



Notizie Utili 13

Un dipendente che ha vinto un concorso pubblico presso un'altra Amministrazione o Ente deve presentare le proprie dimissioni e risolvere in tal modo il rapporto di lavoro?

Il dipendente vincitore di concorso pubblico ha l'onere di rassegnare le dimissioni presso l'Amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto dall'articolo 68 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018, estinguendo in tal modo il proprio rapporto di lavoro prima dell'assunzione nella nuova amministrazione. Allo stesso tempo, l'Amministrazione di provenienza ha l'onere di conservare il posto in dotazione organica per tutta la durata del periodo di prova prevista nell'Amministrazione di destinazione. Nel caso in cui il dipendente volesse esercitare il diritto di cui all'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, e rientrare così presso l'Amministrazione di provenienza, quest'ultima dovrà predisporre un nuovo contratto individuale di lavoro avendo cura di inquadrare il dipendente "nell'area o categoria e profilo professionale di provenienza" e di garantire gli sviluppi economici già acquisiti dal lavoratore

Il diritto di accesso al fascicolo informatico

L'accesso telematico al fascicolo informatico del procedimento è un obbligo per le pubbliche amministrazioni dal 2011. Consentire l'accesso al fascicolo informatico richiede di integrare informazioni provenienti da banche dati eterogenee, il rispetto delle Linee guida sul documento informatico e la disponibilità di servizi su PDND rendono oggi possibile raggiungere questo importante obiettivo di partecipazione all'azione amministrativa e di trasparenza.

Fondi in esaurimento e niente anticipi per il TFS/TFR

L'Inps chiude il rubinetto per l'anticipo del trattamento di fine servizio agli statali. Dal 25 aprile 2024 stop alla presentazione di nuove domande, «fino a nuova comunicazione». Motivo? Le risorse sono in via di esaurimento: «Sulla base delle stime effettuate sono in via di esaurimento» le risorse finanziarie destinate nel Bilancio di previsione dell'Inps all'anticipazione ordinaria del Tfs/Tfr per l'anno 2024 istituita nel 2022 in favore degli iscritti alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali. A delineare la situazione è stato l'ente di previdenza in un messaggio (**1628 del 25 aprile 2024**). Nello stesso documento l'Inps ha chiarito che «**a partire dal 25 aprile 2024**» è stata «inibita la presentazione di nuove domande».

Per **trattamento di fine servizio** (Tfs) si intende l'indennità che viene corrisposta ai dipendenti pubblici alla chiusura del rapporto lavorativo nella circostanza in cui la loro assunzione sia avvenuta prima della data del 1° gennaio 2001. Successivamente ai nuovi dipendenti è stato attribuito il Tfr. Il calcolo del Tfs è effettuato in base all'ultima retribuzione percepita nella sua integrità. Per il Tfr, invece, non ci sono connessioni di alcun tipo con la retribuzione in essere, quando viene concluso il rapporto lavorativo. In riferimento ai tempi di erogazione del Tfs dei dipendenti pubblici, i termini variano da 105 giorni a 24 mesi, in rapporto a quelle che sono le cause effettive del rapporto di cessazione del lavoro.

E' illegittimo il licenziamento del dipendente in malattia che comunica solo all'INPS l'indirizzo di reperibilità

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con l'ordinanza n. 8381 depositata il 28 marzo 2024, intervenendo in tema di licenziamento disciplinare, ha statuito che *"... In tema di licenziamento disciplinare, nella nuova disciplina prevista dall'art. 18 st.lav. riformato, infatti, il giudice deve preliminarmente accertare se ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, quali presupposti condizionanti la legittimità del recesso secondo previsioni legali non modificate dalla riforma e, solo ove ravvisi la mancanza della causa giustificativa, deve provvedere a selezionare la tutela applicabile ed in particolare se si tratti di quella generale ex comma 5 ovvero quella ex comma 4, operante nei soli casi ivi previsti ..."*



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Cassazione: le circolari INPS non possono prevedere limiti più stringenti di quelli dettati dalla legge

Con la **sentenza n. 10728 del 22.04.2024**, la Cassazione afferma che l'INPS non può prevedere alcuna limitazione soggettiva in materia di fruizione del premo di natalità se la legge istitutiva dello stesso richiede solo il requisito dell'essere gestante, genitrice o adottante.

RIPUBBLICHIAMO

Congedo parentale: nel 2024 due mesi all'80% dello stipendio

La legge di bilancio ha elevato l'indennità di congedo parentale per due mesi all'80% dello stipendio. Per il 2025 l'importo del secondo mese scenderà al 60%. La legge di bilancio 2024 ha modificato il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", disponendo **l'elevazione, dal 30% al 60% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un'ulteriore mensilità** da fruire entro il sesto anno di vita del figlio, o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento. Per il **solo 2024**, l'elevazione dell'indennità di congedo parentale, per **l'ulteriore mese, è pari all'80%** della retribuzione (invece del 60%). L'ulteriore mese di congedo si aggiunge alla mensilità che, secondo quanto stabilito dalla legge di bilancio 2023, già prevedeva un'indennità all'80% della retribuzione. **Nel 2024 sono quindi previsti due mesi di congedo parentale indennizzati all'80%**. Possono fruire dell'ulteriore mese di congedo **alternativamente i genitori, lavoratori dipendenti**, che terminano il congedo di maternità o di paternità obbligatorio **successivamente al 31 dicembre 2023**. Per il 2025 l'importo del secondo mese scenderà al 60%.

Il Coordinatore Territoriale