

IN BREVE n. 35 - 2022
a cura di
Marco Perelli Ercolini

*riproduzione con citazione
della fonte e dell'autore*

DLgs 105/2022 - LE NUOVE DISPOSIZIONI A TUTELA DELLA GENITORIALITA' (mpe)

Il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022, in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1158, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, ha introdotto alcune novità normative in materia di maternità, paternità e congedo parentale.

SETTORE PUBBLICO E SETTORE PRIVATO: EQUIPARAZIONE DEI DIRITTI

L'articolo 1 punto 2 del DLgs 105/2022 chiarisce che tutto quanto previsto nel Dlgs 151 (congedi, permessi e altri istituti oggetto del decreto) nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza, vanno applicati anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, salvo che non sia diversamente specificato.

Viene così a cessare una iniqua distinzione tra lavoratori/trici del settore del pubblico impiego e lavoratori/trici del settore privato.

In precedenza la legge 32/2022 all'articolo 3 comma 2 lett. f) di delega al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia: "*f) prevedere che il diritto al congedo di paternità sia garantito a parità di condizioni anche per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni con misure uguali rispetto a quelle garantite per i lavoratori del settore privato;*"

CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ

Da non confondere col vecchio «*CONGEDO di PATERNITÀ*» fruito in alternativa al congedo di maternità. Si tratta infatti di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

Il padre lavoratore dipendente, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

Il congedo e' fruibile dal padre anche durante il congedo di maternita' della madre lavoratrice.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Il congedo e' riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternita' alternativo ai sensi dell'articolo 28 T.U.

Va dato preavviso al datore di lavoro almeno 5 giorni prima, salvo casi di comprovata urgenza o in relazione all'evento della nascita.

Per tutto il periodo del congedo spetta un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione; non incide sulle ferie e sull'anzianità di servizio anche agli effetti previdenziali.

Il congedo di paternità ha effetti anche sulla normativa relativa al divieto di licenziamento previsto dall'art. 54 comma 7.

CONGEDO DI PATERNITA' ALTERNATIVO

Il padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre o in caso di abbandono e in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo obbligatorio di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità (art.28 punto 1bis DLgs 151).

MATERNITA' LAVORATRICI AUTONOME

E' previsto per le lavoratrici autonome (art.2 comma 1 lettera t) del DLgs.105/2022 – articolo 68 comma 2-ter del T.U.) anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto in caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, il diritto all'indennità giornaliera.

Questa indennità viene erogata in presenza di accertamento medico della ASL (T.U. articolo 17 comma 3) e viene calcolata secondo la categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.

CONGEDO PARENTALE PER GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI

L'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 105/2022 apporta delle novità in materia di congedo parentale, disponendo la modifica del comma 1 dell'articolo 34 del T.U.

- alla **madre**, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al **padre**, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- **entrambi i genitori** hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- la **madre** può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il **padre** può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- **entrambi i genitori** possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Al **genitore solo** (per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio), sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23 del T.U.

CONGEDO PARENTALE GESTIONE SEPARATA

I genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata (art. 64, 64-bis e 64-ter T.U. 151) possono fruire del congedo parentale entro il dodicesimo anno (e non più entro il terzo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore.

I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

CONGEDO PARENTALE LAVORATORI AUTONOMI

Il Dlgs 105 introduce il diritto al congedo parentale ai padri lavoratori autonomi: diritto a 3 mesi per ciascun genitore da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore (art.69 TU 151).

INDENNITA' GIORNALIERA PER GRAVI COMPLICANZE DELLA GRAVIDANZA PER LAVORATRICI AUTONOME E LIBERE PROFESSIONISTE

All'articolo 2 comma 1 lettera t) del Dlgs 105/2022 (poi all'art.68 del T.U. 151) è previsto il diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio (sulla base degli accertamenti medici ASL di cui all'articolo 17, comma 3"del T.U.) una indennità calcolata per i periodi di tutela della maternità/paternità a seconda della categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEI PERIODI DI CONGEDO PARENTALE RELATIVI A FERIE E TREDICESIMA MENSILITA'

Il punto 5 dell'articolo 34 del T.U. 151/2001 prevede ora che i periodi di congedo parentale siano computati nell'anzianità di servizio e non comportino la riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva. In precedenza erano esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

**ALLEGATI A PARTE - DLgs 105/2022 in G.U. (documento 175)
T.U. Maternità agg. 2022 (documento 176)**

NUMISMATICA ZECCA ITALIANA - NUOVO CONIO

- 5 Euro Proof Bronzital - Animali in via di estinzione: Giaguaro
prezzo di € 49,00

TREDICESIMA IN BILICO? (mpe)

Strane voci sulla tredicesima ... Ricordo che la retribuzione al lavoratore e la pensione al pensionato sono contrattualmente annuali suddivise in mensilità, solitamente 13, ma non sempre è così: l'Enpam, per esempio, suddivide in 12 mensilità, dando praticamente un dodicesimo della retribuzione o della pensione anticipatamente ogni mese.

