

Notizie Utili 32

INPS – Mess. n. 4143 del 22/11/2023: Chiarimenti in materia di congedo straordinario e permessi 104

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 ha introdotto alcune novità normative a proposito dei permessi e del congedo straordinario per l'assistenza ai soggetti con disabilità gravi. Inoltre, ha eliminato la fruizione dei permessi da parte di un referente unico dell'assistenza, precedentemente prevista dall'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (**Strumenti per la conciliazione vita - lavoro : le novità dal DLgs. n. 105/2022 alla Legge di bilancio 2023**)

Già nella scorsa primavera l'Istituto aveva fornito indicazioni in merito al corretto utilizzo dei congedi e dei permessi per l'assistenza ai disabili (**circ. n. 39 del 4.04.2023**) a seguito delle novità normative del Decreto Conciliazione.

Con il **mess. n. 4143 del 22.11.2023** l'INPS precisa che, a eccezione dei genitori, il congedo straordinario non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, diversamente da quanto previsto per i permessi L. 104/1992 che possono essere richiesti da più lavoratori per lo stesso soggetto disabile

Ciò può comportare che venga presentata e accolta una domanda di congedo straordinario relativa a periodi per i quali risultino già rilasciate autorizzazioni per la fruizione di tre giorni di permesso mensili L. 104/1992, o del prolungamento del congedo parentale, o delle ore di permesso alternative al prolungamento per assistere la stessa persona disabile in situazione di gravità. Per la corretta fruizione di tali strumenti, resta centrale il principio secondo il quale non possono essere utilizzati nelle medesime giornate, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza e, pertanto, da ritenersi alternativi.

Sezione Lavoro SENTENZA N. 30418/2023/ Impiego pubblico. Sanzione disciplinare licenziamento.

La Suprema Corte, con la pronuncia in oggetto, conferma l'assunto secondo il quale la falsa attestazione della presenza sul luogo di lavoro, si può concretizzare, oltre che mediante alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, altresì con altre modalità fraudolente come la mancata timbratura dell'uscita dall'ufficio non autorizzata. In particolare la Corte, nell'interpretare il d.lgs. n. 165 del 2001, art. 55 quater, lett. a), ha affermato che la condotta di rilievo disciplinare se, da un lato, non richiede un'attività materiale di alterazione o manomissione del sistema di rilevamento delle presenze in servizio, dall'altro deve essere oggettivamente idonea ad indurre in errore il datore di lavoro, sicché anche l'allontanamento dall'Ufficio non accompagnato dalla necessaria timbratura, integra una modalità fraudolenta, diretta a rappresentare una situazione apparente diversa da quella reale (Cass. N. 17367 del 2016 e Cass. N. 25750 del 2016). L'introduzione, ad opera del d.lgs. 116/2016, del comma 1 bis, dell'art. 55-quater del d.lgs. 165/01, vale quale interpretazione chiarificatrice del concetto di "falsa attestazione di presenza". *Ossia "è falsa attestazione (prima e dopo la riforma) non la sola alterazione/manomissione del sistema automatico di rilevazione delle presenze, ma anche il non registrare le uscite interruttrive del servizio. Nell'eventuale contrasto tra legge e contrattazione collettiva, prevale – in quanto interpretativa – la disciplina legale, anche se meno favorevole al lavoratore".*

IL DIRITTO AL TRASFERIMENTO ART. 33, L. N. 104 DEL 1992 NON È ASSOLUTO E ILLIMITATO

La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 29343 depositata il 12 settembre 2023, intervenendo in tema di trasferimento e legge 104/1992, ha ribadito che *"... il diritto al trasferimento ai sensi dell'art. 33, quinto comma, della legge n. 104 del 1992 deve essere, comunque, pur sempre compatibile con le "esigenze economiche, produttive o organizzative" del datore di lavoro, esigenze cui tale diritto resta subordinato e con le quali esso deve essere necessariamente coordinato e non è sufficiente la vacanza del posto a cui il lavoratore richiedente, familiare dell'handicappato, aspira. Tale condizione esprime una mera potenzialità, che assurge ad attualità soltanto con la decisione organizzativa di coprire la vacanza. In sostanza il diritto non si configura come assoluto ed illimitato, in quanto l'inciso "ove possibile" contenuto nell'art. 33 comma 5 della legge n. 104 del 1992 postula un adeguato bilanciamento degli interessi in conflitto. ..."*

Le pensioni nella Legge di bilancio. Si torna a quota 103 ma aumentano le penalizzazioni

La legge di bilancio 2024, nella versione varata ufficialmente dal Governo, interviene su vari aspetti dell'ordinamento pensionistico.

Pensionamento anticipato con "Quota 103" (art. 30, comma 4) - Nella versione di cui si è avuto inizialmente notizia, il disegno di legge prevedeva, nel 2024, "Quota 104".

Il testo portato all'esame del Parlamento conferma, per il 2024, «Quota 103» (62 anni e 41 anni di contributi).

