



**FUNZIONI LOCALI
E POLIZIE LOCALI**

Collegio di Presidenza Nazionale

email: cse.flpl@cse.cc - PEC: cse.flpl@csepec.it

sito internet: www.cse.cc - tel. 06/42010899 - 06/42000358

sede: via Aniene, 14 – 00198 Roma

Notizie Utili 40

Fino a 15.000 euro dall'INPS per figli studenti anche con ISEE oltre 44.000 euro

Erano tanti giovani studenti ad aspettarlo e finalmente, con un comunicato di ieri, l'INPS ha pubblicato l'importante bando che offre loro un'esperienza unica. Si tratta del Programma Itaca 2022-2023 previsto a favore dei figli, o orfani o equiparati, dei dipendenti e pensionati della pubblica amministrazione. Gli studenti potranno frequentare l'intero anno o parte di esso presso scuole straniere all'estero, godendo di una grande opportunità di crescita culturale e sociale.

Per tale scopo arrivano fino a 15.000 euro dall'INPS per figli studenti anche con ISEE oltre 44.000 euro. In particolare, l'INPS offre borse di studio a totale o parziale copertura del costo di un soggiorno scolastico all'estero organizzato da un soggetto terzo. Quest'ultimo garantisce il supporto per l'acquisizione della documentazione necessaria per il riconoscimento degli studi all'estero presso la scuola italiana e straniera. Inoltre i soggiorni dovranno comprendere almeno le spese di alloggio presso famiglie, college, biglietto aereo, spese di vitto, eventuale trasporto pubblico e coperture assicurative.

Importi e requisiti

L'INPS offre 1.500 borse di studio a favore di studenti delle scuole superiori per un periodo di studi all'estero, durante l'anno scolastico 2022-23. Gli studenti potranno scegliere di seguire il corso per l'intero anno scolastico, per 6 mesi in Europa o in Paesi extra Europei. O, ancora per un periodo di 3 mesi ma solo in Europa. L'importo massimo previsto per l'intero anno scolastico in Europa è pari a 12.000 euro, nei Paesi extra Europei è pari a 15.000 euro. Per un semestre è invece di 9.000 euro in Europa e di 12.000 euro nei Paesi extra Europei. Mentre, per la frequenza di soli 3 mesi in Europa è pari a 6.000 euro.

Per la partecipazione al bando, gli studenti dovranno avere i seguenti requisiti:

- aver ottenuto la promozione nell'anno scolastico 2020-2021;
- essere iscritti, al momento di presentazione della domanda, al secondo o terzo anno di una scuola secondaria di secondo grado;
- non essere in ritardo nella carriera scolastica;
- non aver conseguito altre borse di studio Itaca negli anni precedenti e similari.

Per poter presentare la domanda è necessario essere iscritti nella banca dati o essere riconosciuti dall'INPS come richiedenti. In mancanza si dovrà presentare la richiesta d'iscrizione che potrà essere scaricata dal sito web dell'Istituto. È inoltre necessario per la presentazione della domanda essere in possesso di SPID, CIE o CNS. Il richiedente, all'atto di presentazione, dovrà aver presentato la DSU per la determinazione dell'ISEE.

L'attestazione dell'ISEE concorre a determinare la posizione in graduatoria e l'importo della borsa di studio erogabile. Inoltre, il valore erogabile della borsa di studio è determinato in percentuale rispetto al valore massimo previsto, in relazione all'ISEE del nucleo familiare. Ad esempio con un ISEE di 8.000 euro la percentuale della borsa di studio sul valore massimo sarà pari all'89%. Invece, all'altro estremo, con un ISEE di oltre 44.000 euro la percentuale sarà del 54%.