Volete abolire la tredicesima? Ebbene, aumentate le mensilità correnti di un dodicesimo ciascuna! Altrimenti, abolire la tredicesima, annullandone il pagamento, è un furto ...

OSPEDALIERI, ETA' MASSIMA LAVORATIVA

L'età massima lavorativa per il personale medico e sanitario delle pubbliche amministrazioni è prevista all'articolo 15-nonies del Dlgs 502/1992

Art. 15-nonies. - Limite massimo di età per il personale della dirigenza medica e per la cessazione dei rapporti convenzionali

1. Il limite massimo di età per il collocamento a riposo dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, ivi compresi i responsabili di struttura complessa, è stabilito al **compimento del sessantacinquesimo anno di età, ovvero, su istanza dell'interessato, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo**. In ogni caso il limite massimo di permanenza non può superare il settantesimo anno di età e la permanenza in servizio non può dar luogo ad un aumento del numero dei dirigenti.

È abrogata la legge 19 febbraio 1991, n. 50, fatto salvo il diritto a rimanere in servizio per coloro i quali hanno già ottenuto il beneficio.

La Corte Costituzionale, con sentenza 27 febbraio - 6 marzo 2013 n.33 (in G.U. 1a s.s. 13/3/2013, n. 11), è poi intervenuta nella parte in cui non si consente al personale ivi contemplato al raggiungimento del limite massimo di età per il collocamento a riposo di rimanere, su richiesta, in servizio fino al conseguimento dell'anzianità minima e, comunque, non oltre il settantesimo anno di età".

Per fronteggiare la carenza di medici specialisti, l'articolo 5-bis, comma 2, del Dl n. 162/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, come modificato dal D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla L.13 ottobre 2020, n. 126, consente, in via transitoria, sino al 31 dicembre 2022 la facoltà di presentare istanza di trattenimento fino al 70° anno di età anche oltre il 40° anno di servizio effettivo:

"Al fine di garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza e di fronteggiare la carenza di medici specialisti, fino al 31 dicembre 2022, in deroga al comma 1 dell'articolo 15-nonies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, i dirigenti medici del Servizio sanitario nazionale possono presentare domanda di autorizzazione per il trattenimento in servizio anche oltre il limite del quarantesimo anno di servizio effettivo, comunque non oltre il settantesimo anno di età".

Rimane il dubbio se al 31 dicembre 2022 tutti decadano dal diritto o se il 31 dicembre 2022, come verosimilmente sembra dalla lettura della legge, sia il termine ultimo per presentare la domanda di deroga.

LEGGI ANCHE IN

<https://www.pensioniooggi.it/notizie/pubblico-impiego/sanita-niente-pensione-obbligatoria-sino-al-31-dicembre-2022>

a cura di Nicola Colapinto

NEL 2023 RISCATTO DI LAUREA GRATIS?

Novità dell'INPS relativa al riscatto della laurea.

Si legge che il presidente dell'INPS Pasquale Tridico sia favorevole al riscatto gratis dei 5 anni di laurea.

Questa misura costerebbe allo Stato circa 4-5 miliardi di euro, ma consentirebbe a chiunque sia laureato di far valere gli anni della laurea come anni contributivi. Servirebbe, infatti, a ovviare la penalizzazione degli anni persi ai fini previdenziali di chi studia. Lo studio non deve essere un boomerang: cogli anni di università non si debbono perdere tanti anni di contribuzione, che col sistema contributivo contano molto ai fini della futura pensione.

PENSIONI, CHE COSA C'È E CHE COSA NON C'È NEI PROGRAMMI

ELETTORALI da Start Magazine a cura di Michele Poerio, Pietro Gonella e Stefano Biasioli

Riparte la giostra delle promesse elettorali con una campagna in cui tutti i partiti promettono per le future pensioni mirabolanti interventi di “flessibilità in uscita” (in parole povere andare in pensione prima).

PENSIONI E ELEZIONI
(Programmi Elettorali 2022)

ARGOMENTO	SS (pag. 2)	Centro- Destra (punto 9)	PD (pag. 19-22)	Terzo Polo (Calenda/Renzi, punto 11)
1 Salario minimo, contrasto al precariato, decontribuzione al SUD	x			
2 Tirocinio a pagamento/pensionabile	x			
3 Revisione totale legge Fornero del 2011		x		?
4 Separazione Assistenza dalla previdenza		x		?
5 Flessibilità di accesso alla pensione (63 anni per le donne...) con contribuzione min. a 20 anni			x	?
6 Equilibrio sistema previdenziale		x	x	?
7 Pensioni di garanzia per nuove generazioni e lavori discontinui			x	
8 APE sociale e Opzione Donna strutturali		x	x	
9 Rinforzo previdenza complementare			x	?
10 Aumento valore quattordicesima per i pensionati			x	
11 Volontariato retribuito post-60 anni			x	
12 Innalzamento pensioni minime (1000 euro); sociali e di invalidità		x		
13 Pensione di anzianità a 41 anni		x		
14 Rivalutazione annuale delle pensioni		x		
15 Riscatto laurea ai fini pensionistici		x		?
16 Persone anziane come risorsa per la società				x
17 Pensioni anticipate per lavori usuranti			x	?
18 Flessibilità in uscita dal mondo del lavoro e accesso alla pensione		x		
19 Per le donne: 1 figlio vale un anno di contributi pensionistici		x		

