

del 3 febbraio 2024



Richiesta di apertura del tavolo contrattuale e possibili soluzioni alle trattenute stipendiali connesse al conguaglio fiscale

Riportiamo il testo della lettera inviata al Presidente del Consiglio dei Ministri il 2 febbraio 2024, dalla Segreteria Nazionale:

“... fin dall'incontro che si è svolto nella mattinata del 16 novembre 2023, presso la sala verde di Palazzo Chigi, dove si è svolto un confronto sul DDL stabilità 2024, con particolare riferimento agli stanziamenti relativi al rinnovo contrattuale del triennio 2022-2024, e i provvedimenti, che poi vi sono stati, in tema di politiche della sicurezza pubblica, tutele professionali, retribuzioni e specificità dei poliziotti, il Siulp ha dato atto in ogni occasione dell'importante segnale di riconoscimento alle donne e agli uomini in uniforme fatto dal Governo.

Un confronto che abbiamo inteso anche come un riconoscimento del nostro impegno nel paese, per le ricadute positive nei confronti della società civile e dei processi economici delle funzioni che la legge attribuisce ai poliziotti e alle forze di polizia poiché, come Lei ha affermato “la Sicurezza pubblica è libertà e la libertà è alla base di ogni comunità democratica quale preconditione per un sereno e proficuo sviluppo sociale, economico e politico”. Tuttavia il significativo sforzo fatto dal Governo per individuare le risorse per la stagione dei rinnovi contrattuali che, certamente, pur non essendo le stesse completamente sufficienti per recuperare il gap inflattivo che ha eroso le nostre retribuzioni e quelle di tutti i dipendenti pubblici e dei lavoratori, sicuramente rappresentano le condizioni per approdare ad un accordo che aumenterà le retribuzioni dei poliziotti e la sicurezza dei cittadini.

Tuttavia l'attuale ritardo nell'apertura del tavolo per il rinnovo contrattuale sta facendo svilire, per il trascorrere del tempo, gli sforzi fatti per l'individuazione dei 5 miliardi di euro dedicati al rinnovo contrattuale dei comparti pubblici delle funzioni centrali. Ribadendo l'apprezzamento per l'impegno del Governo sui temi della sicurezza pubblica, della tutela delle forze di polizia, della prevenzione e del contrasto del terrorismo e della criminalità organizzata, spesso ci troviamo, purtroppo, a dover far fronte a situazioni perniciose che mettono in discussione, per la funzionalità dell'iter amministrativo, non solo gli sforzi anzidetti, ma persino la fiducia e il senso di appartenenza allo Stato.

Infatti, alcune situazioni puntualmente si ripetono. Ogni anno, ad esempio, si replica la problematica riguardante la questione dei conguagli fiscali che determinano problematiche sulla politica dei redditi delle famiglie sia per le conseguenze della mancata rateizzazione sia per l'insufficiente oppure mancato preavviso da parte del sostituto d'imposta, che rischiano di vanificare gli sforzi fatti, anche dal punto di vista economico, operati dall'esecutivo.

Nella busta paga di febbraio alcuni dipendenti troveranno dei conguagli a debito, per somme elevate, tali da ricevere in concreto pochi euro di stipendio. È evidente che i datori di lavoro, in qualità di sostituti d'imposta, debbano eseguire le operazioni di conguaglio di fine anno sulla contribuzione globale dei lavoratori e degli elementi variabili della retribuzione. Si tratta, di fatto, di un ricalcolo d'imposte IRPEF e contributi INPS dovuti da dipendenti e collaboratori (ma è lo stesso per i pensionati che ad esempio hanno l'INPS come sostituto d'imposta) sulla base del reddito effettivamente percepito nell'anno d'imposta. Il tutto solo per seguire una procedura che non prevede la possibilità di diluire su più mensilità il debito accertato.

Purtroppo la situazione in questione, incidente sulla retribuzione mensile, desta grande preoccupazione e estrema difficoltà per tutti coloro che vivono del solo stipendio. Non è sufficiente affermare che la ragione di tali conguagli è riferibile al recupero di “ulteriori detrazioni” di cui si sarebbe beneficiato nel corso dell'anno precedente. Così come non è accettabile il mero collegamento con la Legge 438/1992, senza valutare la possibilità di dilazionare la somma dovuta.