La domanda dovrà essere inoltrata esclusivamente in via telematica, con tutti i dati richiesti nel bando. Potrà presentarsi dalle ore 12,00 del 4 novembre 2021 fino alle ore 12,00 del 9 dicembre 2021

CONCORSO (scad. 5 dicembre 2021)

Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di quaranta posti di dirigente di seconda fascia, a tempo pieno indeterminato, per gli uffici centrali e periferici, di cui un posto riservato alla Provincia autonoma di Bolzano. (GU n.88 del 05-11-2021)

Si comunica che è stato pubblicato in data odierna sul sito istituzionale dell'Agencia delle dogane e dei monopoli - www.adm.gov.it - il bando relativo al concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di complessive quaranta unità di personale con qualifica di dirigente di seconda fascia - di cui una riservata alla Provincia autonoma di Bolzano - presso gli uffici centrali e periferici dell'Agencia delle dogane e dei monopoli.

La domanda di partecipazione dovrà essere presentata entro il termine perentorio di trenta giorni decorrenti dal giorno successivo a quello della data di pubblicazione del presente avviso nella Gazzetta Ufficiale - 4ª Serie speciale «Concorsi ed esami». Il termine per la presentazione della domanda, ove cada in giorno festivo è prorogato di diritto al primo giorno non festivo successivo.

È possibile l'assunzione a tempo indeterminato parziale, 18 ore settimanali, di un lavoratore alle dipendenze di altro ente locale, con diverso profilo professionale a part time al 50%?

L'articolo 92 del D.Lgs 267/00, come noto, prevede per il solo personale degli enti locali una specifica deroga al divieto generale di cumulo dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego. Pertanto, un ente locale può legittimamente procedere alla assunzione a tempo parziale del dipendente di un altro ente locale, purché siano rispettate le previsioni del comma 1 dello stesso art. 92.

Come specificato all'art. 53 "Rapporto di lavoro a tempo parziale" del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, da leggere in combinato disposto con l'art. 19 "Contratto individuale di lavoro" dello stesso contratto:

- la previsione dell'assunzione e della tipologia contrattuale deve essere prevista nel Piano dei Fabbisogni (comma 1 lett. a) art. 53);
- il rapporto di lavoro a tempo parziale è costituito e regolato dal contratto individuale di lavoro in cui si devono stabilire anche le modalità di articolazione della prestazione lavorativa: durata e collocazione temporale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (comma 11, art. 53 e comma 4 art. 19 dello stesso CCNL);
- nel caso di specie, il dipendente avrà due distinti contratti individuali di lavoro che regolano i rispettivi rapporti;
- il dipendente all'atto della costituzione del rapporto di lavoro deve rendere la dichiarazione di cui al comma 6 dell'art. 19 del CCNL in esame, in merito all'insussistenza di cause di incompatibilità, che dovrà essere resa con riferimento al posto da ricoprire.

Qualora un dipendente vinca un concorso in una amministrazione di altro comparto (Es. Comparto Scuola, personale docente), ha diritto comunque alla conservazione del posto ex art. 20 del CCNL 21/10/2018?

L'art. 20, comma 10, del CCNL del 21.5.2018 delle Funzioni Locali prevede, come noto, la conservazione del posto senza retribuzione presso l'ente di provenienza al dipendente, a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso presso un altro ente o amministrazione, per un arco



temporale corrispondente pari alla durata del periodo di prova stabilita dal CCNL applicato presso l'ente o amministrazione di destinazione.

La medesima disciplina trova applicazione anche in caso di provenienza da altro comparto di contrattazione, a condizione che in questo sussista una condizione di reciprocità, nel senso che esista nell'ambito della contrattazione collettiva di questo diverso comparto una clausola di contenuto analogo che riconosca ai dipendenti vincitori di concorso in altro comparto di contrattazione, il diritto alla conservazione del posto nell'ente di provenienza, per la durata del periodo di prova.

Questa condizione di "reciprocità", con riferimento al personale docente della scuola, è soddisfatta dalle previsioni dell'art. 18, comma 3, del CCNL 29.11.2007, norma ad oggi, pienamente in vigore. Ai sensi della richiamata disposizione, infatti *"il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno scolastico senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova"*. Conseguentemente, il dipendente di un ente locale vincitore di un concorso per docente nel comparto della scuola, ha diritto alla conservazione del posto presso l'ente locale di appartenenza per l'intero periodo di prova che, nel comparto della scuola, ha la durata di un anno scolastico.

