titolo estero conseguito in Italia, riconosciuto equipollente ai fini della partecipazione ai pubblici concorsi, secondo la vigente normativa, ad una delle lauree sopra indicate; possono partecipare altresì coloro per i quali la procedura per il riconoscimento della suddetta equipollenza sia in corso, purché dimostrino di aver presentato la relativa richiesta, ai sensi delle disposizioni vigenti in materia, entro il termine ultimo di presentazione della domanda di partecipazione al presente concorso;

cittadinanza italiana;

posizione regolare nei riguardi degli obblighi militari;

godimento dei diritti politici e civili;

idoneità fisica all'impiego.

Le domande dovranno essere trasmesse tramite SID/CIE/CNS/IDAS mediante la compilazione del format di candidatura sul portale del reclutamento "inPA" (<https://www.inpa.gov.it/>) previa registrazione sullo stesso. I candidati dovranno essere in possesso di un indirizzo di una PEC. la registrazione e l'invio on line della devono essere compilati entro le ore 23,59 del trentesimo giorno successivo a quello della pubblicazione del bando.

Bonus mamme lavoratrici: esonero contributivo applicato da maggio da NoiPA

NoiPA ha comunicato che, nell'emissione ordinaria di maggio, sarà applicato, per la prima volta, l'esonero contributivo per il Bonus mamme lavoratrici. L'emissione ordinaria di maggio 2024 sarà la prima, per NoiPA, nella quale sarà applicato l'art.1, c.180 della Legge di Bilancio 2024, ovvero quello che introduce il Bonus mamme lavoratrici. Il Bonus, come sappiamo, spetta alle lavoratrici madri di tre o più figli, con un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, per i periodi di paga compresi tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026 (o fino al compimento della maggiore età del più piccolo).

Solo per quest'anno, il requisito dei figli è stato abbassato a due: perciò, ne potranno usufruire anche le **lavoratrici madri con due figli**, se il più piccolo ha meno di 10 anni.

La misura prevede un **esonero pari al 100% della quota dei contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), a carico della lavoratrice, fino ad un **massimo annuo di 3mila euro** (250 euro su base mensile).

Nel mese di maggio saranno pagati anche gli **arretrati**, in riferimento al periodo compreso **tra gennaio e aprile 2024**, mediante un'**emissione straordinaria**. Nella nota di NoiPA, si precisa che il Bonus è **alternativo (e non cumulabile)** al taglio del cuneo fiscale. Ovvero all'esonero contributivo IVS (o FAP) del 6% o 7%, previsto dal Decreto Lavoro, che è già stato applicato per le prime mensilità dell'anno. Quindi nel calcolo degli arretrati, si dovranno **sottrarre le somme** già eventualmente ricevute a questo titolo.

Mobilità volontaria e concorsi pubblici: chiarimenti dal Consiglio di Stato

Il Consiglio di Stato, sezione III, con la sentenza 4166/2024, ha fornito importanti chiarimenti sulla mobilità volontaria nella Pa in rapporto all'indizione di nuovi concorsi pubblici e allo scorrimento di graduatorie esistenti.

In questo recente pronunciamento i giudici amministrativi hanno fornito chiarimenti significativi riguardo alle procedure di approvvigionamento del personale nella pubblica amministrazione. La sentenza si inserisce in un contesto di continuo dibattito sulla gestione delle risorse umane, evidenziando la priorità di certi meccanismi di scelta nelle assunzioni di nuovi dipendenti rispetto ad altri.

Questo nuovo indirizzo giuridico potrebbe avere un impatto rilevante sulle future strategie di assunzione e mobilità del personale pubblico: scopriamone in modo breve il perché.

La sentenza ha sottolineato l'importanza di questa procedura come strumento fondamentale per l'acquisizione di personale nelle nostre amministrazioni. Secondo quanto stabilito, prima di avviare un nuovo concorso o una selezione, gli enti devono considerare la possibilità di ricorrere in maniera prioritaria a questo istituto rispetto alle sue alternative. Si sostiene dunque **il principio della prevalenza della mobilità volontaria sullo scorrimento di graduatorie esistenti e valide**. Ovviamente ha prevalenza, in modo consequenziale anche all'indizione di un nuovo concorso/selezione.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Questo significa che, anche se esistono graduatorie di concorsi precedenti ancora in vigore, l'amministrazione non è obbligata a utilizzarle prima di ricorrere alla mobilità.

