

Notizie Utili 12

INPS Circ. n. 41 del 7.04.2023 : Assegno Unico Universale - nuove regole per il 2023

Con la **circ. n. 41 del 7.04.2023** l' INPS illustra le novità in materia di Assegno Unico Universale intervenute con la Legge di Bilancio 2023.

Le famiglie hanno diritto ad un incremento automatico dell'importo dell'Assegno con effetto retroattivo, a partire da gennaio 2023. Nel dettaglio, l'aumento sarà riconosciuto nella misura del 50 per cento dell'assegno per:

- i figli minori di un anno circa;
- ciascun figlio nella fascia di età da uno a tre anni, nel caso di nuclei familiari con almeno tre figli e un ISEE non superiore a 43.240.

Inoltre usufruiranno dell'aumento del 50 per cento le famiglie con quattro figli, mentre i nuclei familiari con disabili vedranno equiparate le maggiorazioni previste in funzione del grado di disabilità per i figli maggiorenni (fino al compimento dei 21 anni di età) a quelle dei figli disabili minorenni.

Le novità riguardano anche i termini di pagamento. L' INPS procederà dal 10 al 20 di ogni mese alla corresponsione degli assegni che non hanno subito variazioni rispetto al mese precedente. Dal 20 al 30 di ogni mese, invece, verranno erogati gli importi relativi a nuove domande pervenute nel mese precedente e per gli assegni che, rispetto al mese precedente hanno subito variazioni in ragione di mutamenti delle condizioni del nucleo beneficiario e dell'ISEE.

L'INPS ricorda che non bisogna rinnovare la domanda di Assegno Unico. Per il 2023 bisognerà presentare soltanto il nuovo ISEE 2023 in corso di validità. Se al momento dell'elaborazione della domanda di ISEE non è stato ancora aggiornato, l' INPS procederà comunque con l'erogazione con gli importi al minimo di legge. Si ha tempo fino al 30 giugno 2023 per presentare l'ISEE aggiornato e ricevere gli importi più elevati della prestazione e i relativi arretrati.

Inoltre, nell'ambito del processo di digitalizzazione dei servizi avviato con il PNRR, l'INPS ha reso recentemente disponibile una nuova versione del simulatore del calcolo dell'importo dell'Assegno Unico e Universale per i figli. L'applicazione è dotata di nuove funzioni a supporto della presentazione e gestione delle domande, è accessibile senza autenticazione e permette di calcolare l'importo dell'Assegno con gli aggiornamenti del 2023 (**mess. 1256 del 3.04.2023**). Fonte: INPS - Circ. n. 41 del 7.04.2023

Entrate - Risposta n. 274/2023 : Buoni mobilità sostenibile - Non concorrono a formare il reddito

I bonus riconosciuti dal Comune ai cittadini dipendenti di aziende ed enti pubblici e privati che utilizzano la bicicletta per il tragitto casa lavoro sono pienamente fruibili e non ricadono nel limite dei 600 euro previsti all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del Tuir, in tema di fringe benefit aziendali.

INPS - Mess. n. 1346 del 11.04.2023 : Bonus asili nido domande entro il 30 giugno

Con il **mess. n. 1346 del 11.04.2023**, l'INPS interviene sul contributo per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati. La domanda di contributo per il pagamento delle rette del nido deve essere presentata dal genitore che sostiene l'onere indicando le mensilità relative ai periodi di frequenza scolastica, compresi tra gennaio e dicembre, per le quali si intende ottenere il beneficio.

Il contributo viene erogato dietro presentazione della documentazione attestante l'avvenuto pagamento delle singole rette (sono esclusi dal contributo i servizi integrativi come, ad esempio, ludoteche, spazi gioco, pre-scuola, ecc.) e non può eccedere la spesa sostenuta.

Per le domande presentate lo scorso anno e riferite alle mensilità comprese tra gennaio 2022 e dicembre 2022, il termine per la presentazione delle ricevute corrispondenti ai pagamenti delle rette è prorogato al 30 giugno 2023.

Il messaggio indica la documentazione da presentare ai fini dell'accoglimento della domanda.

Cassazione: legge n. 104/1992 e flessibilità dell'onere di assistenza

Con ordinanza n. **7306 del 13 marzo 2023**, la Corte di Cassazione, riconoscendo la illegittimità del licenziamento, ha affermato che l'onere di assistenza – ex **legge n. 104/1992** – di un lavoratore nei confronti



COORDINAMENTO TERRITORIALE

di un parente disabile debba essere valutato con la necessaria flessibilità, in modo da poter considerare anche i bisogni personali del dipendente e l'integrità del suo equilibrio psico-fisico.

Con riferimento al nuovo art. 33, comma 9, del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022 nel caso di lavoratore in part-time di tipo verticale quando deve operarsi il riproporzionamento dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992?