A cura del Centro Studi FEDER.S.P.eV. – 29.08.2022

pensioni fino a quasi il 17% del PIL nel 2023.[**continua**]

LEGGI IN DOCUMENTI ALLEGATI

ALLEGATI A PARTE - Pensioni, che cosa c'è e che non c'è nei programmi elettorali (documento 177)

Inoltre il 31 dicembre scadono non solo quota 102 (pensione a 64 anni con 38 di contribuzione) ma anche “l'opzione donna” e “l'ape sociale” (canali che consentono di andare in pensione prima).

Il problema è che tutti i miglioramenti della “flessibilità in uscita” saranno frenati inevitabilmente dall'inflazione galoppante di questi ultimi mesi.

Questi dati sono contenuti nel recente rapporto annuale su “le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario” diffuso dalla Ragioneria generale dello Stato nel quale si precisa che il Governo nel documento di economia e finanza dello scorso aprile ha rivisto le stime, rispetto a quelle del 2021, a causa del brusco aumento dell'inflazione verificatosi fra la fine del 2021 e 2022 (13MLD di euro), senza considerare i tassi in rialzo, debito pubblico in espansione, siccità, guerra e Covid-19 sempre più sottovalutato.

Per le pensioni in essere nessuna novità, ci lasciano, però, perplessi le notizie apparse sulla stampa circa l'aumento di spesa per le

FRANCOBOLLI ITALIA 2022 - NUOVE EMISSIONI

- **Francobollo ordinario della serie tematica "il Patrimonio artistico e culturale italiano" dedicato a Bernardo Bellotto, nel III centenario della nascita**

Data di emissione: 7 settembre 2022



- **Francobollo ordinario della serie tematica "lo Sport" dedicato all'Autodromo di Monza - centenario della costruzione**

Data di emissione: 3 settembre 2022

INAIL - RIVALUTAZIONE DEL MINIMALE E DEL MASSIMALE DI RENDITA CON DECORRENZA 1° LUGLIO 2022 da DplMo - fonte: Inail

L'Inail, con la circolare n. 33 del 2 settembre 2022, aggiorna i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi da variare secondo la rivalutazione delle rendite, riportati nella [circolare 16 maggio 2022, n. 21](#).

TIPOLOGIE DI LAVORATORI INTERESSATI

Lavoratori con retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita:

- detenuti e internati;
- allievi dei corsi di istruzione professionale;
- lavoratori impegnati in lavori socialmente utili e di pubblica utilità;
- lavoratori impegnati in tirocini formativi e di orientamento;
- lavoratori sospesi dal lavoro utilizzati in progetti di formazione o riqualificazione professionale;
- giudici onorari di pace e vice procuratori

ALLEGATI A PARTE - INAIL Circolare n.33 del 2.09.2022 (documento 178)

Riepilogo retribuzioni convenzionali - anni 2013-2022 ← **CTRL + clic**

AZIONE SANITARIA

E' in spedizione il numero 4 di AZIONE SANITARIA, organo di informazione del sindacato dei pensionati sanitari Feder.S.P.eV.

In allegato la Relazione del Presidente Michele Poerio.

Sul numero, tutto il 57esimo Congresso di Verona ... minuto per minuto ...

In questi ultimi due anni flagellati da eventi dolorosi, la FEDER.S.P.eV., quest'anno, ha trovato finalmente le giuste condizioni per svolgere di nuovo il Congresso Nazionale, manifestazione alla quale i Soci sono molto affezionati e partecipi, occasione di incontri e scambi di opinione, di suggerimenti di innovazioni e miglioramento della nostra attività.

Si è svolto nella splendida città di Verona, luogo ideale per ripartire in bellezza, con le sue numerose attrattive quali il balcone di Giulietta, l'Abbazia di San Zeno e l'Arena, dove abbiamo potuto assistere all'opera di Verdi, l'Aida.

Il giorno 16 giugno si è inaugurato il Congresso, con l'esposizione della ampia e dettagliata Relazione del Presidente Prof. Michele Poerio che è allegata per intero al presente numero, e la partecipazione e il saluto di numerose autorità del mondo sindacale, politico e sanitario. Il Presidente ha poi ceduto la parola e augurato un buon lavoro alle cariche congressuali e alle commissioni nominate.

Per una lettura anticipata: <https://www.federspev.it/documenti/6315a9515e48f.pdf>

SPECIALIZZAZIONI MEDICHE. POSTICIPATI I TERMINI PER INDICARE LE SCELTE DI TIPOLOGIA E SEDE

I candidati che hanno sostenuto la prova nazionale dello scorso 26 luglio devono effettuare le scelte di tipologia e sede della specializzazione da giovedì 8 settembre ed entro lunedì 19 settembre.

