



COORDINAMENTO TERRITORIALE

NOTIZIE UTILI N. 20

INPS: invalidità civile – riapertura convocazioni visite

L'INPS ha emanato il messaggio n. 2330 del 5 giugno 2020, con il quale comunica che, a seguito del progressivo e graduale superamento della prima fase emergenziale legata alla crisi epidemiologica da Covid-19, a decorrere dal 5 giugno 2020 saranno riaperti i canali di comunicazione legati agli accertamenti medico-legali delle ASL (primi accertamenti e aggravamenti) per il riconoscimento degli stati di invalidità civile, cecità civile, sordità, handicap, legge n. 68/99.

Le ASL possono dunque riprendere l'attività di calendarizzazione delle visite nel sistema VOA, secondo le consuete modalità. I soggetti chiamati a visita riceveranno una lettera di convocazione e gli sms di *remind* dell'appuntamento. L'Istituto precisa che la riapertura della procedura comporta l'invio delle convocazioni per tutte le visite programmate dopo la riapertura, indipendentemente dal momento in cui siano state effettivamente calendarizzate. Qualora le ASL non intendano dare seguito a tali visite, sarà quindi loro cura procedere autonomamente alla disdetta manuale delle convocazioni.

Per tutte le visite che le ASL programmeranno dal momento della riapertura, il sistema procederà a inviare le relative comunicazioni ai cittadini secondo le regole consuete.

Infine, contestualmente alla riapertura della calendarizzazione in procedura VOA, sarà riattivata anche la calendarizzazione massiva programmata dall'Istituto sui calendari messi a disposizione dalle ASL. Resta a carico delle ASL l'eventuale disabilitazione o abilitazione dell'attività di questa operazione massiva sui calendari predisposti, secondo quanto indicato nel manuale operativo disponibile in procedura ovvero nella funzionalità della procedura "Commissioni" > "Gestione".

Le c.d. finestre mobili trovano applicazione anche in caso di lavoratore invalido

L'art. 12 d.l. n. 78/2012, conv. in l. n. 122/2010, nel prevedere lo slittamento di un anno dell'accesso alla pensione di vecchiaia trova applicazione non solo per i lavoratori che dall'anno 2011 maturino il diritto all'accesso al pensionamento di vecchiaia a 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, ma anche a tutti gli altri soggetti che maturano il diritto all'accesso al pensionamento di vecchiaia «alle età previste dagli specifici ordinamenti». (*Corte di Cassazione, sez. VI Civile – L, ordinanza n. 10613/20; depositata il 4 giugno*)

Coronavirus e blocco licenziamenti ex art. 46, D.L. n. 18/2020

Dubbi interpretativi sull' art. 46, D.L. n. 18/2020 e casi di esclusione

Per contenere la crescita dei licenziamenti determinati da motivi economici il Governo ha disposto, attraverso una specifica norma di legge la **sospensione**, originariamente per 60 giorni, dal 17 marzo data di entrata in vigore del decreto Cura Italia per 5 mesi, delle procedure sindacali ai fini del licenziamento collettivo avviate prima dell'emanazione del Decreto-Legge, e precisamente **a partire dal 23 febbraio 2020**; ed il **divieto**, per altrettanto periodo, di licenziare i dipendenti per motivi economici e/o organizzativi, a prescindere dalla dimensione occupazione dell'azienda e dal numero dei dipendenti (cfr. **art. 46 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18**).

Un primo interessante dubbio che pone la formulazione dell'art. 46 riguarda l'applicabilità o meno di tale disciplina al **licenziamento individuale del dirigente**. È noto che al licenziamento del dirigente non si applica il concetto di giustificato motivo oggettivo tipizzato dall'art. 3 della legge n. 604/66, bensì un criterio di "**giustificatazza**", normato non dal legislatore ma dalla contrattazione collettiva. Il suo eventuale licenziamento potrebbe infatti riguardare aspetti strategici ed economici differenti da quelli rilevanti per licenziamento di un lavoratore dipendente.

Tanto premesso, l'art. 46 fa specifico riferimento all'art. 3 della legge n. 604/1966. Dunque, **stando al tenore letterale della norma del Decreto "Cura Italia", si dovrebbe ritenere inapplicabile tale disposizione ai dirigenti, che godono di tutele contrattuali e non di quelle previste della legge**.