Manca un sistema di “allerta” per consentire un rimedio da parte del singolo, in modo da chiedere la rateizzazione dell'eventuale differenza tra le ritenute d'acconto operate mensilmente nel corso dell'anno solare precedente e l'imposta effettivamente dovuta sull'ammontare complessivo degli emolumenti erogati (trattamento economico fondamentale e accessorio) nell'anno precedente, tale da determinare sia le ritenute addizionali a carico del contribuente sia il conguaglio per i contributi previdenziali. Non sono nemmeno indicate le condizioni per attuare le operazioni di conguaglio contributivo, in modo da verificare la corretta applicazione delle aliquote contributive correlate all'imponibile in maniera da accertare l'imputazione all'anno di competenza di alcuni emolumenti variabili.

Bisognerebbe, sommessamente, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, rispetto all'anno di riferimento, calcolare in base al reddito complessivo annuo, quanto trattenere ai dipendenti sia a titolo di Imposta sul Reddito delle

Persones Fisiche (IRPEF) sia a titolo di trattamento integrativo consentendo delle soluzioni quali, ad esempio, meccanismi di rateizzazione mensili ovvero modifiche periodiche in base alle singole variazioni.

Una soluzione, dunque, che eviterebbe una sofferta conseguenza per il lavoratore, che rischia così di vedersi riconosciuto un netto notevolmente inferiore rispetto a quello dei mesi precedenti. Trattenere somme di denaro che quasi azzerano la retribuzione, sono a nostro parere anche in contrasto con la normativa vigente, in materia di accertamento delle imposte sui redditi, la quale stabilisce che in caso d'incapienza delle retribuzioni per il prelievo delle imposte dovute in sede di conguaglio di fine anno, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, è possibile dichiarare per iscritto al sostituto d'imposta di volergli versare l'importo corrispondente alle ritenute ancora dovute. In altre parole di autorizzarlo a compiere il prelievo sulle retribuzioni dei periodi di paga successivi al secondo dello stesso periodo d'imposta. Lo segnaliamo anche per evitare di esporre, più di qualcuno, a possibili insolvenze finanziarie. Conoscendo la Sua sensibilità sul benessere dei cittadini e degli operatori di polizia, di voler valutare l'opportunità di attivare gli uffici preposti affinché NoiPa possa correggere la procedura attuale e prevedere un rimedio che eviti che i lavoratori, in sede di conguaglio fiscale, possano trovarsi con zero euro di stipendio.

Contestualmente, per tutte le questioni evidenziate in premessa, invochiamo un Suo cortese intervento al fine di sollecitare l'apertura del tavolo contrattuale sia per la dirigenza, aperto ormai da oltre sei anni e non ancora definito, sia per l'area non dirigenziale che è già scaduta da oltre due anni...”

I dipendenti pubblici che cessano il servizio hanno diritto alla monetizzazione delle ferie non godute

Il principio è stato ribadito dalla Corte di Giustizia UE che ha accolto la pretesa di un ex dipendente Comunale, al quale l'amministrazione di appartenenza non aveva pagato 79 giorni di ferie annuali mai utilizzate.

La normativa vigente in Italia non prevede de plano per i lavoratori del settore pubblico il diritto a un'indennità economica in luogo delle ferie retribuite al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Il riferimento normativo è l'articolo 5 del dl 95/2012, in base al quale «le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione», sono obbligatoriamente fruiti «secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi». La disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

Secondo la Corte di Giustizia UE «il diritto dei lavoratori alle ferie annuali retribuite, ivi compresa la sua eventuale sostituzione con un'indennità finanziaria, non può dipendere da considerazioni puramente economiche, quali il contenimento della spesa pubblica».

Si tratta di «un principio particolarmente importante del diritto sociale dell'Unione europea, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva 2003/88».

La Sentenza precisa, perciò, che il lavoratore perde la possibilità di farsi retribuire le ferie solo nel caso in cui abbia rifiutato di utilizzarle, pur dietro richiesta con insistenza del datore di lavoro.

Il datore di lavoro è segnatamente tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite e al fine di assicurare l'effetto utile dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato, o non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria.

Se il datore di lavoro dimostra «di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto», non ha l'obbligo di corrispondere un'indennità per le ferie non godute. Ma, in caso contrario, il diritto al riposo prevale.

