



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 15

Riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza per Covid-19

Il Ministero della Salute, con circolare n. 15127 del 12.4.2021, ha fornito indicazioni circa la riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza per malattia Covid-19 correlata.

Il presente documento intende offrire indicazioni procedurali circa la riammissione in servizio dopo assenza per malattia COVID-19 correlata e la certificazione che il lavoratore deve produrre al datore di lavoro. Alla luce della normativa vigente a livello nazionale e del “Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro” siglato in data 6 aprile 2021, le fattispecie che potrebbero configurarsi sono quelle di seguito indicate.

A) Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero

In merito al reintegro progressivo di lavoratori dopo l’infezione da COVID-19, coloro che si sono ammalati e che hanno manifestato una polmonite o un’infezione respiratoria acuta grave, potrebbero presentare una ridotta capacità polmonare a seguito della malattia (anche fino al 20-30% della funzione polmonare) con possibile necessità di sottoporsi a cicli di fisioterapia respiratoria. Situazione ancora più complessa è quella dei soggetti che sono stati ricoverati in terapia intensiva, in quanto possono continuare ad accusare disturbi rilevanti, la cui presenza necessita di particolare attenzione ai fini del reinserimento lavorativo. Pertanto il medico competente, ove nominato, per quei lavoratori che sono stati affetti da COVID-19 per i quali è stato necessario un ricovero ospedaliero, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente, effettua la visita medica prevista dall’art.41, c. 2 lett. e-ter del D.lgs. 81/08 e s.m.i (quella precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l’idoneità alla mansione – anche per valutare profili specifici di rischiosità – indipendentemente dalla durata dell’assenza per malattia.

B) Lavoratori positivi sintomatici

I lavoratori risultati positivi alla ricerca di SARS-CoV-2 e che presentano sintomi di malattia (diversi da quelli previsti al punto A) possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

C) Lavoratori positivi asintomatici

I lavoratori risultati positivi alla ricerca di SARS-CoV-2 ma asintomatici per tutto il periodo possono rientrare al lavoro dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

Pertanto, il lavoratore di cui alle lettere B) e C), ai fini del reintegro, invia, anche in modalità telematica, al datore di lavoro per il tramite del medico competente ove nominato, la certificazione di avvenuta negativizzazione, secondo le modalità previste dalla normativa vigente. I lavoratori positivi la cui guarigione sia stata certificata da tampone negativo, qualora abbiano contemporaneamente nel proprio nucleo familiare convivente casi ancora positivi non devono essere considerati alla stregua di contatti stretti con obbligo di quarantena ma possono essere riammessi in servizio con la modalità sopra richiamate.

D) Lavoratori positivi a lungo termine

Secondo le più recenti evidenze scientifiche i soggetti che continuano a risultare positivi al test molecolare per SARS-CoV-2 e che non presentano sintomi da almeno una settimana (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione), possono interrompere l’isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi (cfr. Circolare Ministero della salute 12 ottobre 2020).

Tuttavia, in applicazione del principio di massima precauzione, ai fini della riammissione in servizio dei lavoratori si applica quanto disposto dal richiamato Protocollo condiviso del 6 aprile 2021.

Pertanto, ai fini del reintegro, i lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario; il lavoratore avrà cura di inviare tale referto, anche in modalità telematica, al datore di lavoro, per il tramite del medico competente, ove nominato.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Il periodo eventualmente intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento ai sensi della Circolare del 12 ottobre e la negativizzazione, nel caso in cui il lavoratore non possa essere adibito a modalità di lavoro agile, dovrà essere coperto da un certificato di prolungamento della malattia rilasciato dal medico curante.

Nella fattispecie prevista dal presente paragrafo non si ravvisa la necessità da parte del medico competente, salvo specifica richiesta del lavoratore, di effettuare la visita medica precedente alla ripresa del lavoro per verificare l'idoneità alla mansione" (art. 41, comma 2, lett. e-ter) del D.lgs. 81/08.

E) Lavoratore contatto stretto asintomatico

Il lavoratore che sia un contatto stretto di un caso positivo, informa il proprio medico curante che rilascia certificazione medica di malattia salvo che il lavoratore stesso non possa essere collocato in regime di lavoro agile (cfr. INPS Messaggio n. 3653 del 09.10.2020).