Tuttavia, la *ratio* del "**blocco**" dei licenziamenti si rinviene nel fatto che le ragioni economiche ed organizzative non sono dettate dalle ordinarie logiche di mercato, ma da un'emergenza sanitaria nazionale, con conseguente chiusura delle attività produttive non essenziali. Stante questa finalità normativa, dovuta ad una situazione straordinaria, che ha richiesto l'adozione di una misura altrettanto straordinaria, ci si potrebbe chiedere perché escludere i dirigenti.

Un ulteriore dubbio su tale aspetto potrebbe sorgere dal fatto che non vi è una esclusione esplicita, forma utilizzata dal medesimo legislatore nel caso del lavoro domestico di cui all'art. 22 per quanto riguarda la Cassa Integrazione in deroga.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Queste perplessità rilevate sul piano logico-normativo, seppur astrattamente fondate, si scontrano con un'interpretazione letterale che sembra comunque non lasciare spazio ad ulteriori analisi.

Inoltre, occorre ricordare che la giurisprudenza ha più volte distinto due differenti tipologie di dirigente, e di conseguenza il "divieto di licenziamento" si applicherebbe soltanto ad una di esse. Infatti, per il **dirigente apicale**, che opera come *alter ego* del datore di lavoro, rimarrebbe la possibilità di licenziamento, mentre per il **dirigente non apicale**, o c.d. "pseudo-dirigente" prevarrebbe il divieto di cui all'art. 46 in quanto, secondo consolidata giurisprudenza, questo è sottoposto all'applicazione della legge n. 604/1966 (cfr. ex multis Cass. n. 7295/2018, [Cass. n. 20763/2012](#)).

Tornando all'art. 46 del [Decreto-Legge n. 18/2020](#), sebbene la norma fornisca un'indicazione estremamente chiara per i comportamenti futuri, **nulla dice in relazione alle procedure pendenti riguardanti il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo**.

Come è noto, il datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze più di 15 dipendenti e che intenda licenziare per motivi economici e organizzativi un lavoratore assunto precedentemente al 7 marzo 2015 deve seguire una specifica procedura, disciplinata dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604. **Prima di procedere al licenziamento**, infatti, **il datore di lavoro deve inviare una comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro nella quale dichiara l'intenzione di procedere al licenziamento** e dove indica i motivi nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

L'Ispettorato convoca le parti per tentare una risoluzione bonaria della controversia. Se il tentativo di conciliazione fallisce il datore di lavoro può procedere al licenziamento del lavoratore.

Prima che entrasse in vigore il Decreto-Legge n. 18/2020, sono state diverse le procedure avviate dalle imprese presso l'Ispettorato locale volte a verificare se il lavoratore possa essere riallocato o se, diversamente, debba essere necessariamente licenziato per i motivi di cui all'art. 3 della legge n. 604 del 1966. Con il subentrare della fase di emergenza l'Ispettorato con nota del 24 marzo 2020, n. 2211 ha fatto presente che in virtù di quanto previsto dall'art. 103 [Decreto Legge n. 18/2020](#), che dispone la sospensione di tutti i procedimenti amministrativi è da ritenersi sospesa anche la decorrenza del termine dei 7 giorni per la convocazione delle parti prevista dall'art. 7 della legge n. 604.

In questo periodo di sospensione, è bene chiarire che **il rapporto di lavoro non può già essere considerato come di fatto cessato** o comunque sospeso, pertanto il lavoratore conserva il diritto alla retribuzione.

L'impresa può solo compiere la scelta di iniziare ad erogare l'indennità di preavviso stabilita dal contratto collettivo applicato in attesa che si concluda la procedura (sul punto v. [circolare del Ministero del Lavoro n. 3 del 16 gennaio 2013](#)).

Ma se questa indennità non dovesse bastare a coprire il periodo, il lavoratore deve continuare a percepire la retribuzione per tutto il periodo di sospensione.