ALLEGATI A PARTE - MUR Decreto direttoriale n.1275 del 2.09.2022 (documento 179)

INPS - PAGAMENTO DELLE PRESTAZIONI ALL'ESTERO

ACCERTAMENTO DELL'ESISTENZA IN VITA da DplMo - fonte: Inps

L'INPS, con il messaggio n. 3286 del 6 settembre 2022, informa che a partire dal **14 settembre 2022**, Citibank NA curerà la spedizione delle richieste di attestazione dell'esistenza in vita nei confronti dei pensionati residenti in **Europa, Africa e Oceania**, da restituire alla Banca entro il **12 gennaio 2023**.

Qualora l'attestazione non sia prodotta, il pagamento della rata di **febbraio 2023**, laddove possibile, avverrà in contanti presso le agenzie Western Union del Paese di residenza e, in caso di mancata riscossione personale o produzione dell'attestazione di esistenza in vita entro il **19 febbraio 2023**, il pagamento della pensione sarà sospeso a partire dalla rata di **marzo 2023**.

In relazione a quanto sopra, l'Inps evidenzia che, al fine di ridurre il rischio di pagamenti di prestazioni dopo la morte del beneficiario e in una logica di prevenzione delle criticità derivanti dalle eventuali azioni di recupero delle somme indebitamente erogate, alcuni gruppi di pensionati potranno essere interessati dalla verifica generalizzata dell'esistenza in vita indipendentemente dalla propria area geografica di residenza o domicilio, quali, ad esempio, i beneficiari di pensioni di nuova liquidazione non compresi nella prima fase dell'accertamento.

ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio n.3286 del 6.09.2022 (documento 180)

SANITARI RICHIAMATI PERIODO COVID: OK AL CUMULO

Il personale sanitario in pensione (medici, infermieri, ecc.) richiamato in servizio dalle ASL per la

pandemia Covid, può continuare a cumulare pensione e reddito per detto servizio sino al 31 dicembre 2023 ad eccezione della pensione lavoratori precoci (messaggio Inps 3287/2022 e legge 122/2022).

Il comma 4-bis dell'articolo 36 del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 (c.d. decreto Semplificazioni), introdotto dalla legge di conversione 4 agosto 2022, n. 122, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 19 agosto 2022, n. 193, ha ulteriormente prorogato fino al 31 dicembre 2023 la possibilità di conferire gli incarichi previsti dall'articolo 2-bis, comma 5, del decreto legge n. 18/2020.

dopo il comma 4 è aggiunto il seguente: «**4 -bis . L'applicazione delle disposizioni dell'articolo 2 -bis , comma 5, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, è prorogata fino al 31 dicembre 2023**»;

e pertanto (messaggio Inps 3287/2022):

... con il presente messaggio si comunica che, sotto il profilo pensionistico, per effetto del differimento dei termini al 31 dicembre 2023, fino a tale data i redditi percepiti a seguito degli incarichi conferiti ai sensi delle disposizioni in esame continuano a essere cumulabili con i trattamenti pensionistici, comprese le pensioni sopra richiamate, ad eccezione di quelli previsti dall'articolo 1, comma 199, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (pensione ai lavoratori c.d. precoci).

ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio n.3287 del 6.09.2022 (documento 181)

DOTTRINA PER IL LAVORO: I PROGRAMMI ELETTORALI IN MATERIA DI LAVORO PER LE ELEZIONI DEL 25 SETTEMBRE

Pubblichiamo i **programmi elettorali** dedicati alla materia **lavoro** da parte dei **principali partiti politici**, per le **elezioni** politiche del 25 settembre 2022, così come ripresi dal sito del **Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali**, del Ministero dell'Interno.

LEGGI IN

<https://www.dottrinalavoro.it/notizie-c/dottrina-per-il-lavoro-i-programmi-elettorali-in-materia-di-lavoro-per-le-elezioni-del-25-settembre>

CONSULTA, QUANDO SONO ILLEGITTIMI I TAGLI ALLA PENSIONE DI REVERSIBILITÀ da DoctorNews a cura di Mauro Miserendino

I tagli Inps alle pensioni di reversibilità ai superstiti previsti dalla legge non possono superare l'aumento del reddito da questi ultimi percepito. Lo ha stabilito la Corte Costituzionale con sentenza 162/2022 pronunciandosi sul caso di una vedova che nel 2015 si è vista tagliare la pensione del marito deceduto di 43.174 euro con lei che aveva maturato un maggior reddito di 30.106 euro. Perdita sul reddito familiare: 13 mila euro; nel 2016 la perdita con lo stesso calcolo si è allargata a 17 mila euro. In pratica le era stata dimezzata la pensione del marito e il taglio era di entità tale da intaccare il reddito complessivo che invece in quei due anni avrebbe dovuto crescere. Davvero questo era l'obiettivo della legge o invece quest'ultima ha clamorosamente mancato di rispettare la Costituzione? Se lo è chiesto la Corte dei Conti che, adita dalla vedova, ha investito la Consulta. I magistrati contabili sono andati a vedere la legge Dini 335 del 1995: all'articolo 1 comma 41 ammette la pensione di reversibilità con cui il reddito del defunto va al superstite in quota parte. In

