



Notizie Utili 25

Il Bonus 100 euro per i dipendenti è stato anticipato al 2024?

Inizialmente, il Bonus 100 euro per i dipendenti era stato fissato al 2025, ma potrebbe essere anticipato al 2024: ecco cosa sappiamo.

Lo scorso 30 aprile, il **Consiglio dei Ministri** ha approvato il [decreto primo maggio](#), con alcune misure per i lavoratori. Tra queste, c'è anche il [Bonus 100 euro per i dipendenti](#), chiamato anche "bonus Befana", inizialmente previsto a partire **da gennaio 2025**.

Il Viceministro dell'Economia **Maurizio Leo**, però, nelle ultime ore, annunciato la possibilità che possa essere anticipato al 2024.

Il decreto, come anticipato, aveva introdotto un'**indennità di 100 euro per i lavoratori dipendenti**, che doveva essere erogata nel 2025.

Ma il Viceministro Leo è intervenuto sul tema nelle ultime ore, dicendo:

"Nel decreto legislativo sulle imposte dirette è contenuto il cosiddetto Bonus Befana, un'erogazione a gennaio di 100 euro per le famiglie. Non è del tutto da escludere che, questo bonus, possa essere rivisto e anticipato nel 2024, sostanzialmente implementando le tredicesime di questo anno. Vogliamo aiutare le famiglie, soprattutto in un momento particolare dell'anno".

Potranno ricevere l'indennità, i lavoratori dipendenti che soddisfano i **seguenti requisiti** nel 2024:

- Reddito complessivo inferiore a 28mila euro;
- Essere:
 - sposato o separato con almeno un figlio a carico;
 - genitore single con almeno un figlio a carico (nato, adottato o affidato);
 - genitore single con figli adottivi, affidati o affiliati, anche se non sposato o separato;
- Imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente (escludendo pensioni e assegni ad esse equiparati), percepiti dal lavoratore, d'importo superiore a quello delle detrazioni spettanti.

Come richiederla

Secondo le ultime parole del Viceministro Leo, l'indennità potrebbe essere erogata insieme alle **tredicesime di dicembre 2024**. L'erogazione, però, non è automatica. Dovranno essere i lavoratori dipendenti, infatti, a richiederla al datore di lavoro, certificando per iscritto di avere tutti i requisiti e comunicando il codice fiscale del coniuge e dei figli.

Sezione Lavoro Ordinanza 19692/2024* Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Retribuzione di risultato – Disponibilità risorse finanziarie

La retribuzione di risultato, non correlata al solo svolgimento della funzione dirigenziale, presuppone l'instaurazione di una procedura che richiede la previa fissazione di specifici obiettivi e la successiva verifica del relativo grado di realizzazione, essendo finalizzata a remunerare la qualità delle prestazioni e gli obiettivi conseguiti, e riguardando l'apporto del dirigente in termini di produttività o redditività della sua prestazione (Cass. n. 14638/2016); la determinazione dell'indennità di risultato è dunque affidata alle procedure stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Si è in particolare chiarito che, al pari della retribuzione di posizione, la retribuzione di risultato non costituisce una voce automatica ma resta subordinata, per ciascun dirigente, a specifiche determinazioni annuali, volte a vagliare la presenza in concreto dei relativi presupposti, e da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi e delle valutazioni degli organi di controllo interno, oltre che al rispetto dei limiti delle risorse disponibili e della capacità di spesa dell'Amministrazione interessata (Cass. n. 21166/2019; Cass. n. 20065/2016; Cass. n. 5679/2022 e Cass. n. 14672/2022). La disponibilità delle risorse viene pertanto definita a monte in sede di accordo sindacale all'esito delle valutazioni discrezionali e a tali criteri la P.A. è tenuta ad uniformarsi, senza che possa configurarsi alcun profilo di colpa. Né può configurarsi alcun *vulnus* nella riduzione l'entità della



COORDINAMENTO TERRITORIALE

indennità di risultato a fronte dell'accertamento in sede sindacale dell'indisponibilità delle risorse, in quanto non sussistono diritti quesiti.