A confermare che il lavoratore abbia diritto di continuare a percepire la retribuzione durante lo svolgimento della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 604/1966 è proprio il recente orientamento della Corte di Cassazione che ha stabilito come **la comunicazione di avvio della procedura non costituisce atto di recesso, perché contiene solo la manifestazione dell'intenzione del datore di lavoro di procedere al licenziamento, essendo finalizzata all'espletamento della procedura conciliativa, in esito alla quale il recesso non è la soluzione obbligata** ([Cass. 5 settembre 2018, n. 21676](#)).

Non è mancata poi l'opinione di chi ha sostenuto che in questa fase di emergenza "*le procedure pendenti*" inerenti al licenziamento per giustificato motivo oggettivo "*vanno obbligatoriamente revocate, e il lavoratore ha diritto a rientrare in servizio*" (F. Scarpelli).

Poiché la procedura avviata prima dell'entrata in vigore del decreto si concluderebbe ipoteticamente durante la vigenza di quest'ultimo, che non consente di poter licenziare per motivi economici fino al 16 maggio 2020, salvo proroga.

Però è altrettanto vero che il motivo oggettivo del licenziamento, nel caso in cui la comunicazione sia stata inviata antecedentemente al periodo di sospensione (quindi prima del 23 febbraio 2020), vuol dire che **la ragione organizzativa che ha determinato l'avvio della procedura di licenziamento non ha legame funzionale con l'emergenza sanitaria**.

Pertanto, le ragioni addotte nella comunicazione restano ma la procedura è postergata. Resta salvo, in ogni caso, il diritto del lavoratore a percepire la retribuzione fino alla conclusione della procedura.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Il datore di lavoro che, a prescindere dal numero dei dipendenti, nel periodo 23 febbraio – 17 marzo abbia licenziato per giustificato motivo oggettivo, uno o più lavoratori, può revocare il provvedimento senza essere sottoposto a scadenze temporali del 15 gg, derogando alle previsioni ex art. 18, comma 10, della [Legge n. 300/1970](#), purchè, contestualmente, richieda un trattamento di integrazione in deroga per i lavoratori interessati dalla data di efficacia del provvedimento di licenziamento. Il rapporto viene ripristinato, senza soluzione di continuità, e senza alcun onere o sanzione in carico al datore di lavoro.

Probabilmente una valida alternativa sarebbe stato lo strumento dei così detti “licenziamenti non oppositivi” già presenti nel nostro ordinamento come, ad esempio, nei contratti di solidarietà. Ciò avrebbe portato il datore di lavoro a risolvere il rapporto e il lavoratore a fruire del trattamento della NASpI, e di presentarsi ad altro datore di lavoro avendo nel “portafoglio” un incentivo all’assunzione legato allo stato di disoccupazione da far fruire allo stesso.

Licenziamenti esclusi dal blocco

Restano fuori dal blocco (ma l’elencazione non è esaustiva):

- a) i licenziamenti per giusta causa che, comunque, obbligano il datore alle procedure garantiste previste dall’art. 7 della [Legge n. 300/1970](#), come ricordato dalla Corte Costituzionale;
- b) i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, ivi compresi quelli di natura disciplinare, anch’essi soggetti all’iter del citato art. 7;
- c) i licenziamenti per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia, atteso che la prosecuzione fino ai 70 anni discende da un accordo tra le parti e non è un diritto potestativo del dipendente, secondo quanto affermato dalle Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza n. 17589 del 4 settembre 2015;
- d) i licenziamenti determinati da superamento del periodo di comporto, atteso che la procedura è “assimilabile” al giustificato motivo oggettivo ma non è giustificato motivo oggettivo;
- e) i licenziamenti per inidoneità;
- f) i licenziamenti dei dirigenti che sono determinati da “giustificatezza”;
- g) i licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova;
- h) i licenziamenti dei lavoratori domestici che sono “ad nutum”;
- i) la risoluzione del rapporto di apprendistato.

In conclusione è il caso di chiedersi se la disposizione possa ritenersi costituzionale e ciò non cozza con l’art. 41 della Costituzione che sancisce la libertà dell’iniziativa economica.