A tale conferma, vengono accompagnate non irrilevanti cambiamenti rispetto alla disciplina prevista e applicata per il 2023.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

In particolare, per chi si avvarrà nel 2024 di “Quota 103” troveranno applicazioni delle seguenti regole:

a) l'intera pensione sarà calcolata con il sistema contributivo e non più con il sistema misto. In questo modo, non troverà applicazione il sistema retributivo sulla anzianità contributiva maturata al 31 dicembre 1995 o, nel caso di lavoratori con almeno 18 anni di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, maturata fino al 31 dicembre 2011;

b) la misura della pensione, calcolata con il sistema contributivo, non potrà risultare superiore a 2.272€ euro lordi al mese (cioè quattro volte il trattamento minimo Inps) sino al compimento dell'età di 67 anni;

c) la finestra mobile, cioè il tempo di attesa che deve trascorrere tra la maturazione dei requisiti (62 anni e 41 anni di contributi) e la percezione della prima rata di pensione, è portata a setti mesi (nel 2023 è stata di tre mesi);

A parte queste innovazioni, che suggeriscono di fare approfondite verifiche prima di far ricorso a “Quota 103” nel 2024, resta ferma la disciplina che ha già trovato applicazione nel 2023, fra cui la possibilità di avvalersi dell'incentivo a non avvalersi del pensionamento anticipato optando per la corresponsione in busta paga della quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore.

La nuova normativa non pregiudica la posizione di coloro che hanno maturato i requisiti di «Quota 103» entro il 31 dicembre 2023, conservando per loro le condizioni più favorevoli ivi compreso il calcolo della pensione con il sistema misto.

Opzione Donna (art. 30 30, comma 3) - Sulla cosiddetta opzione donna, ossia sulla facoltà delle lavoratrici di anticipare la pensione, si prevede di intervenire combinando la conferma di norme già vigenti nel 2023 e alcune innovazioni.

Il termine, entro il quale devono essere maturati i requisiti per poter avvalersi di tale facoltà, viene esteso a tutto il 2023.

Ne deriva che, a partire dal 1° gennaio 2024, opzione donna richiederà una anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 61 anni.

Oggetto di conferma sono le disposizioni relative alle categorie di destinatarie (*caregivers*, lavoratrici con riduzione della capacità di lavoro, lavoratrici licenziate o dipendenti da aziende per le quali è in atto un tavolo per la gestione di una situazione di crisi aziendale: art. 16, d.l. n.42019); riduzione del requisito anagrafico in ragione di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni; applicazione del metodo contributivo per il calcolo dell'intera pensione.

Pensione di vecchiaia dei lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 (art. 26, comma 1) - Per i “contributivi puri”, ossia per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, viene eliminato il requisito di 1,5 volte l'assegno sociale per l'accesso alla pensione di vecchiaia con almeno 20 anni di contribuzione.

Viene infatti considerato sufficiente che la pensione non sia inferiore all'importo dell'assegno sociale.

Pensione anticipata dei lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 (art. 26, comma 1) - Per i “contributivi puri”, per i quali è prevista la possibilità di accedere alla pensione con almeno 20 anni di contribuzione effettiva e, attualmente, un'età anagrafica di 64 anni (inferiore, quindi, a quella prevista per la pensione di vecchiaia) viene modificato il cosiddetto “importo soglia mensile” che opera come una ulteriore condizione richiesta per accedere a questo tipo di pensionamento.

In particolare, l'importo soglia è portato da 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale a “3,0 volte, ridotto 2,8 volte per le donne con un figlio e a 2,6 volte per le donne con due o più figli”. Questo tipo di pensione viene inoltre assoggettato alle seguenti regole:

a) la pensione non potrà eccedere le 5 volte il minimo Inps (attualmente, circa 2.840 € lordi al mese) sino al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia;

b) la fruizione della pensione si avrà solo dopo 3 mesi dalla maturazione dei requisiti;

c) il requisito contributivo dei 20 anni di anzianità contributiva dovrà essere adeguato alla speranza di vita definita dall'ISTAT.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Indicizzazione delle pensioni per il 2024 (art. 29) - Nella nuova disciplina, trova conferma la rivalutazione piena - 100% dell'indice ISTAT - per le prestazioni pensionistiche pari o inferiori 4 volte il trattamento minimo INPS.

I trattamenti di importo complessivamente superiore a 4 volte saranno incrementati con l'85%, il 53 %, il 47 o il 37 % dell'indice ISTAT a seconda che, nei diversi casi, non superino cinque volte, sei volte, 8 volte o dieci volte il trattamento minimo.

Una attenuazione della indicizzazione dei trattamenti più elevati, superiori di 10 volte il trattamento minimo, è attuata prevedendo una indicizzazione nella misura del 22% dell'indice.

Licenziato il dipendente che fa "avances" alle colleghe

Lo sostiene la Corte di Cassazione: il dipendente che fa "avances" e ci prova in maniera inopportuna con le proprie colleghe può essere licenziato.

Un dipendente ha perso il lavoro a seguito di comportamenti inappropriati sul luogo di lavoro, segnatamente avanzamenti indesiderati nei confronti delle colleghe.

La giusta causa è stata motivata dalla mancanza di rispetto dell'uomo verso le vittime delle sue attenzioni indesiderate, ripetute e disturbanti. Tali comportamenti hanno creato disagio e turbamento tra le destinatarie, violando la dignità e la sicurezza delle stesse e compromettendo il decoro e la correttezza nel contesto lavorativo. Ordinanza 31790/23 della Cassazione.

Il Coordinamento Territoriale