Sezione Lavoro Ordinanza 17320/2024* Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Recupero somme indipendentemente erogate ai dipendenti pubblici

In tema di recupero delle somme indebitamente erogate ai dipendenti pubblici, l'art. 4, comma 1, del D.L. n. 16 del 2014, convertito dalla legge n. 68 del 2014, non deroga all'art. 2033 c.c., pertanto la pubblica amministrazione può recuperare direttamente dal dipendente che le abbia percepite le somme indebitamente versate.

Sezione Penale IV Sentenza 33015/2024* Impiego Pubblico – Falsa attestazione in servizio - Truffa – Peculato

Secondo la giurisprudenza di Cassazione la falsa attestazione del pubblico dipendente relativa alla sua presenza in ufficio, riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, integra il reato di “*truffa aggravata*” ove il soggetto si allontani senza far risultare, mediante timbratura del cartellino o della scheda magnetica, i periodi di assenza, sempre che questi ultimi siano economicamente apprezzabili, e che anche una “*indebita percezione*” di poche centinaia di Euro, corrispondente alla porzione di retribuzione conseguita in difetto di prestazione lavorativa, costituisce un danno economicamente apprezzabile per l'amministrazione pubblica (Sez. 5, n. 8426 del 17/12/2013, Sez. 2, n. 14975 del 16/03/2018, Sez. 2, n. 3262 del 30/11/2018).

È illegittimo il proselitismo sindacale tramite l’“uomo-sandwich”

È illegittima l'attività di volantinaggio costituita dall’“uomo sandwich”, in quanto tale attività, per la durata dell'esposizione, impositiva della costante vista del materiale sindacale per la durata dell'intera prestazione lavorativa, può costituire fonte di distrazione costante e, dunque, recare pregiudizio all'ordinario svolgimento della vita ed attività aziendale (Cassazione civile, Sez. lav., ordinanza 13 settembre 2024, n. 24595).

Indennità dirigente pubblico: incidenza della portata temporale degli obiettivi di prestazione

Con la recente ordinanza 3 settembre 2024, n. 23614, la Corte di Cassazione nel pronunciarsi sui criteri di misurazione dell'indennità di risultato spettante ad un dirigente amministrativo alla luce della normativa collettiva di riferimento, ha precisato che ai fini della sua corresponsione totale, non sia sufficiente il raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati, dovendo la stessa indennità essere temporalmente calibrata in proporzione alla durata del servizio prestato nel corso dell'anno dal lavoratore (su cui incombe l'onere di allegare e provare gli obiettivi assegnatigli e i criteri di valutazione della prestazione, oltre al loro conseguimento).

Licenziamento in ritardo, hai diritto a un risarcimento se la contestazione disciplinare arriva tardi: la Cassazione

Il tema del licenziamento tardivo per contestazione disciplinare riguarda spesso i diritti del lavoratore, in particolare quando il provvedimento arriva a distanza di molto tempo dal presunto illecito. Il principio fondamentale che regola la materia è quello dell’**immediatezza della contestazione disciplinare**: il datore di lavoro, per poter procedere a una sanzione come il licenziamento, deve agire entro un lasso di tempo ragionevole dal momento in cui viene a conoscenza del comportamento scorretto.

Secondo la legge, **la contestazione disciplinare deve essere immediata**, ovvero deve seguire in tempi brevi l'accertamento del fatto illecito. Questo è fondamentale per evitare che il lavoratore si trovi in una situazione di incertezza riguardo al proprio rapporto di lavoro o che perda la possibilità di difendersi efficacemente. Tuttavia, **la legge non fissa un termine preciso entro il quale deve avvenire la contestazione**. Il datore di lavoro ha il diritto di condurre le dovute indagini per raccogliere prove sufficienti e procedere in modo corretto, specialmente se l'organizzazione aziendale è complessa.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Nel caso di aziende più strutturate, il processo di accertamento e le procedure interne possono richiedere più tempo rispetto a contesti aziendali più semplici. Nonostante questo, i lavoratori si domandano spesso se un licenziamento tardivo, arrivato dopo mesi dalla commissione dell'illecito, sia legittimo.