Certamente, in tempi di crisi emergenziale dovuta al coronavirus, in un momento in cui il Legislatore ha assicurato ammortizzatori sociali per tutti cercando di non far restare fuori dalla tutela alcun lavoratore subordinato, la disposizione può dirsi costituzionalmente orientata anche alla luce di una lettura ampia dell’art. 38, laddove si afferma che i lavoratori hanno diritto a mezzi adeguati anche per la disoccupazione involontaria. Infatti non ci si riferisce, soltanto, alla NASpI, ma anche a tutti quegli ammortizzatori sociali “*a tempo*” per i quali il datore di lavoro non paga alcun contributo addizionale e che sono neutri rispetto alla durata massima complessiva prevista dal [D.Lgs n. 148/2015](#).

INPS: Avvio della nuova procedura per la presentazione delle domande per i nuovi bonus per servizi di baby-sitting e per la comprovata iscrizione ai centri estivi e servizi integrativi per l’infanzia - Messaggio n. 2350 -

1. Premessa In considerazione del permanere della situazione di gravità eccezionale derivante dal contagio da COVID-19, l’articolo 72 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (pubblicato nella G.U. n. 128 del 20 maggio 2020), è intervenuto apportando significative modifiche agli articoli 23 e 25 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. decreto Cura Italia), con i quali è stato introdotto il c.d. “bonus per servizi di baby-sitting”. Con il presente messaggio, facendo seguito al messaggio n. 2209 del 27 maggio 2020, relativo alle prime informazioni sui bonus di cui all’articolo 72 del decreto-legge n. 34/2020, nonché alle indicazioni già fornite sulla misura con la circolare n. 44 del 24 marzo 2020 e con il messaggio n. 1465 del 2 aprile 2020, si comunica il rilascio della procedura per la presentazione della nuova domanda per i due nuovi bonus introdotti dal citato decreto-legge n. 34/2020, per servizi di baby-sitting e per l’iscrizione ai centri estivi e servizi integrativi per l’infanzia. A tali bonus possono accedere coloro che non hanno presentato la domanda per la prestazione di bonus baby-sitting, con possibilità di vedersi riconosciuto un importo pari ad un massimo di 1.200 euro ovvero di 2.000 euro, a seconda del settore di appartenenza del soggetto richiedente, così come stabilito dal decreto-legge n. 34/2020. Inoltre, possono presentare la domanda per i nuovi bonus anche



COORDINAMENTO TERRITORIALE

coloro che abbiano già fruito della prestazione di bonus per servizi di baby-sitting per un importo massimo di 600 euro ovvero di 1.000 euro, a seconda del settore di appartenenza, nella prima fase dell'emergenza. Tali ultimi soggetti possono effettuare una nuova richiesta di bonus finalizzata ad ottenere l'importo integrativo del precedente, senza tuttavia superare gli importi massimi previsti, pari a 1.200 euro o 2.000 euro. In tal caso, verrà erogato l'importo residuo tenendo in considerazione quanto già percepito, con possibilità di continuare a fruire del bonus per servizi di baby-sitting mediante il Libretto Famiglia, oppure scegliendo i centri estivi e i servizi integrativi per l'infanzia. Si conferma l'alternatività delle misure rispetto alla fruizione del congedo specifico COVID di cui agli articoli 23, comma 1, e 25, comma 1, del decreto Cura Italia; inoltre, con riferimento all'altro genitore, si ricorda che questi non deve risultare percettore di NASpl ovvero di altro strumento di sostegno al reddito, né essere disoccupato o non lavoratore alla data della domanda. Infine, il bonus per l'iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia non può essere fruito per gli stessi periodi per i quali è stato rimborsato il bonus asilo nido, erogato dall'INPS ai sensi della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e successive modificazioni.