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dall'art. 33 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 9/05/2022, che disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL del 12/02/2018. Le novità riguardano, in particolare, il comma 9, nella parte in cui viene recepito l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui, in caso di part-time verticale con prestazione lavorativa superiore al 50% deve essere integralmente riconosciuta la fruizione dei permessi previsti dall'art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992. Nello specifico, il comma 9 dell'art. 33 del citato CCNL del 9/05/2022 prevede che *"I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi 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 (...)"*.

Tanto premesso, per comprendere quando operare il riproporzionamento è necessario declinare la locuzione "orario teorico mensile" di cui al comma 9 dell'art. 33 del CCNL.

Sul punto occorre ricordare che l'istituto in esame può essere fruito sia in giorni che in ore. In particolare, il beneficio complessivo massimo è pari a 3 giorni o 18 ore al mese nell'ipotesi di cui all'art. 33, comma 3, legge 104/1992; ad un permesso giornaliero di due ore nel caso di cui al successivo comma 6.

Ne consegue che le differenti modalità di fruizione comportano una diversa modalità di determinazione dell'orario teorico mensile. E infatti:

- a) se il beneficio viene fruito in giorni, occorrerà raffrontare i giorni lavorabili nel mese dal dipendente a tempo parziale con quelli lavorabili dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b) laddove, invece, l'istituto venga fruito in ore, si dovranno rapportare le ore lavorabili nel mese dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con quelle lavorabili dal personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nel computo dei 15 giorni di permessi non retribuiti per motivate esigenze ex art. 55, co. 1, lett. d) CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 vanno computati i giorni festivi e i giorni non lavorativi ricadenti nel periodo richiesto?

L'art. 55, co. 1, lett. d) del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, riconosce al personale assunto con contratto a tempo determinato complessivi 15 giorni di permesso non retribuito per motivate esigenze.

Sul punto si ricorda che, salvo casi particolari di regola esplicitati nella norma, l'istituto dei permessi retribuiti e non retribuiti è finalizzato a giustificare le assenze dal lavoro del dipendente; per cui la *ratio* logico-giuridica risiede nel fatto che la mancata prestazione lavorativa da parte del lavoratore che usufruisce di un permesso risulta essere legittima e non costituisce violazione di obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Ne consegue dunque che, in assenza di differente previsione, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 15 giorni si computeranno soltanto i giorni lavorativi con esclusione di quelli festivi e/o non lavorativi per i quali la mancata prestazione lavorativa non necessita di essere giustificata.

Un dipendente, già fruitore di un distacco sindacale part-time (4,5 ore il lunedì e 4,5 ore il martedì) può chiedere un ulteriore permesso non retribuito da recuperare in altro giorno della settimana per partecipare ad una trattativa sindacale? L'ente è tenuto a concederglielo?



COORDINAMENTO TERRITORIALE

L'art. 8, comma 7 del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato dall'art. 1, comma 3 del CCNQ del 19 novembre 2019, prevede che, nelle ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta, non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato, fatto salvo quanto previsto ai successivi commi 7 bis e 7 ter. Il comma 7 in parola consente, tuttavia, in via eccezionale, di fruire di permessi senza riduzione del debito orario, da recuperare nell'arco dello stesso mese.

Quanto all'obbligatorietà per l'ente di concedere o meno i permessi a recupero, si ritiene che, anche in tali casi, debba applicarsi la regola generale prevista nei CCNL per la fruizione dei permessi brevi, che fa dipendere la possibilità di assentarsi del dipendente alla valutazione del dirigente o del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio.

Se un dipendente, componente della RSU, si è assentato dal servizio per un periodo superiore a 6 mesi, in considerazione di quanto disposto dall'art. 9, commi 4 e 7 del ACNQ 12 aprile 2022, decade? E in tale ipotesi chi deve rilevare la decadenza del componente RSU e con quali modalità e forma?

Il comma 4 dell'art. 9 del ACNQ del 12 aprile 2022 prevede che il componente RSU decade, tra le varie ipotesi ivi indicate, anche per l'assenza continuativa dall'ufficio superiore a 6 mesi, qualora tale assenza comporti che il numero di componenti effettivamente in servizio nella sede RSU che possono assumere le decisioni sia inferiore al 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti) del medesimo ACNQ.

Conseguentemente, la circostanza che un componente della RSU sia assente da oltre sei mesi o sia stato assente per più di sei mesi non comporta di per sé la decadenza dello stesso in quanto la decadenza, in tali casi, opera solo nell'ipotesi in cui i componenti presenti siano scesi al di sotto del 50% del numero previsto dall'art. 4 dell'ACNQ del 12 aprile 2022. In via esemplificativa, se una RSU è composta da 3 componenti e uno di questi è assente da oltre sei mesi, il componente assente non decade se nella RSU sono ancora operativi 2 componenti, ovvero più del 50% di 3.