La Corte di Cassazione si è pronunciata più volte sulla questione della tempestività del licenziamento per motivi disciplinari. Con l'**ordinanza n. 24609 del 13 settembre 2024**, la Cassazione ha ribadito che **il datore di lavoro deve agire rapidamente per consentire al dipendente di difendersi e raccogliere prove a proprio favore**. Inoltre, un ritardo eccessivo può dare al lavoratore l'impressione che il comportamento scorretto sia stato tollerato o perdonato, inducendolo a ripeterlo e rischiando sanzioni più gravi.

Tuttavia, la Suprema Corte ha precisato che **il criterio di immediatezza va inteso in senso relativo**, considerando la natura dell'illecito e il tempo necessario per svolgere le indagini. Ciò significa che, se l'accertamento del fatto richiede più tempo, specialmente in organizzazioni complesse, **un certo ritardo può essere giustificato**.

La giurisprudenza ha elaborato dei criteri per valutare quando un licenziamento è tardivo e, quindi, non legittimo. In generale, **un licenziamento è considerato non tempestivo in due casi**:

- quando passa troppo tempo tra il fatto illecito e la contestazione disciplinare o il licenziamento, senza una valida giustificazione. Questo succede, ad esempio, quando il datore di lavoro, pur avendo già raccolto prove sufficienti, ritarda senza motivo l'invio della contestazione;
- quando il datore di lavoro ha tollerato in passato comportamenti simili a quelli contestati, rendendo tali condotte una "prassi aziendale". In questo caso, non può poi licenziare il dipendente per un comportamento che in passato non ha sanzionato.

La giurisprudenza ha stabilito che, per valutare la gravità di una condotta, è **necessario considerare come casi simili siano stati trattati in precedenza**. In pratica, se in passato comportamenti simili non sono stati sanzionati, il datore di lavoro non può ora considerare il fatto come un motivo valido per il licenziamento.

La giurisprudenza sulla tempestività: i precedenti

Il Tribunale di Firenze, con la sentenza n. 290 del 2023, ha fornito importanti indicazioni su quando un licenziamento può essere considerato tardivo. Il giudice ha chiarito che **il principio di immediatezza della contestazione deve tener conto delle circostanze concrete del caso**. In particolare, la tempestività della sanzione può essere compatibile con un intervallo di tempo anche lungo, se il datore di lavoro ha bisogno di tempo per indagare o se la complessità dell'azienda giustifica un ritardo.

La Cassazione, con la sentenza n. 23031 del 2024, ha confermato che **la valutazione della tempestività spetta al giudice**, il quale deve esaminare le ragioni addotte dal datore di lavoro per il ritardo. Se il datore dimostra che il tempo era necessario per le indagini o a causa della complessità della struttura organizzativa, il ritardo può essere giustificato.

Inoltre, la Corte d'Appello di Milano (sentenza n. 813 del 2023) ha sottolineato che **la tempestività della contestazione non si valuta dal momento in cui il datore di lavoro avrebbe potuto accorgersi dell'illecito**, ma dal momento in cui ne ha acquisito piena conoscenza. Se l'accertamento dei fatti richiede più tempo, questo può essere considerato nella valutazione complessiva del caso.