Per la riammissione in servizio, il lavoratore dopo aver effettuato una quarantena di 10 giorni dall'ultimo contatto con il caso positivo, si sottopone all'esecuzione del tampone e il referto di negatività del tampone molecolare o antigenico è trasmesso dal Dipartimento di Sanità Pubblica o dal laboratorio dove il test è stato effettuato al lavoratore che ne informa il datore di lavoro per il tramite del medico competente, ove nominato. La presente Circolare è passibile di ulteriori aggiornamenti che terranno conto dell'evolversi del quadro epidemiologico, delle conoscenze scientifiche e del quadro normativo nazionale.

Baby-sitting, istruzioni INPS sul bonus per l'acquisto dei servizi

L'INPS, con la Circolare n. 58 del 14.04.2021, ha fornito istruzioni sul bonus per l'acquisto di servizi baby-sitting di cui all'articolo 2, comma 6, del D.L. n. 30 del 2021, destinato ad alcune categorie di lavoratori.

Di seguito il testo della circolare n. 58/2021.

INDICE

1. **Premessa**
2. **Bonus per servizi di baby-sitting**
3. **Incompatibilità del bonus**
4. **Modalità di compilazione della domanda**
5. **Erogazione del bonus per servizi di baby-sitting mediante Libretto Famiglia**
6. **Rendicontazione e monitoraggio della spesa**
7. **Istruzioni contabili**
8. **Premessa**

Per fronteggiare la diffusione del COVID-19, l'articolo 2 del D.L. 13 marzo 2021, n. 30 (pubblicato nella G.U. n. 62 del 13 marzo 2021), dispone per il 2021 interventi di sostegno per lavoratori con figli minori affetti da infezione SARS COVID-19, in quarantena o in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza.

La norma prevede nuove tutele in materia di lavoro agile (comma 1), congedi per i genitori (commi 2 e 5) e l'erogazione di uno o più bonus per servizi di *baby-sitting* (comma 6), nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, per la durata dell'infezione da SARS COVID-19 del figlio o della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Ai fini del diritto al bonus per i servizi di *baby-sitting*, si precisa che rilevano tutti i casi sopra descritti (sospensione didattica in presenza, infezione o quarantena del figlio) che si siano verificati **dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021**.

2. Bonus per servizi di baby-sitting

L'articolo 2, comma 6, del citato decreto-legge n. 30/2021 prevede la possibilità di fruire di uno o più bonus per servizi di *baby-sitting*, fino a un massimo di 100 euro settimanali, per i genitori di figli conviventi minori di 14 anni.

Il requisito della convivenza del genitore richiedente il bonus con il minore è verificato sulla base delle risultanze dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente e sulla base di quanto desumibile dagli archivi dell'Istituto.

Il beneficio spetta anche in caso di adozione, affidamento preadottivo o condiviso tra i genitori, allegando la sentenza dell'Autorità che attesti l'affido.

Il bonus è riconosciuto anche ai minori di 14 anni affetti da disabilità grave accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

In caso di sospensione dell'attività didattica in presenza, nel modello di domanda di bonus dovrà essere indicata la scuola (codice meccanografico della scuola, nome dell'Istituto, partita IVA, tipologia di scuola e la classe frequentata), ciò al fine di consentire le verifiche ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Il bonus per servizi di **baby-sitting** si rende applicabile alle seguenti tipologie di lavoratori:

- iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335;
- lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Inps;
- lavoratori autonomi iscritti alle casse professionali autonome non gestite dall'Inps;
- personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico;
- lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle seguenti categorie:

- medici;
- infermieri;
- tecnici di laboratorio biomedico;
- tecnici di radiologia medica;
- operatori sociosanitari.

Sono compresi i medici di base e i pediatri di libera scelta che operano in convenzione con le ASL, gli ostetrici, i soccorritori, gli autisti, i medici e il personale sanitario addetto al servizio emergenza/urgenza 118, purché anch'essi operanti in regime di convenzione con le ASL.

In relazione alla tipologia di lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, sia come parasubordinati che come liberi professionisti ovvero iscritti alle gestioni delle assicurazioni obbligatorie speciali degli artigiani, dei commercianti e dei coltivatori diretti, si precisa che non devono essere iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

L'iscrizione che rileva ai fini della concessione del bonus è quella in via esclusiva alla gestione previdenziale e pertanto non dovranno risultare altre iscrizioni attive al momento della domanda.

Diversamente, in caso di contemporanea iscrizione alla Gestione separata e a una gestione speciale autonoma dell'Inps o cassa professionale autonoma, trattandosi di due gestioni entrambe ricomprese nell'ambito di applicazione della norma, il beneficio verrà riconosciuto nella gestione speciale autonoma (ad esempio, commerciante che contemporaneamente ricopre il ruolo di amministratore di società e in quanto tale è iscritto alla Gestione separata).