La decisione in commento chiarisce che la normativa europea (articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88), «osta a disposizioni o pratiche nazionali, le quali prevedano che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non sia versata alcuna indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute al lavoratore che non sia stato in condizione di fruire di tutte le ferie annuali cui aveva diritto prima della cessazione di tale rapporto di lavoro»

Occorre ricordare che le sentenze della Corte di giustizia vincolano egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposta un'identica questione. È, dunque, sempre nell'ambito dei rinvii pregiudiziali che ciascun cittadino europeo può far applicare le norme dell'Unione che lo riguardano.

La decisione della Corte Costituzionale sulle maggiorazioni della Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) per gli anni 1991 – 1993 non riguarda i lavoratori della Polizia di Stato

Nel precedente numero di questo notiziario abbiamo commentato la recente Sentenza della Corte costituzionale n.4/2024, pubblicando anche il testo della nota in cui abbiamo chiesto al Dipartimento della P.S. di far luce sui possibili ed eventuali effetti della decisione rispetto al personale della Polizia di Stato.

Pur non avendo ancora ricevuto una risposta dal Dipartimento, sulla base di un approfondimento della questione possiamo affermare che la decisione del giudice delle leggi non ha effetti in relazione al comparto Sicurezza e difesa ma riguarda esclusivamente il personale del Comparto Ministeri.

Ricordiamo che l'emolumento concorreva alla formazione del trattamento economico fondamentale di più di una categoria di dipendenti pubblici e segnatamente del personale contrattualizzato:

- del Comparto Ministeri, oggi Funzioni Centrali (DPR n. 266/1987 come modificato dal DPR n. 494/1987);
- della Polizia di Stato (DPR n.150/1987);
- Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza, Corpo degli Agenti di Custodia e Corpo Forestale dello Stato (D.L. n.387 / 1987 e DPR n. 150/1987);
- Forze Armate (D.L. n.379/1987).

La R.I.A. consiste in un'indennità proporzionale all'anzianità di servizio, nella quale sono confluiti gli assegni per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1986, contestualmente soppressi.

In particolare, per la Polizia di Stato la R.I.A. è tutt'ora corrisposta in maniera residuale al personale avente diritto ed è stata incrementata una sola volta, con il DPR n.147/1990, dopodiché è stata congelata a decorrere dal 1° gennaio 2005 e non assorbita nei parametri stipendiali introdotti in sostituzione dei livelli retributivi con il D.lgs. n.193/2003.

La Legge Finanziaria 2001 (art. 51, comma 3 L. n.388/2000) aveva fornito un'interpretazione autentica del citato art. 7, co.1 del D.L. n. 384/1992 precisando che gli effetti economici e giuridici tra cui, le anzianità di servizio utili per le maggiorazioni della RIA del Comparto Ministeri, erano quelli cristallizzati al 31 dicembre 1990.

Tale ultima disposizione aveva causato, per il solo Comparto Ministeri, una illegittima sperequazione retributiva a danno dei dipendenti pubblici di quello stesso Comparto ai quali, diversamente da quanto avvenuto nel triennio 1988/1990, non è stata riconosciuta l'anzianità di servizio e i correlati effetti economici, maturati nel triennio 1991/1993.

Oggi, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del citato art. 51, co. 3 della Legge Finanziaria 2001, che con un'erronea interpretazione, aveva limitato gli effetti giuridici ed economici dei contratti collettivi del comparto ministeri al 31 dicembre 1990.

Nessun effetto, dunque, può dispiegare la decisione del Giudice delle leggi in relazione al personale della Polizia di Stato e, in generale, per le forze di Polizia nonché per le forze armate

Le offese in chat e i reati di ingiuria e Diffamazione

Quando l'offeso non risponde tempestivamente alle frasi offensive inviate tramite chat condivisa con altre persone, non ricorre la fattispecie dell'ingiuria ma quella della diffamazione, poiché viene meno il presupposto dell'immediatezza.

