



Notizie Utili 17

Pensione quota 103: procedure di liquidazione

L'INPS ha reso noto di aver aggiornato le procedure di liquidazione per la pensione quota 103

L'INPS, con comunicato stampa dell'11 maggio 2023, ha reso noto l'aggiornamento delle procedure di liquidazione per la "pensione anticipata flessibile con almeno 62 anni di età e 41 anni di contributi", la cosiddetta **Quota 103**.

Ad essere aggiornate, in particolare, le procedure per la definizione delle domande di Quota 103 "dei lavoratori iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) e alle forme sostitutive ed esclusive gestite dall'INPS nonché alla Gestione separata".

Quota 103: requisiti

I requisiti anagrafici (62 anni di età) e quelli contributivi (41 anni di contributi), ricorda l'istituto, devono essere perfezionati entro e non oltre il 31 dicembre 2023.

Pensione quota 103: accesso e decorrenza

Il diritto alla pensione anticipata flessibile, conseguito nel corso del 2023, consente l'accesso alla pensione in qualsiasi momento successivo all'apertura della c.d. finestra:

- dopo un periodo di tre mesi dalla data di maturazione dei requisiti, per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro diversi dalle Pubbliche amministrazioni e per i lavoratori autonomi; la decorrenza della pensione non può comunque essere anteriore al 1° aprile 2023;
- dopo sei mesi dalla maturazione dei requisiti, per i lavoratori dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (articolo 1, comma 2 - decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165); la decorrenza della pensione non può comunque essere anteriore al 1° agosto 2023.

Restano, ad ogni modo, confermate le modalità di accesso alla pensione per il personale AFAM e della scuola, rispettivamente al 1° novembre e al 1° settembre dell'anno di raggiungimento dei requisiti, che si considerano raggiunti anche se perfezionati dopo le date indicate ma comunque entro l'anno solare.

PENSIONAMENTO, IN GU IL DECRETO PER L'INCENTIVO AL POSTICIPO

Il Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 21 marzo 2023, in materia di incentivi al posticipo del pensionamento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 12 maggio scorso. Il provvedimento da attuazione a quanto previsto dalla Legge di bilancio 2023 (articolo 1, comma 286, Legge n. 197/2022) per i lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi previsti per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile, cosiddetta Quota 103. Questi soggetti possono infatti rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico relativi all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, ricevendo in cambio l'intero importo contributivo in busta paga. Le somme corrisposte a tale titolo al lavoratore sono imponibili ai fini fiscali, ma non ai fini contributivi.

COMMISSIONI MEDICHE DI VERIFICA: SOPPRESSIONE E TRASFERIMENTO A INPS

Il decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122, ha soppresso, a decorrere dal 1° giugno 2023, le Commissioni mediche di verifica operanti nell'ambito del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Dalla stessa data, le funzioni svolte dalle commissioni sono state trasferite all'INPS. Dal 1° giugno 2023, quindi, le richieste di accertamento sanitario e medico-legale elencate nel messaggio 18 maggio 2023, n. 1834 dovranno essere presentate all'INPS esclusivamente in modalità telematica.

Come si calcola il periodo di comparto nel caso di un dipendente con contratto a tempo parziale di tipo verticale (di 18 ore settimanali, ripartite su tre giornate infrasettimanali)?

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato, per quanto qui interessa, dall'art. 59 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 il quale, con riguardo alla tipologia di part-time verticale al comma 9 riconosce il diritto alla fruizione dei singoli istituti contrattuali applicando il cd. criterio di proporzionalità, il



COORDINAMENTO TERRITORIALE

quale vale non solo per le ferie ma anche “per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia”.

Dal contenuto della clausola suindicata si evince che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale trova applicazione un principio di proporzionamento mediante il quale l'Amministrazione, in relazione alle assenze per malattia e fermo restando il periodo di osservazione (un triennio), dovrà riproporzionare il periodo di comporta e imputare allo stesso le giornate di assenza del dipendente ricomprese nel certificato medico e coincidenti con i giorni in cui avrebbe dovuto prestare l'attività lavorativa anche se coincidenti con una giornata festiva (es. festività del Santo Patrono).

Inoltre, con riguardo al giorno di riposo settimanale (di norma, la domenica) è applicabile la medesima presunzione di continuità alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comporta del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto, infatti, oltre all'art. 29, comma 10, lett. a) del CCNL 9 maggio 2022, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi, i giorni non lavorativi nonché il giorno di riposo settimanale ricadenti all'interno di tale arco temporale non vengono computati solo nel caso in cui vi sia una previsione contrattuale in tal senso (*ex multis*, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).

Concorsi AGCM 2023: quali e quanti sono i posti messi a disposizione

I due concorsi metteranno a disposizione **22 nuove posizioni**, così suddivise:

- 16 praticanti con elevata formazione giuridica;
- 6 praticanti con elevata formazione economica.