2. Platea dei soggetti ammissibili al beneficio e misura della prestazione Il decreto-legge n. 34/2020 conferma la platea dei soggetti potenzialmente ammissibili ai bonus per servizi di baby-sitting e centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia, che possono spettare alle seguenti categorie di lavoratori, genitori di figli di età non superiore a 12 anni: dipendenti del settore privato; iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335; autonomi iscritti all'INPS; autonomi iscritti alle casse professionali. Per tali soggetti, i bonus spettano nel limite massimo complessivo di 1.200 euro per nucleo familiare, da utilizzare per prestazioni di baby-sitting, nel periodo dal 5 marzo 2020 al 31 luglio 2020, ovvero in caso di comprovata iscrizione a centri estivi e per servizi integrativi per l'infanzia, nel periodo di chiusura dei servizi educativi scolastici e fino al 31 luglio 2020 (ad esempio, in presenza di più figli, di età inferiore a 12 anni, il bonus può essere richiesto anche per tutti i figli, ma in misura complessivamente non superiore a 1.200 euro per il nucleo familiare). Per i soggetti appartenenti alle predette categorie di lavoratori, che abbiano già presentato la domanda per la prestazione e ai quali sia già stato erogato l'importo fino ad un massimo di 600 euro, in caso di presentazione di una nuova domanda, potrà essere erogato l'importo residuo. Nel medesimo periodo dal 5 marzo 2020 fino al 31 luglio 2020, i bonus per i servizi indicati spettano altresì ai lavoratori dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, alternativamente al congedo specifico COVID, appartenenti alle seguenti categorie: medici; infermieri; tecnici di laboratorio biomedico; tecnici di radiologia medica; operatori sociosanitari. In via ulteriore, i bonus spettano anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. In tali casi, i bonus sono riconosciuti dall'INPS nel limite massimo complessivo di 2.000 euro per nucleo familiare. Per i soggetti appartenenti alle predette categorie di lavoratori, che abbiano già presentato la domanda per la prestazione e ai quali sia già stato erogato l'importo fino ad un massimo di 1.000 euro, in caso di presentazione di una nuova domanda potrà essere erogato l'importo residuo.

3. Modalità di erogazione del bonus di baby-sitting Per quanto concerne le modalità di erogazione della prestazione, il bonus per servizi di babysitter è erogato dall'INPS mediante il Libretto Famiglia di cui all'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50; in tal caso, i beneficiari hanno l'onere di registrarsi tempestivamente come utilizzatori di Libretto Famiglia sul sito INPS, nell'apposita sezione dedicata alle prestazioni occasionali "Libretto Famiglia link". Parimenti, devono registrarsi come prestatori sulla piattaforma dell'INPS dedicata alle prestazioni occasionali i soggetti che prestano i servizi di baby-sitting. Dopo tali adempimenti preliminari, una volta concesso il bonus da parte dell'INPS, il genitore beneficiario deve effettuare la c.d. "appropriazione" del bonus tramite Libretto Famiglia entro il termine di 15 giorni solari dalla ricezione della comunicazione di accoglimento della domanda, mediante i canali telematici indicati nella domanda stessa. Potranno essere remunerate tramite Libretto Famiglia le prestazioni lavorative di baby-sitting svolte a decorrere dal 5 marzo 2020 e fino al 31 luglio 2020, da rendicontare nell'apposita procedura entro il 31 dicembre 2020.

4. Bonus per comprovata iscrizione ai centri estivi e servizi integrativi dell'infanzia L'articolo 72 del decreto-legge n. 34/2020 ha introdotto la possibilità di optare, per una parte o per anche per tutto l'importo complessivamente spettante a titolo di bonus (al netto di quanto eventualmente già richiesto con la domanda di bonus baby-sitting COVID-19 per essere utilizzato mediante il Libretto Famiglia), per una somma che verrà accreditata direttamente al richiedente, in caso di comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia, per il periodo dalla chiusura dei servizi educativi scolastici al 31 luglio 2020. La fruizione del bonus in commento è incompatibile con la fruizione, negli stessi periodi,