3. **Incompatibilità del bonus**

Ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del decreto-legge n. 30/2021, per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo di cui ai commi 2 e 5 oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione di cui ai commi 2 e 5 o del bonus di cui al comma 6, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui ai commi da 1 a 6 del medesimo articolo 2.

Pertanto, sulla base di quanto previsto dalla norma, la misura bonus per servizi di **baby-sitting** può essere erogata, alternativamente, a entrambi i genitori purché non ricorra, nelle stesse giornate della settimana prescelta, una delle seguenti condizioni:

- la prestazione lavorativa è svolta in modalità agile;
- l'altro genitore non svolga alcuna attività lavorativa ovvero sia sospeso dal lavoro ovvero sia beneficiario di altri strumenti previsti a sostegno del reddito;
- i genitori abbiano fruito del congedo di cui ai commi 2 e 5 del medesimo articolo 2 del decreto-legge n. 30/2021.

Nel rispetto del principio di "alternatività", si precisa che non è possibile rinunciare ai periodi di congedo COVID per l'anno 2021 effettivamente fruiti. Analogamente, si precisa che una volta effettuata, a richiesta dell'interessato, la conversione dei periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale in "Congedo 2021" per genitori, di cui al comma 4 dell'articolo 2 del decreto-legge n. 30/2021, non è possibile richiederne l'annullamento.

Si ricorda che i bonus non possono essere fruiti se l'altro genitore è a sua volta in congedo "COVID 2021", disoccupato o non lavoratore, se percettore per le giornate di riferimento di qualsiasi beneficio di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, quale ad esempio, NASpl, cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga, ecc.

In particolare, in caso di genitori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, l'incompatibilità opera solo nei casi e limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Diversamente, nel caso in cui il genitore sia beneficiario di un trattamento di integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché a orario ridotto, l'altro genitore è ammesso alla fruizione dei bonus.

Inoltre, i bonus possono spettare anche in caso di congedo di maternità, ferie e congedo parentale di entrambi i genitori.

Per potere beneficiare della misura bonus per servizi di **baby-sitting**, l'assenza delle predette circostanze ostative alla fruizione dei bonus dovrà essere autocertificata dal genitore richiedente il bonus che, nel modello di domanda, dovrà dichiarare di non trovarsi in nessuna di tali condizioni anche con riferimento all'altro genitore.

Resta fermo quanto previsto dal citato D.P.R. n. 445/2000, in materia di controllo sulle autocertificazioni

Pensione di reversibilità al nipote: parola alla Consulta

La Cassazione solleva la questione di legittimità costituzionale: irragionevole escludere dal diritto alla reversibilità il nipote orfano, maggiorenne e interdetto, convivente e a carico del nonno

Reversibilità del nonno al nipote orfano e interdetto

Sarà la Corte Costituzionale a pronunciarsi sulla spettanza della pensione di reversibilità al nipote, orfano, maggiorenne e interdetto, di cui è provata la vivenza a carico del nonno deceduto.

Lo ha deciso la Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza interlocutoria n. **9377/2021** esprimendo dubbi di costituzionalità in ordine all'art. 38 del d.P.R. 818/1957 (Norme di attuazione e di coordinamento della legge 4 aprile 1952, n. 118, sul riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti), nella parte in cui non include, tra i soggetti ivi elencati, anche i **maggiori orfani e interdetti** dei quali risulti provata la vivenza a carico degli ascendenti, in relazione agli artt. 3 Cost., 38 della Costituzione.

La vicenda origina dal rigetto, da parte della Corte d'Appello, della domanda proposta dal tutore di una nipote orfana, interdetta, convivente con il nonno e maggiorenne all'epoca del decesso di quest'ultimo, volta ad ottenere la pensione di reversibilità.

Spettanza della reversibilità ai nipoti

Sul punto, si rileva come la Corte costituzionale, con sentenza 180/1999, abbia dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 38 del d.P.R. n. 818/1957 nella parte in cui non include, tra i soggetti ivi elencati, anche i minori dei quali risulti provata la vivenza a carico degli ascendenti, risultando così ampliata la platea dei superstiti del lavoratore o assicurato ai nipoti, viventi a carico, dell'ascendente.

Nel caso di specie, tuttavia, la nipote superstite aveva già raggiunto la **maggiore età** all'epoca del decesso del nonno e per questo la Corte di merito ha ritenuto il requisito anagrafico ostativo all'acquisizione del diritto alla reversibilità. Secondo gli Ermellini, invece, la peculiare condizione, di **minorata capacità** conseguente allo status di interdetta e di orfana dei genitori, rende rilevante la prospettata questione di legittimità costituzionale.