base al reddito del superstite, sono però previste decurtazioni importanti dell'assegno: del 25% se l'assegno pensionistico si somma ad un reddito (lordo) superiore nel 2020 ad euro 20.087; del 40% se si somma ad un reddito superiore a 26.783 euro; del 50% se si somma ad un reddito superiore a 33.479 euro. Nei redditi di poco superiori alla soglia, la stangata potrebbe far sì che alla fine il reddito familiare complessivo sia inferiore a quello dei redditi più bassi. Facciamo un esempio: chi nel 2020 ha percepito 21 mila euro lordi, se fosse soggetto a decurtazione netta del 25% come dice la tabella, a fronte di una pensione del coniuge deceduto di 10 mila euro prenderebbe 7500 euro e in tutto a casa arriverebbero 28.500 euro. Invece a casa di chi ha percepito i 20.087 euro di tetto massimo entro il quale non si subiscono decurtazioni arriverebbero euro 31.087. In questi casi, per fortuna, la legge inserisce un correttivo: un calcolo alternativo con cui si equipara il reddito percepito al reddito massimo dello scaglione immediatamente precedente. E l'ingiustizia si evita (tra l'altro, la decurtazione non si applica in presenza di figli minori o disabili). Ma se ci spostiamo su coppie relativamente giovani e benestanti, in cui il defunto aveva un reddito importante, ingenti sono pure le decurtazioni e l'aumento del reddito del superstite può essere intaccato dai tagli (cui va aggiunta l'imposizione). È quanto avvenuto nel caso in questione: malgrado i correttivi della legge, il 50% sottratto alla pensione del marito ogni anno andava ad intaccare gli incrementi di reddito e la crescita familiare. La donna si è chiesta se l'erario non avesse un ingiusto incasso. La Corte dei Conti ci ha riflettuto, è partita la "questione di costituzionalità".

In Consulta, la Presidenza del consiglio e l'Inps si sono difesi affermando rispettivamente che comunque il principio del cumulo resiste e che si è rispettato il correttivo che impedisce a chi ha un reddito maggiore di portare a casa con il cumulo meno di chi ha un reddito minore. La Corte guidata da Giuliano Amato ha però rigettato tali argomentazioni. La replica è che la pensione di reversibilità nasce per evitare che siano intaccati diritti fruiti da tutti i cittadini. Siccome tale pensione attiene alla realizzazione di forme di ultrattività della solidarietà familiare dopo che uno dei cespiti è venuto a mancare, il taglio nel cumulo è giustificato ma deve restare nei binari della "non irragionevolezza". E proprio "per ricondurre a ragionevolezza le disposizioni censurate, è necessario introdurre un tetto alle decurtazioni del trattamento di reversibilità cagionate dal possesso di un reddito aggiuntivo". In tal senso, come precedente, il legislatore ha posto un limite alle trattenute sul cumulo delle pensioni dirette di anzianità, invalidità ed assegni d'invalidità e redditi da lavoro autonomo affermando che non possono mai superare il 30% dei predetti redditi. Inoltre, la versione originaria della Legge 335, nel prevedere un limite al cumulo tra pensione di vecchiaia eccedente il minimo Inps e redditi da lavoro stabiliva che le decurtazioni al trattamento di pensione vanno ammesse «fino a concorrenza dei redditi stessi». Sicché, la formulazione dell'articolo in questione va integrata prevedendo il limite della «concorrenza dei redditi».

«Al momento, per come si leggono, l'articolo 1 c 41 e la Tabella F ad esso legata sono illegittimi e vanno riscritti. Al di là di tutto andrebbe dato uno sguardo all'imposizione fiscale che col cumulo incide notevolmente con l'aliquota marginale a depauperare la reversibilità al coniuge superstite», afferma Marco Perelli Ercolini Vicepresidente Federspev, Federazione sanitari pensionati e vedove, 20 mila iscritti. «La Corte dei conti ha evidenziato il problema per una correzione in sede fiscale, ma lo ha introdotto negli schemi normativi, e tutto tace. Federspev più volte è intervenuta ad evidenziare le ingiustizie della legge Dini, in primis facendo presente che la reversibilità deriva da specifica contrattazione con precisi versamenti contributivi da parte del lavoratore a tutela dell'evento "morte" del coniuge».

In documento allegato riportiamo la sentenza della Corte Costituzionale

**ALLEGATI A PARTE - CORTE COSTIT. Sentenza n. 162 dep. il 30.06.2022
(documento 182)**

LA SANITA' NEI PROGRAMMI DEI PARTITI da QuotidianoSanità

[La sanità nei programmi dei partiti. La stroncatura di Gimbe: “Manca una visione di sistema, assente la valutazione dell’impatto economico delle proposte, pandemia ai margini” - Quotidiano Sanità \(quotidianosanita.it\)](#)

La stroncatura di Gimbe: “ Manca una visione di sistema, assente la valutazione dell’impatto economico delle proposte, pandemia ai margini”.