Nell'ambito del periodo di prova, quali sono le modalità di presentazione delle dimissioni? È prevista una modalità telematica?

Il CCNL del 21/05/2018 all'art. 20 regola la disciplina del "periodo di prova". Ai sensi del comma 6 dello stesso articolo 20, decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere da rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva. Per quanto riguarda le modalità di presentazione delle dimissioni non è prevista alcuna modalità telematica. Il CCNL del 21/05/2018 all'art. 20, si limita a prevedere una "comunicazione" alla controparte. Si ritiene, pertanto, che la forma scritta sia corretta, tenuto conto che il recesso (atto unilaterale) produce effetti dal momento che la controparte ne è venuta a conoscenza.

Parere in merito all'applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con legge n. 113 del 2021

Il Dipartimento della funzione pubblica (DFP-0066005-P-06/10/2021) in relazione alla richiesta di parere riguardante l'applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021 convertito con legge 113/2021, con specifico riguardo alla parte riguardante la disciplina della progressione tra le aree, ritiene che: "La nuova formulazione dell'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 consente all'amministrazione di prevedere il possesso di requisiti superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno. In tal senso, il legislatore valorizza l'excurus professionale, formativo e comportamentale del dipendente. Tra gli altri, sono previsti parametri valutativi come il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti e il possesso di titoli o competenze professionali o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno. Le amministrazioni possono quindi programmare il ricorso alla procedura comparativa per la copertura dei fabbisogni professionali sulla base delle proprie specifiche esigenze, declinando in autonomia, con propri atti, i titoli e le competenze professionali nonché gli ulteriori titoli di studio ritenuti maggiormente utili. Per le procedure comparative di accesso alla categoria "D", l'Ente potrà richiedere il possesso di titoli ulteriori rispetto a quelli di accesso previsti dalla contrattazione collettiva purché previamente individuati. La circostanza che si abbia un unico candidato non esime l'amministrazione dall'esperire la procedura, ferma restando, in ogni caso, la puntuale predefinita dei criteri di valutazione".



Parere relativo a congedo di paternità in caso di affido di minore

Il Dipartimento della funzione pubblica (DFP-0066566-P-07/10/2021) in relazione alla richiesta di parere riguardante le modalità di fruizione del congedo di paternità, a seguito di affido di un minore, nel caso in cui la madre non rinunci a godere del medesimo congedo, esprime il seguente orientamento: “L’articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”, prevede le ipotesi tipiche per usufruire del congedo di paternità. Ciò avviene, infatti, nei casi di impossibilità di assistenza del figlio e, in particolare, per morte o grave infermità della madre che renda impossibile l’assistenza materna al minore nei primi mesi di vita, nonché per abbandono da parte della madre e per affidamento esclusivo del bambino al padre. Nel caso di affidamento di minori, lo stesso T.U. (art. 31) prevede che il congedo di paternità, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetti, alle medesime condizioni, al lavoratore”.

Ecco cosa cambia a partire dall’anno prossimo in materia di utilizzo di denaro contante.

Entrano in vigore il **1° gennaio 2022, i nuovi limiti all’uso di contanti**, con la conseguente modifica delle sanzioni per chi non rispetta le regole.

La nuova soglia dei pagamenti era già prevista da tempo, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della **legge numero 157 del 2019**.

Fino al 31 dicembre 2021, dunque, il limite di utilizzo per acquisti e vendite in Italia e all’Estero è fissato a 1.999,99 euro (quindi la soglia simbolica è 2mila euro) per singolo pagamento o transazioni frazionate ma collegate tra loro.

Per operazioni frazionate (artificiosamente o meno) si intendono quelle effettuate in un arco di temporale di 7 giorni.

I limiti all’uso di contanti a partire dal 2022

Dal **primo gennaio 2022** il limite al contante scende a **mille euro**.

La nuova soglia dei contanti **dal 1° gennaio 2022, fissata a 999,99 euro**, viene applicata per qualsiasi tipo di pagamento, cioè di passaggio di denaro tra persone fisiche o giuridiche.

