



Notizie Utili 20

Concorso Inps, lavoro a tempo indeterminato: requisiti e come fare domanda

È stato indetto un nuovo concorso pubblico Inps, al fine di individuare **sette nuovi professionisti statistico-attuariali**. Un bando per titoli ed esami, indirizzato verso specifici soggetti. Di seguito riportiamo tutti i dettagli che è necessario conoscere per potersi candidare e, ovviamente, capire se si hanno i giusti requisiti. Ecco quelli che sono i soggetti ricercati dall'**Inps** in o bando pubblico. Ciò che si offre è un'assunzione a tempo indeterminato per sette professionisti statistico-attuariali. I soggetti devono vantare una **laurea magistrale** in:

- Finanza (LM-16);
- Scienze statistiche (LM-82);
- Scienze statistiche ed attuariali (LM-83).

Presi in considerazione anche **soggetti con titoli equiparati**. A tutti è richiesta inoltre **l'iscrizione all'Albo degli Attuari sezione A**. Validi anche i **titoli conseguiti all'estero**, a patto che siano riconosciuti come equivalenti a quanto precedentemente indicato.

Il soggetto candidato sprovvisto di provvedimento di equivalenza, è ammesso al concorso Inps con riserva. Dovrà dunque procedere alla presentazione della documentazione richiesta, qualora dovesse superare le prove previste. Sotto l'aspetto tecnico, infine, si richiede un **indirizzo di posta elettronica certificata**, al fine di poter procedere con la **candidatura al bando**.

Chiunque fosse interessato a candidarsi, dovrà presentare domanda di partecipazione attraverso la procedura online. Questa è l'unica ammessa e prevede la compilazione del format di candidatura presente sul **portale InPA**, dedicato alle fasi di reclutamento della Pubblica amministrazione.

Oltre al requisito tecnico già indicato, ovvero il possesso di un indirizzo mail certificato, occorre anche vantare un metodo di identificazione d'identità digitale:

- **SPID**;
- CIE;
- CNS;
- eIDAS

Si ricorda, inoltre, che è necessario effettuare la registrazione sul portale, al fine di poterne sfruttare i servizi. La compilazione e l'invio online della domanda non devono superare il termine massimo di 30 giorni, decorrenti dalla pubblicazione del bando. Si tenga in considerazione la data del 17 giugno 2024, ore 12.00, per l'apertura delle candidature. Ciò vuol dire che la data di chiusura è fissata per le **ore 23.59 del 17 luglio 2024**.

Come interpretare la locuzione "arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione" entro cui il dipendente ha diritto alla conservazione del posto (cfr. comma 10 dell'articolo 19 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022)? Si devono tenere in considerazione gli eventi personali (come ad es. le assenze interrutive) che possono modificare la durata del periodo di prova stesso?

La norma contrattuale in parola, come è noto, è posta a tutela del lavoratore - con rapporto a tempo indeterminato - riconoscendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'Amministrazione di provenienza e, al contempo, costituendo un vincolo in capo a quest'ultima, la quale infatti non può rendere disponibile detto posto di lavoro.

Pertanto, al fine di contemperare entrambi gli interessi, ossia quello del lavoratore ad una garanzia speciale per un determinato periodo di tempo e quello dell'Amministrazione a poter riottenere la disponibilità del posto, è stato individuato un termine oggettivo indipendente dagli eventi personali che possono modificare la durata del periodo di prova. In tale ottica, la locuzione "formalmente" di cui all'art. 19 del CCNL citato va



COORDINAMENTO TERRITORIALE

intesa come la durata del periodo di prova in senso teorico e non effettivo-sostanziale, cioè la durata del periodo di prova per come prevista dalle disposizioni contrattuali.

La modifica dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 ad opera della legge di Bilancio 2024 che eleva l'importo dell'indennità riconosciuta al lavoratore che fruisce dei congedi parentali è posta in alternativa o si aggiunge a quella dettata dalla disciplina contrattuale di cui all'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022?

Come è noto, l'art. 1 comma 179 della legge 213/2023 modifica l'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 stabilendo, al comma 1, che "a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024".

La norma legislativa sopra indicata va correlata con la disciplina contrattuale di maggior favore contenuta nella disposizione di cui all'articolo 28 del citato CCNL, che prevede che "nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, ... sono retribuiti per intero".

Pertanto, ove sussistano le condizioni sopra richiamate, le amministrazioni dovranno riconoscere la retribuzione per intero per i primi 30 giorni nonché l'indennità pari all'80% della retribuzione nell'anno 2024 (ridotta al 60% negli anni successivi) per il secondo mese di congedo fruito entro il sesto anno di vita del figlio. Si evidenzia tuttavia che il riconoscimento di detta maggiorazione dell'indennità è subordinato al rispetto dei requisiti richiesti dal legislatore, il quale specifica che si dovrà fare riferimento soltanto ai lavoratori che terminano, dopo il 31 dicembre 2023, il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità disciplinati, rispettivamente, nel Capo III e nel Capo IV del citato D. Lgs. n. 151 del 2001.

Sezione Lavoro Ordinanza 17715/2024* Impiego Pubblico – Whistleblowing – art 54-bis del Dlgs

La tutela del dipendente che segnala illeciti altrui (c.d. whistleblowing) salvaguarda il medesimo dalle sanzioni disciplinari o da reazioni ritorsive conseguenti alla sua denuncia, ma non istituisce un'esimente per gli autonomi illeciti che egli abbia commesso. La registrazione di conversazioni tra un dipendente e i suoi colleghi presenti, all'insaputa dei conversanti, può essere legittima se vi è una necessità difensiva e se l'utilizzo della registrazione avviene solo in funzione del perseguimento di tale finalità. L'applicazione delle tutele previste dall'art. 54-bis D.Lgs. n. 165 del 2001 nel caso di whistleblowing non autorizza improprie attività investigative o la violazione dei limiti posti dalla legge nella raccolta di informazioni sull'illecito segnalato.

Sezione VI Sentenza 5340/2024 Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Requisito di partecipazione a concorso dirigenza – Dlgs 165/2001

Ai fini della partecipazione a un concorso per dirigenti bandito dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli, il servizio prestato presso una Fondazione controllata da una Regione non è equiparabile a quello prestato come dipendente presso un'amministrazione pubblica, in presenza di un bando di concorso che prevede il requisito di essere dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio. Il richiamo alla nozione di "pubblica amministrazione" veicolata in via generica dalla *lex specialis* del concorso non può che coincidere, su un piano sistematico, con quella propria dell'art. 1, D.lgs. n. 165 del 2001.

Cassazione: licenziato il lavoratore che ha atteggiamenti ostruzionistici

Con l'**ordinanza n. 18296 del 04.07.2024**, la Cassazione afferma che il dipendente che pone in essere atteggiamenti ostruzionistici rispetto all'operato aziendale lede irrimediabilmente il vincolo fiduciario e, pertanto, è passibile di licenziamento.

il Coordinamento Territoriale