Nonostante le grandi sfide che attendono il nuovo esecutivo (pandemia, attuazione del Pnrr, riforme strutturali, recupero delle prestazioni sanitarie, gestione ordinaria di oltre € 130 miliardi di spesa pubblica), nessuna forza politica, sostiene Gimbe in un suo rapporto, ha elaborato un piano di rilancio del servizio sanitario nazionale in grado di garantire alla popolazione il diritto alla reale tutela della salute. La gestione di pandemia e campagna vaccinale rimane ai margini delle proposte, che non contemplano alcun piano di preparedness.

[IL DOSSIER GIMBE](#) ← **CTRL + clic**

RESPONSABILITÀ MEDICA: QUALI INTERESSI IN CASO DI RITARDO?

a cura di Annamaria Villafrate - Studio Cataldi

www.studiocataldi.it/articoli/44710-responsabilita-medica-quali-interessi-in-caso-di-ritardo.asp

Controversia sugli interessi da applicare alla somma dovuta a titolo di risarcimento del danno derivante da responsabilità medica: è applicabile la regola per le transazioni commerciali o quella di cui al comma 1 dell'art. 1284 c.c.?

La Cassazione, ritenendo la questione di importante primaria, considerato che sulla stessa non si è ancora affermato un orientamento univoco, ad accezione di due pronunce che, come affermato dall'Asl, non ritengono applicabile la regola di cui al comma 4 dell'art. 1284 c.c., decide di rinviare la causa a un nuovo ruolo per la remissione a una pubblica udienza davanti alla III Sezione.

“... Il Collegio ritiene che la questione sia di elevata importanza Ue che su di essa non si sia consolidato un univoco orientamento -- di legittimità, fatto salve due pronunce della terza sezione (Cass., 3 , n. 28409 del 7/11/2018 e Cass., 3, n. 7966 del 20/4/2020) che hanno escluso l'applicazione della disposizione e dunque del criterio di computo degli interessi ai giudizi risarcitori. In assenza di un consolidato orientamento di legittimità il Collegio reputa di rinviare la causa a nuovo ruolo per la rimessione della stessa alla pubblica udienza della Terza Sezione Civile.”

**ALLEGATI A PARTE - CASS sez.VI Civile sent.12581 pubbl. il 20.04.2022
(documento 183)**

AGENZIA DELLE ENTRATE - DETRAZIONE PER MUTUI COINTESTATI

la Posta di Nuovo Fisco Oggi

Domanda

Mio figlio è proprietario al 100% dell’abitazione che ha acquistato con le agevolazioni prima casa. Il mutuo acceso per l’acquisto è invece cointestato con il padre. Può mio figlio portare in detrazione nel modello 730 l’importo massimo previsto di 4.000 euro, dal momento che è lui a pagare le rate del mutuo?

Risponde Paolo Calderone

Purtroppo no. In presenza di un mutuo ipotecario contratto per l'acquisto dell'unità immobiliare da adibire ad abitazione principale e delle sue pertinenze, è riconosciuta, al verificarsi delle condizioni indicate nell'[articolo 15, comma 1, lett. b\) del Tuir](#), una detrazione dall'Irpef del 19% degli interessi passivi e dei relativi oneri accessori. La detrazione va calcolata su un importo massimo di 4.000 euro.

Se il mutuo è cointestato, questo limite massimo di interessi ammessi alla detrazione deve essere ripartito tra i mutuatari in parti uguali (o in base alle diverse percentuali ricavabili dallo stesso contratto di mutuo). La ripartizione del limite di spesa va effettuata anche quando uno dei mutuatari non ha diritto alla detrazione, non avendo la proprietà dell'immobile.

L'unica eccezione al criterio di ripartizione tra i cointestatari del mutuo, prevista dalla normativa, è il caso di mutuo cointestato con il coniuge fiscalmente a carico (ipotesi in cui il coniuge che sostiene interamente la spesa può usufruire della detrazione per entrambe le quote di interessi passivi, a condizione che il coniuge fiscalmente a carico abbia diritto alla detrazione). Pertanto, nella situazione rappresentata nel quesito il figlio potrà calcolare la detrazione degli interessi passivi riferiti alla propria quota di mutuo su un importo non superiore a 2.000 euro.

ASSEGNO UNICO, NEL 2023 NIENTE NUOVA DOMANDA SE L'ISEE NON È CAMBIATO

da PensioniOggi - Redazione

<https://www.pensionioggi.it/notizie/lavoro/assegno-unico-nel-2023-niente-nuova-domanda-se-l-isee-non-e-cambiato>

La semplificazione annunciata dall'Inps per i genitori. Se la situazione ISEE non è cambiata rispetto all'anno precedente non servirà rinnovare la domanda.

Il prossimo anno le famiglie non dovranno rinnovare la domanda di assegno unico (come previsto dalla legge) se la situazione Isee non è variata e l'Inps è già in possesso di tutti i dati necessari per erogare la misura di sostegno. Lo ha reso noto il Direttore Generale dell'Inps.