COORDINAMENTO TERRITORIALE

del bonus asilo nido di cui all'articolo 1, comma 355, della legge n. 232/2016, come modificato dall'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Nel caso di opzione per la frequenza ai centri estivi e per servizi integrativi per l'infanzia, il genitore dovrà allegare alla domanda della prestazione la documentazione comprovante l'iscrizione ai suddetti centri e/o strutture che offrono servizi integrativi per l'infanzia (ad esempio, ricevuta di iscrizione, fattura, altra documentazione che attesti l'iscrizione), indicando anche i periodi di iscrizione del minore al centro o alla struttura (minimo una settimana o multipli di settimana), che non potranno andare oltre la data del 31 luglio 2020. Inoltre, dovrà essere indicato anche l'importo della spesa sostenuta o ancora da sostenere. Nella procedura dovranno essere indicati la ragione sociale e la partita iva (o il codice fiscale) nonché il tipo di struttura che ospita il minore, selezionando il codice identificativo tra le seguenti tipologie previste dal nomenclatore degli interventi e servizi sociali: Centri e attività diurne (L); Centri con funzione educativo-ricreativa (LA); Ludoteche (L1); Centri di aggregazione sociale (LA2); Centri per le famiglie (LA3); Centri diurni di protezione sociale (LA4); Asili e servizi per la prima infanzia (LB); Asilo Nido (LB1); Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia (LB2); Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia: spazi gioco (Lb2.2); Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia: centri bambini genitori (LB2.3). Il bonus per servizi di iscrizione ai centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia è erogato mediante accredito su conto corrente bancario o postale, accredito su libretto postale, carta prepagata con IBAN o bonifico domiciliato presso le poste, secondo la scelta indicata all'atto della domanda dal richiedente. A tal riguardo, si precisa che il titolare del conto associato all'IBAN, comunicato in domanda, dovrà corrispondere al soggetto beneficiario. Si segnala che verrà verificata tale corrispondenza prima dell'emissione dell'importo dovuto; qualora vengano riscontrate delle anomalie, ne sarà data tempestiva comunicazione all'utente, che potrà correggere l'eventuale dato con l'apposita funzione disponibile sul portale Internet. Qualora si richieda l'accredito su un IBAN dell'Area SEPA (extra Italia), si dovrà integrare la documentazione come indicato nel messaggio n. 1981 del 14 maggio 2020. In fase di acquisizione della domanda se l'importo richiesto è eccedente i 1.000 euro e la modalità scelta è il bonifico domiciliato, la procedura non consente di proseguire. È necessario indicare, in tal caso, un IBAN oppure ridurre l'importo richiesto ed eventualmente fare un'altra nuova domanda.

5. Modalità di compilazione e presentazione della domanda L'accesso alla domanda online di bonus per servizi di baby-sitting/servizi per l'infanzia è disponibile nella homepage del sito www.inps.it al seguente indirizzo: sezione "Servizi online" > "Servizi per il cittadino" > autenticazione con una delle credenziali di seguito elencate > "Domanda di prestazioni a sostegno del reddito" > "Bonus servizi di baby sitting". Per poter presentare la domanda, il richiedente dovrà autenticarsi ai servizi INPS. Pertanto, dovrà essere in possesso di una delle seguenti credenziali: PIN ordinario o dispositivo rilasciato dall'INPS; SPID di livello 2 o superiore; Carta di identità elettronica 3.0 (CIE); Carta nazionale dei servizi (CNS). Per coloro che non sono in possesso di nessuna delle anzidette credenziali, è possibile: richiedere il PIN all'INPS attraverso i seguenti canali: - sito internet www.inps.it, utilizzando il servizio "Richiesta PIN"; - Contact Center, chiamando il numero verde 803 164 (gratuito da rete fissa), oppure 06 164164 (a pagamento da rete mobile); richiedere una credenziale SPID, anche con riconoscimento a distanza via webcam, attraverso uno degli Identity Provider accreditati (vd www.spid.gov.it). Nel caso di richiesta del PIN tramite il sito internet dell'Istituto, la prima parte del PIN sarà inviata entro 12 ore dalla richiesta mediante SMS. Qualora la prima parte del PIN non dovesse pervenire, l'Istituto procede all'invio di un SMS che informa l'utente di una successiva comunicazione telefonica da parte del Contact Center per la verifica dei dati che avverrà nei successivi 2-3 giorni, trascorsi inutilmente i quali l'utente potrà rivolgersi direttamente al Contact Center per la validazione della richiesta. Si fa presente che non è possibile presentare la domanda online accedendo al servizio con la sola prima parte del PIN. Inoltre, sebbene sia possibile presentare la domanda online con il PIN ordinario, l'indennità verrà erogata solo dopo che il richiedente avrà convertito il proprio PIN online in PIN dispositivo. Tale operazione potrà essere effettuata tramite la funzione "Converti PIN". La domanda di indennità potrà essere presentata anche tramite il servizio di Contact Center Multicanale, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori). A tale scopo l'utente dovrà essere munito di PIN ovvero, per i possessori di SPID, CIE o CNS, di PIN Telefonico generato mediante l'apposita funzione disponibile nella sezione personale MyINPS del portale istituzionale. Infine, si ricorda che l'indennità può essere richiesta anche avvalendosi dei servizi gratuiti degli Enti di Patronato, di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152. Al riguardo, in deroga all'articolo 4 del regolamento di cui al decreto ministeriale 10 ottobre 2008, n. 193, attuativo della legge 30 marzo 2001, n. 152, fino alla cessazione dello stato di emergenza sanitaria, il mandato di patrocinio potrà essere fornito anche in via telematica (articolo 36, comma 1, lettera a), del D.L. n. 18/2020).