Il principio è stato enunciato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 409/2024 che ha dichiarato inammissibile un ricorso confermando la decisione di merito che in base alla considerazione che *"la chat su cui si svolse la conversazione incriminata permetteva ai diversi iscritti di partecipare e di intervenire anche non in tempo reale; e che, all'atto della pronuncia delle frasi offensive (...), la persona offesa non era presente", aveva ritenuto che la condotta fosse riconducibile alla fattispecie di diffamazione "in quanto l'offesa è stata profferita ai danni di persona in quel momento assente e comunicata ad almeno due persone, presenti o distanti".*

La Corte, dopo aver brevemente ripercorso i fatti di causa, rilevando in particolare che "come si trae dalle stampe delle conversazioni su chat delle frasi incriminate la persona offesa non era presente, tant'è che replicò intervenendo sulla chat a distanza di oltre venti minuti", ha considerato che, il Giudice di legittimità ha ritenuto che la qualificazione compiuta dalla Corte territoriale fosse ineccepibile, dal momento che "integra il delitto di diffamazione, e non anche la fattispecie depenalizzata di ingiuria aggravata dalla presenza di più persone, l'invio di messaggi contenenti espressioni offensive nei confronti della persona offesa su una "chat" condivisa anche da altri soggetti, nel caso in cui la prima non li abbia percepiti nell'immediatezza, in quanto non collegata al momento del loro recapito".

Concluso l'esame in punto di fatto e in punto di diritto, la Corte ha dunque rigettato le richieste avanzate dal ricorrente e condannato lo stesso al pagamento delle spese processuali.

Nuova disciplina per l'uso del contante

Una delle misure chiave del nuovo pacchetto di norme antiriciclaggio approvate in via provvisoria in sede UE per contrastare l'uso illecito dei contanti e il riciclaggio attraverso il sistema finanziario prevede che chi effettua un pagamento in contanti sopra i 3mila euro dovrà mostrare i documenti a chi riceve la transazione.

L'accordo raggiunto dal Consiglio e dal Parlamento Europeo riguarderà tutti i 27 Stati membri, armonizzando le rispettive legislazioni in materia.

La nuova disciplina prevede un tetto massimo di 10mila euro per i pagamenti in contanti. Gli Stati membri avranno la flessibilità di imporre un limite massimo inferiore, ma ovviamente non superiore a tale soglia.

Tocca a Poste, banche, istituti di credito, agenzie immobiliari, servizi di gestione patrimoniale, casinò e singoli commercianti effettuare obbligatoriamente la verifica dell'identità della persona che effettua il pagamento in contante. I testi delle diverse disposizioni su cui si basa la riforma delle norme antiriciclaggio, finalizzati e presentati al Comitato dei rappresentanti degli Stati membri e al Parlamento europeo, per l'approvazione definitiva, saranno adottati dal Consiglio e dal Parlamento UE e pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea per la loro entrata in vigore.

Con il nuovo pacchetto normativo, le misure applicabili al settore privato – saranno trasferite in un nuovo Regolamento, mentre la Direttiva si occuperà dell'organizzazione dei sistemi istituzionali AML/CFT a livello nazionale negli Stati membri.

Congedo parentale - Problematiche interpretative

Riportiamo il testo della lettera inviata lo scorso 1° febbraio al Direttore dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali del Dipartimento della P.S., Vice Pref. Maria De Bartolomeis:

“Egregio Direttore,

L'articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197, ovvero legge di Bilancio 2023, attraverso la modifica al comma 1 dell'articolo 34 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ha disposto l'elevazione, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per una mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio oppure entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

Si evidenzia che la citata modifica normativa recata dalla legge di Bilancio 2023 non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione. Come anticipato, infatti, si dispone l'elevazione dell'indennità all'80% (invece del 30%) della retribuzione di un solo mese dei tre spettanti a ciascun genitore, non trasferibili all'altro, a condizione che la mensilità indennizzata all'80% della retribuzione sia fruita entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore.

Si sottolinea che la normativa del 2023 ha stabilito che il mese indennizzato all'80% della retribuzione è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi. Si precisa che la fruizione “alternata” tra i genitori, prevista nel novellato articolo 34 del D.lgs. n. 151/2001, non preclude la possibilità di fruirla nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

Successivamente l'articolo 1, comma 179 della manovra 2024, è intervenuto sull'articolo 34, comma 1, primo periodo. Nello specifico prevede che l'indennità Inps è riconosciuta, in alternativa tra i genitori per la durata massima complessiva di due mesi, fino al sesto anno di vita del bambino (ovvero entro sei anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), anziché al 30% della retribuzione in misura pari a 80% della retribuzione nel limite massimo di un mese e al 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese.