MEDICO LEGALE CONDANNATO PER RIVELAZIONE SEGRETO

D'UFFICIO da News - Edizioni Medico Scientifiche a cura di Sergio Fucci

[Medico legale condannato per rivelazione segreto d'ufficio / C.G. Edizioni Medico Scientifiche / Torino \(cgems.it\)](#)

Ad un medico legale, incaricato di pubblico servizio, viene contestato di avere violato i doveri inerenti la sua funzione per avere informato un giornalista dell'esito di un'autopsia giudiziaria eseguita da un suo collega, dicendogli che non si trattava di morte naturale ma di strangolamento; così rivelando una notizia di ufficio che doveva restare segreta e determinando la sua pubblicazione su un giornale.

Il sanitario viene condannato in primo grado alla pena ritenuta di giustizia per il reato di cui all'art. 326 c.p, con sentenza poi confermata in appello.

L'imputato ricorre in cassazione sostenendo l'esistenza di vizi afferenti l'istruttoria svolta, ma la **Suprema Corte, sesta sezione penale, con la recente sentenza n. 31527/2022**, depositata il 23/08/22 respinge il ricorso affermando che i giudici di merito avevano formulato correttamente il giudizio di responsabilità a suo carico sulla base di una valutazione del compendio probatorio che prescinde dalla dichiarazione dibattimentale incriminata.

La sentenza costituisce uno dei pochi precedenti nei quali viene accertata la responsabilità di un medico legale in relazione al delitto di rivelazione di segreto d'ufficio previsto e punito dall'art. 326 c.p.

DA ARAN SEGNALAZIONI - NEWSLETTER N.16 DELL'8.09.2022

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

CFL162

NUOVA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

E' possibile attribuire un incarico di posizione organizzativa ad un dipendente inquadrato in categoria C, pur in presenza di personale inquadrato in categoria D?

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 17, commi 3 e 4 del CCNL del 21.05.2018, in deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, dello stesso CCNL, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in categoria "D", non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria "C", purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Questa facoltà può essere esercitata per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria "D".

CFL164

MALATTIA

La giornata di assenza per l'espletamento di visite specialistiche, terapie o esami diagnostici in concomitanza ad una incapacità lavorativa, conseguente ad una patologia in atto, è imputata a malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico?

Nel merito del quesito in oggetto si ritiene opportuno evidenziare che la fattispecie di cui sopra è specificatamente disciplinata dall'art. 35, comma 11, del CCNL del 21.05.2018 e riguarda il lavoratore che, trovandosi già in una situazione di incapacità lavorativa temporanea dipendente da una patologia in atto, deve, contemporaneamente, sottoporsi ad una visita specialistica o deve comunque effettuare terapie o esami diagnostici. Ai sensi della richiamata disciplina contrattuale, il lavoratore fruirà di una intera giornata di assenza che dovrà essere giustificata sia con la specifica attestazione del medico curante (comma 11, lett. a) sia con l'attestazione di presenza della struttura sanitaria che ha effettuato la prestazione (comma 11, lett. b). La predetta giornata, come espressamente chiarito dalla norma, è imputata a malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. Per questa casistica, pertanto, non trova applicazione la disciplina dei permessi orari di cui all'art.35, comma 1, del CCNL del 25.1.2018 e l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte delle 18 ore annue di permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità

CSAN97

Le quote destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per il personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria CCNL 2016/2018, possono essere determinate utilizzando quali risorse?

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL in oggetto, i premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 11, comma 1, lett. c) sono attribuiti, al personale assunto del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, a valere, in quota parte, sulle risorse finanziarie:

- dell'art. 43 della legge n. 449/1997 sulla base dei regolamenti dell'attività conto terzi adottati dagli istituti in attuazione di tale disposizione legislativa;
- dei progetti di cui all'art. 1, comma 429, della legge n. 205/2017;
- delle disponibilità di cui all'art. 1, comma 430, della legge n. 205/2017.

Orientamenti applicativi

Area Sanità - Area Funzioni Locali - Comparto Sanità

ASAN64

Quali sono le modalità applicative in tema di “patrocinio legale” nei CCNL Area Sanità 2016/2018 art. 67, CCNL Area Funzioni Locali – Dirigenza PTA art. 82 e CCNL Comparto Sanità del 20/09/2001 art. 26?

Premesso che per “giudizi contabili” si intendono, in estrema sintesi, quei particolari giudizi amministrativo-contabili instaurati davanti alla Corte dei Conti in presenza del c.d. “danno erariale” arrecato dal dipendente all'Azienda o Ente nell'esercizio delle sue funzioni, per quanto riguarda il personale del comparto sanità si ritiene che, nonostante l'evidente diversa scritturazione delle norme risalenti al 2001, il patrocinio legale opera anche nelle rare volte in cui tale personale sia coinvolto in procedimenti giudiziari amministrativo – contabili. In tali fattispecie, tuttavia, troverà applicazione il comma 2 dell'art. 26 del CCNL del 20 settembre 2001 poiché nei procedimenti amministrativo-contabili il conflitto di interessi è sempre presunto.