Il praticantato ha una **durata massima di 18 mesi**, non rinnovabili.

Per **entrambi i profili**, questi sono i **requisiti richiesti**:

- Età massima 32 anni non compiuti;
- Aver maturato esperienze di studio e professionali attinenti agli interessi e alle competenze istituzionali dell'Autorità;
- Non aver frequentato periodi di praticantato con rimborso spese, a seguito di selezioni bandite dall'Autorità.

Per il **profilo economico**, i candidati dovranno rispettare anche questi requisiti:

- Laurea specialistica o magistrale in materie economiche, con una votazione non inferiore a 105/110;
- Aver conseguito un dottorato di ricerca in materie economiche di interesse per l'Autorità (come economia industriale, economica e politica della concorrenza).

Per il **profilo giuridico**, invece, questi sono gli ulteriori requisiti da dover rispettare:

- Laurea in materie giuridiche, con votazione non inferiore a 105/110;
- Abilitazione all'esercizio della professione forense.

Per entrambi i profili, la **Commissione** considererà:

- Il voto di laurea;
- Le esperienze rilevanti e i titoli conseguiti, descritti dai candidati nel modulo della domanda di partecipazione;
- L'abstract della tesi di laurea;
- La lettera di accompagnamento, con la descrizione delle finalità formative che il candidato si prefigge, frequentando il praticantato.

La valutazione dell'abstract terrà conto del possibile interesse dell'argomento della tesi per gli uffici e le competenze istituzionali dell'Autorità.

La domanda potrà essere inviata, esclusivamente in via telematica, tramite il **sito internet dell'Autorità**, secondo le istruzioni pubblicate sempre sul sito. Sarà possibile partecipare **fino alle ore 18.00 del 29 maggio 2023**.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Licenziamento per comportamenti scorretti durante la malattia: ecco in quali casi In caso di malattia, inoltre, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e di percepire una retribuzione o un'indennità economica, pur in assenza della prestazione lavorativa.

Ma ci sono anche degli **obblighi da rispettare** e, in caso di comportamenti scorretti, si può rischiare il licenziamento.

Vediamo quali sono.

Nel **periodo di malattia**, il lavoratore deve adempiere ad **alcuni obblighi**:

- Comunicare immediatamente la propria assenza al datore di lavoro, secondo le forme indicate nel contratto;
- Sottoporsi ad una visita medica e inviare il certificato all'[Inps](#), così da metterlo a disposizione del datore di lavoro;
- Restare a casa durante le **fasce di reperibilità**, per permettere il controllo con le visite fiscali;
- Non svolgere altre attività lavorative, se sono in concorrenza col datore di lavoro;
- Rientrare a lavoro appena finito il periodo di malattia;
- Non svolgere attività che possano pregiudicare o rallentare la guarigione, come lo sforzo fisico, uscire di casa, etc.

Il dipendente, inoltre, non può superare il **limite massimo di assenze per malattia**, stabilito dal contratto collettivo del lavoro. L'unica eccezione è in caso di **infortunio sul lavoro**, se causato da una mancata adozione delle misure di sicurezza, da parte del datore di lavoro. In questo caso, il lavoratore può rimanere a casa fino alla completa guarigione, senza il rischio di perdere il posto.

Il lavoratore, quindi, è obbligato ad **alcuni adempimenti durante il periodo di malattia**, tra i quali c'è il **divieto di svolgere attività che possano prolungare la malattia o pregiudicare la guarigione**.

In una recente sentenza (**n°12994 del 15/05/2019**), la **Cassazione** ha chiarito che un lavoratore in malattia, che svolge attività fisica che può ostacolare il suo recupero, può essere legittimamente licenziato.

Questo, perché il comportamento avuto dal lavoratore **mina la fiducia col datore di lavoro**, inficiando il rapporto tra le due parti.

Cassazione: periodo di comporto più lungo per i disabili

Con sentenza n. **9095/2023**, la Corte di Cassazione ha affermato che i contratti collettivi che non prevedono un periodo di comporto più lungo per i lavoratori portatori di *handicap* rientrano nella ipotesi di discriminazione indiretta prevista dall'art. 2, comma 1, lettera b) del D.L.vo n. 216/2003. Di conseguenza, un licenziamento adottato da un datore di lavoro per superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL che non tenga conto di tale indirizzo, risulta affetto da nullità.

Assente dal lavoro perché in carcere: l'omessa comunicazione all'azienda costa il posto al dipendente

Legittimo il licenziamento deciso da un'Azienda sanitaria locale nei confronti di un dipendente risultato assente non giustificato per un lungo periodo. Tardiva la comunicazione, da parte del legale del lavoratore, all'azienda, sulla situazione del dipendente. Irrilevante il fatto che informalmente la moglie del lavoratore abbia dato la notizia al direttore amministrativo dell'Azienda sanitaria locale. [Cass. civ. sez. lav., sent., 16 maggio 2023, n. 13383](#)