Irragionevole disparità di trattamento

Il Collegio sottolinea, richiamando l'evoluzione giurisprudenziale in materia, il "connaturale raccordo tra finalità previdenziale e fondamento solidaristico della pensione di reversibilità" (in quanto si realizza in tal modo una "forma di ultrattività della solidarietà familiare") e il fatto che nel tempo la giurisprudenza abbia valorizzato anche i rapporti tra ascendenti e nipoti. In fattispecie come quella in esame, secondo i giudici rischia di realizzarsi una **irragionevole disparità di trattamento** nei confronti del rapporto di parentela tra l'ascendente e il nipote.

Invero, si legge nell'ordinanza, "il vincolo familiare tra l'ascendente e il nipote, maggiore di età, orfano e interdetto, nel cui ambito è, all'evidenza, più pregnante l'obbligo di assistenza, anche materiale, immanente alla relazione affettiva, è in tutto e per tutto **assimilabile alla medesima relazione tra ascendente e nipote minore di età**, a carico, per essere immutata la condizione di minorata capacità del nipote, maggiore interdetto, con il nipote minore, entrambi viventi a carico dell'ascendente al momento del decesso di questi".

In pratica, sarebbe irragionevole far godere i nipoti minorenni del trattamento pensionistico del de cuius e al contempo escludere da tale possibilità i nipoti maggiorenni, orfani e interdetti, viventi a carico dell'ascendente assicurato. Tale esclusione, per gli Ermellini, non può giustificarsi in virtù della limitata durata nel tempo della prestazione in favore dei nipoti minori (fino alla maggiore età), e della più lunga durata dell'aspettativa di vita del nipote maggiore interdetto.

Protezione della vita familiare

Per la Cassazione, "la preminente tutela dei più bisognosi, deboli e vulnerabili all'interno del nucleo familiare e, più in generale, la protezione della vita familiare, che ha portato a riconoscere come superstiti dei nonni, i nipoti minori per



COORDINAMENTO TERRITORIALE

garantire la continuità del sostentamento dispiegato in vita dall'ascendente, nondimeno deve includere il discendente che versa in condizione ancor più accentuata di bisogno, fragilità, vulnerabilità, quale il nipote orfano interdetto".

La Suprema Corte evidenzia come il presupposto della **vivenza a carico**, ovvero la dipendenza economica del beneficiario dal reddito dell'assicurato deceduto, per l'accesso alla tutela dei familiari superstiti beneficiari rivenga il suo fondamento nella protezione sociale riconosciuta a chi versa nell'impossibilità di procurarsi un reddito da lavoro in ragione della condizione di inabilità e, dunque, nello stato di bisogno economico.

Tale condizione, per la legge, è presunta in caso di figli e nipoti minorenni, in considerazione del requisito anagrafico, ma deve essere valorizzata anche nel rapporto tra nonno e nipote maggiore di età interdetto, posto che il dato anagrafico che distinguerebbe tra nipoti minori di età, abili o inabili, e i nipoti interdetti maggiori di età introduce un divario irragionevole, incoerente con il fondamento solidaristico della pensione di reversibilità.

Spetta al legislatore specificare e modulare le multiformi situazioni meritevoli di tutela, coerentemente con i principi di eguaglianza e ragionevolezza nel realizzare un equilibrato contemperamento di molteplici fattori rilevanti, allo scopo di garantire l'assetto del sistema previdenziale globalmente inteso. Da qui origina la rimessione della causa alla Corte.

La Circolare della Ragioneria Generale dello Stato sui risparmi da buoni pasto (Dal sito rgs.mef.gov.it)

Circolare del 9 aprile 2021, n.11

Enti ed organismi pubblici - bilancio di previsione per l'esercizio 2021. Aggiornamento della circolare n. 26 del 14 dicembre 2020. Ulteriori indicazioni.