Per la stessa motivazione di cui al precedente periodo, nell'art. 67 del CCNL del 19 dicembre 2019 dell'Area della Sanità, il patrocinio legale nei giudizi amministrativo-contabili instaurati nei confronti dei dirigenti sanitari è disciplinato nel penultimo periodo del comma 2 tra i casi in cui “*non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interessi*”.

Anche per il personale dirigente della PTA dell'Area delle funzioni locali, pur avendosi una menzione dei giudizi contabili già nel comma 1 dell'art. 82 del CCNL 2016-2018, l'Azienda o Ente assumerà a proprio carico gli oneri di difesa sin dall'apertura del procedimento “*a condizione che non sussista conflitto di interesse*” che in tali giudizi, come si è già detto è sempre presunto.

Si rammenta inoltre che ai sensi dell'art. 31, comma 2, del D. Lgs. 26 agosto 2016, n. 174 “*Con la sentenza che esclude definitivamente la responsabilità amministrativa per accertata insussistenza del danno, ovvero, della violazione di obblighi di servizio, del nesso di causalità, del dolo o della colpa grave, il giudice non può disporre la compensazione delle spese del giudizio e liquida, a carico dell'amministrazione di appartenenza, l'ammontare degli onorari e dei diritti spettanti alla difesa.*”

Per quanto riguarda invece i “*procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità*” si precisa che gli stessi vengono menzionati soltanto nell’art. 67 del CCNL del 19 dicembre 2019 dell’Area della Sanità. Trattasi dei procedimenti promossi ai sensi dell’art. 696 bis c.p.c. e delle procedure di mediazione che costituiscono le condizioni di procedibilità per i giudizi di responsabilità professionale del personale sanitario. A tal proposito, come già precisato nell’orientamento ASAN17 pubblicato sul sito web dell’Agenzia, il criterio per discernere tra l’assunzione diretta degli oneri di difesa (comma 1) e il rimborso successivo delle spese sostenute (comma 2) resta sempre la sussistenza o meno del conflitto d’interesse.

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

CFC62a

Come vengono computate le assenze per malattia del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale?

La disciplina contrattuale di riferimento per la soluzione della questione in esame si rinviene nell’art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022. In particolare, in merito al part-time verticale, la citata disposizione prevede che *“I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell’anno [...] il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l’orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno.”*

Pertanto, 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 riproporzionamento che, in relazione alle assenze per malattia e fermo restando il triennio di riferimento entro il quale calcolare il predetto periodo di conservazione del posto, avrà ad oggetto:

- a) il periodo massimo di conservazione del posto (cd. periodo di comportamento), di cui all’art. 29 del CCNL in parola;
- b) periodi in cui compete la retribuzione intera o ridotta, di cui al comma 10 dell’art. 29 citato.

In proposito, si precisa che, ai fini della verifica dell’eventuale superamento del periodo di comportamento, vengono presi in considerazione esclusivamente i giorni di malattia coincidenti con quelli in cui il dipendente avrebbe dovuto rendere la prestazione lavorativa. In relazione ai giorni festivi e non lavorativi, ricadenti in tale periodo, è applicabile la medesima presunzione di continuità, alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comportamento del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto oltre all’art. 29, comma 10 lett. a) del citato CCNL, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi e/o i giorni non lavorativi ricadenti all’interno dell’arco temporale cui si riferisce il certificato medico, salva l’ipotesi di diversa previsione contrattuale, vengono computati come assenze per malattia (*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).

Sezione Giuridica

Governo

Decreto legislativo 105/2022 recante: “Attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento

Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio"

E' stato pubblicato nella [Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29/7/2022](#) il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, vigente dal 13 agosto scorso, che prevede disposizioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, e per meglio conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare; specifiche previsioni riguardano il congedo obbligatorio di paternità e la definizione delle modalità di fruizione, compreso il trattamento economico e normativo, la disciplina, salvo che non sia diversamente specificato, è direttamente applicabile anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni; inoltre, una specifica disposizione è stata introdotta, nell'ambito delle modifiche apportate alla legge 104/1992, che prevede il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla medesima legge.

CENTO MILIONI DI VISITE SALTATE. È EMERGENZA PER LE CURE

AGLI ANZIANI da QuotidianoSanità a cura di Roberto Messina

Il fatto che centinaia di migliaia di anziani siano costretti a rinunciare alle cure, perché le liste d'attesa sono infinite o perché non possono permettersi di spendere per avere assistenza, rappresenta la cartina di tornasole di un'Italia che ha bisogno di più attenzione e solidarietà verso chi rimane indietro.

LEGGI IN

[Elezioni. Messina \(Lega\): "Cento milioni di visite saltate. È emergenza per le cure agli anziani" - Quotidiano Sanità \(quotidianosanita.it\)](#)

LA DIFFERENZA TRA DOMICILIO E RESIDENZA da Domande e Risposte Studio Cataldi

[La differenza tra domicilio e residenza \(studiocataldi.it\)](#)

La **differenza tra domicilio e residenza** è chiarita dal legislatore all'interno del codice civile che, all'articolo 43, stabilisce che "il domicilio di una persona è nel luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi". La residenza, invece, coincide con il "luogo in cui la persona ha la dimora abituale".