Quest'ultima percentuale, 60% è eccezionalmente elevata all'80% della retribuzione per il solo anno 2024. L'articolo 34, comma 1, come modificato dall'ultima Legge di bilancio opera, tuttavia, per i soli lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del D.lgs. 151/2001, successivamente al 31 dicembre 2023.

Fatta la premessa, tuttavia sembrerebbe che nel nostro mondo lavorativo tale beneficio non sia ancora applicato. Pur vero che in passato l'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato (IGOP), con parere del 20 giugno 2023 aveva precisato che per effetto di quanto previsto dall'accordo sindacale recepito dal menzionato DPR n. 39 del 2018, il personale della Polizia di Stato era destinatario di un trattamento di miglior favore e pertanto il beneficio doveva ritenersi assorbita dal più favorevole trattamento previsto in sede negoziale.

Ma rispetto all'argomento palesammo già delle perplessità. Dubbi alimentati in modo assordante dalla modifica per il 2024, la quale farebbe apparire contraddittorio il fatto che il beneficio in parola possa essere assorbito dal trattamento definito più favorevole di cui all'art. 8, comma 1, del D.P.R n.39 del 2018, dal momento che il congedo straordinario di 45 giorni, è indirizzato ad avallare assenze straordinarie per vari motivi. Si corre il concreto pericolo che l'introduzione di un ulteriore mese retribuito al 60 o all'80 per cento, possa produrre una discriminazione nei confronti dei dipendenti della Polizia di Stato anche solo per 15 giorni. Sempre che i 45 giorni non siano stati già utilizzati.

Premesso quanto sopra, si chiede il riconoscimento del beneficio al pari degli altri lavoratori.”

17° corso per Vice Ispettori - prova di valutazione esame di Diritto Penale

Con [nota n. 555/V-RS/ prot. 0001635 del 26 gennaio](#), l'Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento della P.S., in riferimento alla richiesta della Segreteria Nazionale ha comunicato che " a seguito della contestazione di alcune domande da parte degli Allievi, nel dialettico confronto con l'Università, sono stati svolti ulteriori approfondimenti, all'esito dei quali una sola domanda è risultata meritevole di diversa valutazione.

Detta considerazione è le conseguenti procedure di rettifica del voto sono state comunicate agli allievi per il tramite dei direttori degli istituti di istruzione.

Con le medesime modalità sono state, altresì, indicate la data entro cui poter utilmente esercitare il diritto di rinuncia al voto e quella individuata per l'appello suppletivo.

www.sagifin.com



- 5 motivi per sceglierci
- CONSULENZA ECONOMICO-FINANZIARIA
 - FIRMA CONTRATTO A DISTANZA CON SPID
 - IL FINANZIAMENTO NELLA TUA CITTÀ
 - ACCONTO IN 48 ORE SUL TUO CONTO
 - ASSISTENZA POST-LIQUIDAZIONE



Valutazione dei titoli per la formazione delle graduatorie concorsuali

Riportiamo il testo della lettera inviata lo scorso 26 gennaio al Pref. Armando Forgione, Direttore Centrale per gli Affari Generali e le Politiche del Personale della P.S.:

“Pregiatissimo Direttore,

alcune strutture territoriali del SIULP stanno inviando a questa Segreteria Nazionale delle segnalazioni, peraltro non nuove, concernenti la valutazione dei titoli per il Concorso in atto per l'accesso al ruolo dei vice Sovrintendenti della Polizia di Stato.

Si tratta di un difetto di omogeneità sul territorio nazionale, per quel che concerne la valutazione dei titoli. Una situazione che, se trascurata, potrebbe essere motivo di numerosi contenziosi.

Ciò che viene rappresentato, in sintesi, è che alcuni Uffici, sulla base della sola delibera dei Consigli, hanno trascritto le lodi e le ricompense a matricola, mentre altri non lo hanno ancora fatto.

Comprenderà che la contingenza, così come rappresentata, si consoliderà in un vulnus che, se non corretto immediatamente, nella fase di valutazione dei titoli e della comparazione con quelli trascritti a matricola, rischia di non poter essere più sanata se non per ricorso giurisdizionale.