Questo significa che non solo l’acquisto di un bene o la prestazione di un professionista ma anche una donazione o un prestito a un figlio per una cifra di almeno 1.000 euro **dovrà essere giustificato ed effettuato con un tipo di pagamento tracciabile, come un bonifico**.

La precisione è importante perché può costare una **sanzione**: pagare 999,99 euro in **contanti** dal primo giorno del **2022** è lecito, pagare 1.000 euro, cioè un centesimo in più, no.

Tuttavia, nulla cambia per quanto riguarda prelievi e versamenti in banca, poiché non si tratta di trasferimenti di denaro tra due soggetti diversi ma di movimenti che interessano una sola persona, come **andare in banca a ritirare 1.500 euro**.

Ricordiamo che il divieto di trasferire denaro in contanti ad altro soggetto oltre i limiti stabiliti si riferisce anche ai **titoli al portatore in euro o in valuta estera**, comprese le donazioni o le erogazioni a favore di parenti

Accesso al concorso, il tampone negativo non sostituisce il Green Pass

Con ordinanza n. 496/2021, il Tar Emilia Romagna ha precisato che in base all’attuale quadro normativo, l’autenticità e la validità delle certificazioni verdi sono verificabili in sede di accesso a concorso pubblico unicamente mediante lettura del QR Code, a nulla valendo una attestazione di tampone antigenico rapido con esito negativo tuttavia priva del codice bidimensionale. Persino se il test con relativo risultato utile siano del giorno immediatamente precedente alla prova di concorso.



Il Tar Bologna ha messo in evidenza che nel caso in cui una o più delle condizioni non sia soddisfatta e in particolare qualora il candidato non abbia con sé - per qualsiasi motivo - la certificazione verde munita di QR Code in formato cartaceo o su proprio dispositivo mobile, non può accedere ai locali concorsuali.

Anche dopo approvazione graduatoria e contratto individuale, la PA deve annullare gli atti illegittimi.

Corte di Cassazione, sentenza n 29644 del 22 ottobre 2021

La procedura selettiva della quale qui si discute è stata indetta successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009. Con successiva determinazione n. 10 del 23 giugno 2014, l'INPS ha rivisto la precedente deliberazione, annullandola.

Da tempo questa Corte ha affermato che il datore di lavoro pubblico non può attribuire inquadramenti e trattamenti economici in contrasto con la disciplina legale e contrattuale, neppure se di miglior favore, ed è tenuto al ripristino della legalità violata (cfr. fra le più recenti Cass. n. 11645/2021 e la giurisprudenza ivi richiamata), sicché l'atto deliberativo della P.A. non è sufficiente a far sorgere un diritto soggettivo in capo al destinatario, occorrendo anche che lo stesso sia conforme alla legge ed alla contrattazione collettiva.

Se ne è tratta la conseguenza, quanto al rapporto fra procedura concorsuale e contratto di lavoro, che l'approvazione della graduatoria ed anche la successiva sottoscrizione del contratto individuale, non impediscono al datore di lavoro di far valere, a rapporto già instaurato di fatto, l'assenza del vincolo contrattuale conseguente alla nullità delle operazioni concorsuali (Cass. nn. 8328/2010, 19626/2015, 13884/2016, 13800/2017, 7054/2018, 194/2019, 17002/2019).

I richiamati principi risultano ostativi nella fattispecie all'accoglimento della domanda proposta dalla D.M., posto che l'orientamento secondo cui l'Amministrazione ha il potere-dovere di bloccare i provvedimenti dai quali possano derivare nuove assunzioni che non corrispondano più alle oggettive necessità di incremento del personale in base all'art. 97 Cost. (cfr. Cass. n. 30238/2017, Cass. n. 12679/2016; Cass. S.U. n. 16728/2012), a maggior ragione impedisce la progressione verticale, implicante novazione del rapporto (cfr. fra le tante Cass. S.U. n. 26270/2016) qualora, come nella fattispecie, la procedura risulti indetta in violazione delle disposizioni legali e contrattuali vigenti al momento del suo espletamento.

Il Coordinamento Nazionale