Tale principio è stato già affermato in precedenti sentenze dello stesso Consiglio di Stato (es. n. **11605** e n. **2410** del **2022**; n. **7792** del **2021**; n. **6705** e n. **6041** del **2020**; n. **3750** del **2018**).

L'assegnazione di un carattere privilegiato alla mobilità volontaria si giustifica in quanto essa garantisce maggiore efficacia ed efficienza rispetto alla procedura concorsuale.

I principali vantaggi di questa scelta includono:

- **personale già formato:** l'amministrazione può acquisire personale già esperto e immediatamente operativo, riducendo così i tempi e i costi della formazione.
- **risparmio di spesa:** favorendo la mobilità, si contribuisce a un uso più efficiente delle risorse umane disponibili nel comparto pubblico, evitando spese aggiuntive legate all'assunzione di nuovo personale.

La sentenza inoltre chiarisce che la preferenza per la mobilità **non necessita di essere motivata ogni volta**. Questa scelta è considerata infatti **intrinsecamente vantaggiosa per l'amministrazione**, grazie ai benefici strutturali che comporta.

Legittima la sanzione disciplinare del dirigente pubblico che non sovrintende, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto svolgimento dell'attività del personale assegnato alla struttura, e tale controllo non può non implicare il controllo del processo lavorativo e l'operato del personale a esso addetto

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con l'ordinanza n. 8642 depositata il 2 aprile 2024, intervenendo in tema di sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti pubblici, ha confermato la legittimità della sanzione disciplinare per mancato controllo precisando che *"... il dovere di «sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto svolgimento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare» (art. 5 c.c.n.l. cit.) non può non implicare quello di controllare il processo lavorativo e l'operato del personale a esso addetto, guidandone, con direttive di carattere generale, le attività, tra cui quelle di data entry riguardanti, appunto, gli accertamenti di infrazioni rilevate con le apparecchiature autovelox (qui oggetto dell'inserimento con codice errato nel sistema "Prosa"); il che comporta, come rettamente rilevato dal giudice d'appello, a fronte della riscontrata «tolleranza di irregolarità di servizio» o della configurabilità del «grave danno all'ente», l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio «con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino a un massimo di 6 mesi» (così come previsto dall'art. 7, comma 8, del c.c.n.l., cit.); ..."*

Legittimo il provvedimento che sospende senza retribuzione il dipendente che rifiuta di prendere parte alla formazione negli orari indicati dal datore

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con l'ordinanza n. 12790 depositata il 10 maggio 2024, intervenendo in tema di sicurezza sul lavoro sull'obbligo di partecipazione ai corsi formativi del lavoratore, ha stabilito il principio secondo cui *"... il legislatore del 2008, nello stabilire che l'attività di formazione deve avvenire «durante l'orario di lavoro», chiarisce contestualmente che essa non può comportare oneri a carico del lavoratore; il che rappresenta un implicito riconoscimento della possibilità datoriale di richiedere che la formazione avvenga in orario corrispondente a prestazioni di lavoro esigibili oltre l'orario normale, fermo restando, sotto il profilo della relativa remunerazione, l'applicazione delle prescritte maggiorazioni; ..."*

ISEE 2024, AUMENTATI I LIMITI, DIVENTA PIÙ FACILE ACCEDERE ALLE BORSE DI STUDIO

Con il recente Decreto Direttoriale n. 318 del 14.03.2024, il Ministero dell'Università e della Ricerca ha pubblicato l'aggiornamento - per l'anno accademico 2024-2025 - dei limiti massimi dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) e dell'Indicatore della Situazione Patrimoniale Equivalente (ISPE) per l'accesso ai benefici relativi al diritto allo studio.

DICHIARAZIONI: SE L'INCARICATO TARDA E NON HA SCUSE SCONTA LE SANZIONI

In tema di sanzioni amministrative comminate - per tardiva trasmissione telematica delle dichiarazioni dei contribuenti - ad un soggetto che svolga professionalmente tale compito, grava su quest'ultimo, per poter andare esente da responsabilità, l'onere della prova di aver esercitato una adeguata diligenza, ai sensi dell'art. 1176, secondo comma, cod. civ. La responsabilità non può essere superata adducendo quali attenuanti la presenza di disguidi tecnici, malattie, infortuni o l'indisposizione di un collaboratore. Ordinanza n. 13469 del 15 maggio 2024 (udienza del 17 aprile 2024) Cassazione civile, sezione V - Pres. Crucitti Roberta

Il Coordinatore Territoriale