Si tratta, dunque, di valutazioni premiali già concesse — sebbene non ancora formalmente notificate agli interessati — che alcuni si troveranno come titolo trascritto e valutato ai fini della graduatoria del concorso, mentre altri, pur nelle medesime condizioni, non beneficeranno del medesimo riconoscimento.

Sarebbe auspicabile, per quanto detto, una interpretazione univoca e omogenea sulla questione, partendo dai presupposti sanciti dalla circolare n.333-A/9806. D.l del 18.11.2008, concernete, appunto, le annotazioni matricolari.

Conoscendo la Sua attenzione per il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione, Le chiedo un intervento diretto ad ottenere una procedura che sia uniforme per tutti i colleghi su tutto il territorio, e creare tutti i presupposti necessari per garantiscano pari opportunità rispetto le valutazioni dei titoli, propedeutici alla graduatoria finale.”

Congedo straordinario biennale per assistenza disabili

Un nostro lettore ci chiede chiarimenti in relazione alla possibilità di chiedere il congedo straordinario biennale per assistere il familiare disabile con particolare riferimento al trattamento economico, previdenziale e alla possibilità di sospendere il congedo stesso in caso di maternità, malattia propria o ricovero dell'assistito.

Il congedo biennale spetta ai parenti conviventi ed ai genitori, anche non conviventi, per assistere figli e familiari in situazione di handicap ai sensi della legge 104 oppure con grave malattia.

Il riferimento normativo del congedo straordinario biennale è l'articolo 42 del d.lgs. 151/2001 che, al comma 5, prevede il pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, calcolata con riferimento alle voci fisse e continuative della retribuzione. Ai fini previdenziali, il periodo è coperto da contribuzione figurativa.

Durante il congedo non maturano ferie, tredicesima e TFR, ma quelli già maturati e ricadenti tra gli elementi fissi della retribuzione si considerano per quantificare l'indennità spettante. Ad esempio, i ratei di tredicesima e quattordicesima già maturati, che fanno parte delle voci fisse della retribuzione. Con il messaggio n. 30/2024, l'INPS ha precisato che *«l'indennità deve essere commisurata all'importo dell'ultima retribuzione percepita, comprensiva del rateo della tredicesima mensilità e delle altre mensilità aggiuntive, quali gratifiche, indennità, premi»*. Sono invece esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione.

Nel calcolo dell'indennizzo mensile sono, dunque, compresi i ratei della tredicesima mensilità, nonché le altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc. mentre sono esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione.

Il rateo di tredicesima maturato, quale voce fissa e continuativa maturata mensilmente, è pertanto computabile nella base per il calcolo della retribuzione del congedo straordinario essendo un emolumento corrente fisso di natura non diversa dello stipendio, corrisposta a fine anno e indipendentemente dal merito. Al riguardo, l'Istituto di previdenza ha citato alcuni precedenti giurisprudenziali che confermano i criteri esposti nel messaggio, come la decisione del Consiglio di Stato, Sez. VI, 2 settembre 1987, n. 658, che si è pronunciata sulla natura di emolumento fisso e ricorrente della tredicesima mensilità.

Con il nuovo Messaggio, dunque, l'INPS scioglie ogni dubbio sui criteri di computo del rateo della tredicesima e quattordicesima mensilità nel calcolo dell'indennità per il congedo straordinario che ci occupa.

In caso di ricovero dell'assistito, tendenzialmente si perde il diritto al congedo, a meno che non sia richiesta comunque la presenza di un caregiver dai sanitari.

La possibilità di interrompere il congedo straordinario per l'insorgenza di malattia o maternità è confermata dalla Circolare INPS 64/2001. In questi casi, il lavoratore può decidere di interrompere il congedo straordinario.



SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi,
a tutte le vostre domande.

SERVIZI.SIULP.IT

Bonus per madri e genitori che lavorano

La legge di Bilancio 2024 prevede bonus e benefici per la famiglia finalizzati a incentivare la genitorialità. Vediamoli uno per uno:

Bonus mamme in busta paga

Si tratta di un taglio del cuneo fiscale per le lavoratrici con almeno due figli. Il Bonus ha un valore massimo di 3mila euro ed è previsto dal 2024 al 2026. La decontribuzione per le madri lavoratrici funziona nel seguente modo:

- con almeno due figli si azzerava la contribuzione dovuta dalla lavoratrice fino ai 10 anni del figlio più piccolo (per i nuovi nati 2024 con un altro minore fino a 10 anni in famiglia);
- con tre figli, il bonus mamma dura fino alla maggiore età del figlio minore (si applica ai nuovi nati 2024-2026).