Diversamente, si configura un caso di decadenza qualora l'assenza prolungata (oltre 6 mesi) di un componente non permette alla RSU di poter prendere decisioni poiché sono rimasti in servizio meno del 50% dei componenti.

La norma in esame prevede che l'amministrazione informi della situazione la RSU ma poi spetta a quest'ultima dare comunicazione ai lavoratori della decadenza del componente mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandola nell'eventuale sezione intranet dell'amministrazione dedicata alla RSU. Spetta sempre alla RSU (comma 6) nelle fattispecie previste ai commi 3 e 4, comunicare all'amministrazione ed ai lavoratori il nominativo del componente subentrante o, nell'ipotesi di cui al comma 5, la dichiarazione di decadenza dell'intera RSU.

Il successivo comma 7, infine, prevede l'intervento dell'amministrazione solo nell'ipotesi in cui, decorsi quarantacinque giorni, la RSU non abbia adempiuto agli obblighi di cui ai commi 4, 5 e 6. In tali casi, infatti, la decadenza automatica del singolo componente o dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale nel primo caso invita i componenti della RSU rimasti in carica a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso invita le organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni.

Sez. lavoro Ordinanza n. 7306 del 13/3/2023 Licenziamento dipendente in permesso ex l. n. 104/1992 - rigetto

Il lavoratore impugna giudizialmente il licenziamento irrogatogli a causa dell'utilizzo dei permessi ex L. 104/1992, per finalità estranee all'assistenza dei genitori disabili ed anche in relazione alla proporzione tra tempo-assistenza e tempo-svago". La Cassazione precisa che la giurisprudenza ha già ammesso che l'assistenza che giustifica la fruizione del permesso non deve svolgersi nell'intero orario di lavoro giornaliero, ma nell'arco della giornata. E che nulla osta a che il lavoratore in permesso possa durante il giorno uscire dall'abitazione dove risiede il familiare sia per svagarsi brevemente sia per attendere a compiti di sostegno, come recarsi in negozi di prodotti sanitari o negli studi dei medici che curano il parente disabile. La Suprema Corte nel confermare la pronuncia di merito che aveva accolto la predetta domanda, ritenendo non decisivi



gli intervalli di tempo (di circa due ore) dedicati ad attività esulanti l'assistenza dei genitori - rileva, che il permesso retribuito previsto dalla L. 104/1992 è uno strumento di politica socio-assistenziale, espressione dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta, tramite facilitazioni e incentivi ai congiunti che si fanno carico dell'assistenza di un parente disabile grave. Pertanto, non è giusta causa di licenziamento l'aver trascorso due ore al parco a leggere un libro nella giornata di permesso retribuito per l'assistenza di familiari non autosufficienti. Il lavoratore che fruisce del permesso giornaliero ex art. 33³ L.104/1992 non è inadempiente se si rilassa dal compito di assistenza del congiunto per un tempo che però di fatto coincide con l'orario di lavoro. Infatti, per dire che vi sia stato un comportamento sleale di inadempimento nella fruizione del permesso non rileva di per sé tale coincidenza. Ciò che rileva è che durante l'orario coperto dal permesso venga di fatto svolto il compito assistenziale che può, comunque, comprendere anche la possibilità di momenti di ripresa personale psico-fisica a fronte del gravoso onere di cura verso un familiare disabile e non autosufficiente.

Orientamento applicativo ARAN - Lavoro agile: no alle mezze giornate in smart working

Il dipendente in lavoro agile può svolgere nella medesima giornata una prestazione lavorativa in modalità mista: ossia, parte in modalità agile e parte in presenza nel luogo di lavoro?

La possibilità di effettuare una giornata “mista” tra lavoro agile e lavoro in presenza è prevista dal vigente contratto solo in due ipotesi ben delineate ed aventi carattere eccezionale.

In primo luogo, l'Amministrazione può richiamare in ufficio il lavoratore che sta prestando la propria attività in modalità agile nel caso di *“problematiche di natura tecnica e/o informatica”* o *“di cattivo funzionamento dei sistemi informatici”*, a causa delle quali l'attività lavorativa a distanza viene concretamente impedita o sensibilmente rallentata (cfr. art. 39, co. 4 citato).

Oppure, in secondo luogo, l'Amministrazione può richiamare il dipendente nell'ipotesi di *“sopravvenute esigenze di servizio”* (co. 5). In questo caso deve essere data comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio.

Pertanto, come si evince dalla lettura dei commi citati, si tratta di ipotesi residuali e straordinarie e che non ammettono un'estensione analogica in altri casi non disciplinati. Ulteriori e diverse ipotesi di attività “mista” di tipo volontario e programmabile a priori dalle parti non sono quindi conformi alla normativa legislativa e contrattuale vigente.