Trattamento accessorio

Si ritiene, inoltre, utile evidenziare che l'articolo 1, comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178, ha disposto che: "In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. [...]" A tal proposito, si forniscono le seguenti istruzioni operative per gli enti e organismi pubblici, rientranti nell'ambito applicativo dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che intendono avvalersi della facoltà di cui al suddetto comma 870:

1. i risparmi derivanti dalle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non utilizzate nel corso del 2020, sono determinati in misura pari alla differenza tra le risorse risultanti dallo stanziamento definitivo del bilancio di previsione 2020 (comprensivo di tutte le variazioni di bilancio) ovvero del budget 2020 (comprensivo delle rimodulazioni) e la spesa sostenuta per le prestazioni effettivamente rese per il predetto istituto di competenza anno 2020;
2. i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 sono determinati in misura pari alla differenza tra le risorse risultanti dallo stanziamento definitivo del bilancio di previsione 2020 (comprensivo di tutte le variazioni di bilancio) ovvero del budget 2020 (comprensivo delle rimodulazioni) e la spesa sostenuta per i buoni pasto attribuiti al personale dirigenziale e non nell'anno 2020;
3. per ciascuna delle predette tipologie di risparmio, che costituiscono risorse aggiuntive "una tantum", va predisposto un apposito prospetto analitico da far pervenire al competente organo di controllo - collegio dei revisori dei conti o collegio sindacale - per la certificazione di competenza;
4. una volta acquisita la certificazione del competente organo di controllo, i predetti risparmi sono destinati, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai corrispondenti Fondi per il trattamento accessorio di competenza del solo anno 2021 per il finanziamento dei trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro ovvero agli istituti del welfare integrativo, secondo criteri da definirsi in sede di contrattazione integrativa nel rispetto delle indicazioni del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Congedo parentale straordinario "Covid-19": i dipendenti pubblici che ne usufruiscono non maturano ferie e tredicesima mensilità

Il Dipartimento della Funzione pubblica, con il recente Parere Prot. Dfp 020896-P-30/03/2021, rivolto al personale della Difesa ma applicabile a tutti i dipendenti pubblici, ha chiarito che i periodi di congedo parentale straordinario



COORDINAMENTO TERRITORIALE

previsti per far fronte dell'interruzione dell'attività scolastica dovuta all'emergenza "Covid-19" non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e dei ratei della tredicesima mensilità

Per le progressioni verticali "interne" il 30% si calcola per singola categoria e senza arrotondamenti

[Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Regione Toscana, deliberazione n. 35/2021/PAR](#)

I quesiti posti dal Comune di Pieve a Nievole riguardano la corretta interpretazione della disciplina delle progressioni verticali recata dall'art. 22, comma 15, D. Lgs. n. 75/2017 (come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020), che così dispone: "Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. "

Depresso e in malattia: legittime le attività ricreative e niente licenziamento

Vittoria per un operatore ecologico nella battaglia con l'azienda. Confermato il suo diritto a riavere il posto di lavoro. Legittime le attività fisiche da lui svolte durante il periodo di malattia. [\(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 9647/21; depositata il 13 aprile\)](#) legittime le attività fisiche ricreative svolte durante il periodo di malattia dal lavoratore colpito da una lieve forma di depressione. Cancellato perciò il licenziamento deciso dall'azienda.

La maggiorazione dell'assegno sociale non opera automaticamente al compimento del 65° anno di età

La maggiorazione dell'assegno sociale non opera automaticamente al compimento dei requisiti anagrafici, essendo necessario che l'interessato presenti domanda per la maggiorazione che avrà effetto soltanto dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda medesima. [\(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 9561/21; depositata il 12 aprile\)](#) Sul tema la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 9561/21, depositata il 12 aprile. La Corte d'Appello di Lecce confermava la pronuncia di prima grado che aveva riconosciuto il diritto di un lavoratore all'assegno...

Per l'assegno di invalidità rileva il reddito del singolo individuo

Ai fini del riconoscimento dell'assegno di invalidità civile assume rilevanza il limite reddituale individuale e non quello familiare. [\(Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ordinanza n. 9562/21; depositata il 12 aprile\)](#) Così si è espressa la Suprema Corte con l'ordinanza n. 9562/21, depositata il 12 aprile. La Corte di Appello di Lecce aveva riconosciuto al richiedente il diritto – negato in primo grado dal Tribunale di Brindisi-..

Riapertura termini

Le domande di partecipazione potranno essere presentate dalle ore 00.00 del 14 Aprile 2021 e fino alle ore 16.00 del 13 Maggio 2021.

Concorso II Area-F3

Concorso pubblico per esami a complessivi 460 posti per l'assunzione di varie figure professionali, II Area-F3, presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli con profilo di assistente doganale <https://www.concorsi.adm.gov.it/node/44>

Concorso III Area-F1

Concorso pubblico per esami a complessivi 766 posti per l'assunzione di varie figure professionali, III Area-F1, presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli <https://www.concorsi.adm.gov.it/node/43>

Il coordinamento territoriale