Il beneficio non comporta penalizzazioni sulla pensione, poiché la quota di contributi su cui si applica lo sconto viene coperta dallo Stato. L'effetto in busta paga è lo stesso previsto per il taglio del cuneo contributivo fino a 35mila euro lordi e la quota di contribuzione va direttamente in busta paga, aumentando lo stipendio netto.

Per favorire l'occupazione femminile con riferimento alle lavoratrici madri, tra l'altro, è prevista una super-deduzione al 130% per l'assunzione di donne con figli.

Congedo parentale potenziato dal 2024

Il congedo parentale per legge si può chiedere fino ai 12 anni di vita del bambino ma è indennizzato solo per nove mensilità. Il congedo parentale dal 2024 prevede:

- 1 mese indennizzabile all'80% (se usato entro i 6 anni del figlio, altrimenti è pagato al 30%);
- 1 mese indennizzabile al 60% (se usato entro i 6 anni del figlio, altrimenti è pagato al 30%);
- 7 mesi indennizzabili al 30% (se usato fino ai 12 anni del figlio).

Per legge, ricordiamo, ciascun genitore ha diritto a tre mesi di congedo parentale indennizzati non trasferibili, mentre altri tre mesi sono utilizzabili alternativamente dall'uno o dall'altro.

Bonus asilo nido potenziato dal secondo figlio

Con l'incremento del relativo fondo, il tradizionale Bonus asilo nido, dal 2024 è elevato fino a 3.600 euro per i nuovi nati in nuclei familiari in cui è presente già un altro figlio con meno di dieci anni, ma solo se l'ISEE non supera i 40mila euro.

Il contributo è per genitori di figli nati, adottati o affidati fino a tre anni d'età, volto a sostenere le spese per l'asilo nido o il supporto domiciliare di bambini affetti da gravi patologie che compiono tre anni entro il 31 dicembre, erogato in 11 mensilità (da 136 a 272 euro circa) in base alle seguenti soglie base:

- 3.000 euro (270 euro al mese) con ISEE minorenni fino a 25mila euro,
- 2.500 euro (227 euro al mese) con ISEE da 25mila a 40mila euro,
- 1.500 euro (136 euro mensili) senza ISEE.

Assegno Unico

Per quanto riguarda l'Assegno Unico e Universale, vengono confermate tutte le misure previste dal 2023 con importi maggiorati per il primo anno di vita del bambino e per le famiglie numerose. Prevista anche la perequazione automatica degli importi in adeguamento all'inflazione.

Detassazione fringe benefit

All'interno del Pacchetto Lavoro, c'è una misura che si inserisce fra gli incentivi alla natalità.

La soglia dei fringe benefit detassati, che in via ordinaria è pari a 258 euro, sale per tutti i lavoratori dipendenti arrivando a 1.000 euro, con una rimodulazione per i genitori.

In pratica, il bonus 3.000 euro 2023 viene riproposto per il 2024 ma ridotto a 2.000 euro. Esso è destinato ai lavoratori con figli, non è obbligatorio da parte delle aziende ma essendo detassato può essere un valido strumento di gratificazione del dipendente, anche come integrazione dello stipendio.

Questa misura non è una tantum ma strutturale.

Servizio assistenza fiscale SIULP – OK CAF



OK CAF SIULP nasce dall'esigenza di fornire ai nostri iscritti un servizio di consulenza fiscale che, unito al servizio di assistenza pensionistico, possa essere un valido strumento per risolvere le varie problematiche direttamente online e senza perdite di tempo.

Entrambi i servizi sono offerti attraverso una soluzione completa e capace di gestire, con moduli applicativi funzionali e in maniera semplice e intuitiva, la propria posizione fiscale.

Compilazione Modello 730 - Modello Redditi persone fisiche - Attestazione ISEE - F24 per il pagamento dell'IMU - Istanza per l'assegno nucleo familiare - Successioni

Per tutte le informazioni visita il portale servizi.siulp.it

tratto da: *Siulp Collegamento Flash numero 5/2024 del 3 Febbraio 2024