Un licenziamento comunicato troppo tardi rispetto ai fatti contestati non implica automaticamente la reintegrazione del lavoratore. Secondo la Cassazione (sentenza n. 18070 del 2023), in caso di licenziamento tardivo, **il dipendente non ha diritto al reintegro, ma solo al risarcimento del danno**. Questo perché, sebbene il ritardo renda il licenziamento illegittimo, non lo annulla completamente, ma lo priva di effetti reintegrativi. La tutela del lavoratore si concentra quindi sul risarcimento, poiché il tempo trascorso può aver compromesso la sua capacità di difendersi o creato un'aspettativa di impunità.

In sintesi, la tempestività della contestazione disciplinare è un elemento chiave nella valutazione della legittimità del licenziamento. Seppure la legge non fissi termini precisi, il datore di lavoro deve agire entro



COORDINAMENTO TERRITORIALE

tempi ragionevoli, altrimenti rischia di vedere annullata la sua decisione o di dover pagare un risarcimento al dipendente.

Il Ministero della Giustizia ha indetto un concorso pubblico per l'assunzione di 150 Assistenti Tecnici, con contratto a tempo indeterminato, da destinare al DAP (Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria): per partecipare basta avere conseguito il diploma.

Concorso 150 Assistenti Tecnici DAP al Ministero della Giustizia

Il concorso mira a reclutare Assistenti tecnici, una figura essenziale nell'area degli Assistenti, con competenze specifiche per supportare le attività tecniche e operative dell'amministrazione penitenziaria.

Per candidarsi, è necessario soddisfare alcuni criteri:

- **Cittadinanza:** è richiesta la cittadinanza italiana o appartenenza a specifiche categorie di stranieri, come indicato nell'articolo 38 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.
- **Diritti civili:** i candidati devono godere dei diritti civili e politici.
- **Titolo di studio:** è necessario possedere un diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale, ottenuto presso un istituto riconosciuto. Chi ha conseguito il diploma all'estero deve avere il provvedimento di equivalenza entro il termine di presentazione della domanda.
- **Idoneità fisica:** l'Amministrazione verificherà l'idoneità fisica per le mansioni di assistente tecnico, specialmente per i soggetti con disabilità.
- **Qualità morali:** i candidati devono rispettare le qualità morali e di condotta richieste dalla legge.

Non possono partecipare al concorso coloro che sono stati destituiti da impieghi pubblici o che hanno presentato dichiarazioni false in precedenti concorsi.

Le domande devono essere presentate esclusivamente attraverso il **portale inPA** fino alle ore 23,59 del **18 ottobre 2024**. La registrazione al portale è gratuita e richiede un sistema di identificazione come SPID o CIE.

Questi sono gli step da seguire:

- **Autenticazione:** i candidati devono accedere al portale inPA utilizzando un sistema di identificazione, come SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale), CIE (Carta d'Identità Elettronica) o altre modalità di autenticazione riconosciute. Questo passaggio garantisce la sicurezza e l'identità dell'utente.
- **Scelta del concorso:** dopo l'accesso, i candidati devono selezionare il concorso specifico per assistenti tecnici del Ministero della Giustizia. Questa fase permette di indirizzare la candidatura al bando corretto.
- **Compilazione:** Una volta selezionato il concorso, i candidati devono compilare il modulo di candidatura online. È importante fornire informazioni accurate e complete, poiché eventuali omissioni potrebbero comportare l'esclusione.
- **Invio della domanda:** dopo aver completato tutti i campi richiesti, la domanda deve essere inviata tramite il portale. Solo le domande inviate correttamente entro il termine stabilito saranno considerate valide. Il candidato riceverà una ricevuta con un codice identificativo, utile per tracciare la candidatura.

Dopo l'invio, i candidati riceveranno una ricevuta con un codice identificativo.

Il concorso consisterà in **un'unica prova scritta** che includerà **domande a risposta multipla su vari argomenti**, tra cui:

- Ordinamento Penitenziario
- Codice dei Contratti
- Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Lingua inglese e utilizzo di strumenti informatici

La prova sarà superata con un punteggio **di almeno 21/30** e sarà corretta in forma anonima.

Il Coordinatore Territoriale