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Mancato aggiornamento professionale per il dipendente, legittima l'assegnazione di compiti minori

Respinta la pretesa risarcitoria avanzata dal lavoratore nei confronti della propria azienda. Corretto, secondo i Giudici, l'ordine di servizio con cui il dipendente è stato trasferito dagli uffici amministrativi al servizio di portineria. Decisiva la constatazione che il lavoratore non abbia conseguito la necessaria professionalizzazione. (Corte di Cassazione, sez. VI Civile – L, ordinanza n. 11050/20; depositata il 10 giugno)

Prima inserito negli uffici amministrativi come operatore specializzato e poi, a sorpresa, addetto al servizio di portineria. Evidente il peggioramento per il lavoratore, che però non può sostenere di essere vittima di demansionamento..

Le regole per la personalizzazione del danno operano anche in caso di mobbing

I principi e le regole giurisprudenziali in tema di personalizzazione del danno, che consentono al giudice di accertare eventuali conseguenze peculiari subite dal danneggiato nel caso specifico tali da giustificare una liquidazione maggiorata rispetto a quella forfettizzata dai criteri tabellari, operano anche in caso di danno subito dal lavoratore per mobbing. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 10989/20; depositata il 9 giugno)

Così ha deciso la Corte di Cassazione con la sentenza n. 10989/20, depositata il 9 giugno. Il Tribunale di Grosseto, in accoglimento della domanda di un lavoratore, condannava la banca datrice di lavoro al risarcimento del danno...

Assenteisti, risarcimento del danno all'immagine della Pa anche senza condanna penale

Anche dopo la sentenza della Consulta n. 61/2020, il danno erariale per la lesione dell'immagine della Pubblica amministrazione provocata dal dipendente che si sia macchiato di assenteismo fraudolento va da questi risarcito a prescindere dall'esistenza a suo carico di una condanna definitiva in sede penale per gli stessi fatti. A statuirlo la pronuncia n. 140/2020, con la quale la Corte dei conti d'Appello ha per la prima volta ha preso in esame le ricadute sulla disciplina del ristoro del danno reputazionale della Pa dopo la dichiarazione di illegittimità costituzionale per eccesso di delega della disciplina speciale contenuta nel comma 3-quater dell'articolo 55-quater del Dlgs 165/2001.

Criteri di calcolo del requisito minimo assicurativo ai fini dell'indennità di disoccupazione

Ai fini del riconoscimento dell'indennità di disoccupazione di cui all'art. 19 r.d.l. n. 636/1939 devono sussistere due requisiti: il primo è che alla data di inizio della disoccupazione l'assicurato possa far valere almeno due anni di assicurazione obbligatoria nella disoccupazione; il secondo è che nel biennio immediatamente precedente l'inizio del periodo di disoccupazione (che può non coincidere con quello richiesto) l'assicurato possa far valere almeno un anno di contribuzione o, quanto meno, di obbligo contributivo. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 10865/20; depositata l'8 giugno)

Sul tema la Suprema Corte con la sentenza n. 10865/20, depositata l'8 giugno. A seguito del rigetto della domanda proposta in via amministrativa, il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere veniva adito per l'ottenimento dell'indennità...

Il Coordinamento Territoriale