

IN BREVE n. 37 - 2022
a cura di
Marco Perelli Ercolini

*riproduzione con citazione
della fonte e dell'autore*

TFR - COEFFICIENTI DI RIVALUTAZIONE - Agosto 2022

L'indice Istat (indice generale FOI) è pari a **113,2**. Le quote di TFR, accantonate dal 31 dicembre 2021, vanno rivalutate del **5,943503 %**

CONGEDO STRAORDINARIO dal sito Inps

Il **congedo straordinario** è un periodo di assenza dal lavoro retribuito concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104.

A CHI È RIVOLTO

Il congedo straordinario spetta ai **lavoratori dipendenti** secondo il seguente ordine di priorità:

- coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;
- figlio convivente della persona disabile in situazione di gravità, **esclusivamente** nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- fratello o sorella convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il "coniuge convivente", la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o

sorelle conviventi”, i “parenti o affini entro il terzo grado conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

In tale caso, ai fini della spettanza del diritto, il richiedente è tenuto a instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l’inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

Non possono richiedere il congedo straordinario:

- i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori agricoli giornalieri;
- i lavoratori autonomi;
- i lavoratori parasubordinati;
- i lavoratori con contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale.

DECORRENZA E DURATA

La domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione. È possibile richiedere fino a un **massimo due anni** di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave. Pertanto, chi ha più di un familiare disabile può beneficiare del congedo per ciascuno di essi, ma non potrà comunque mai superare i due anni. Infatti, non è previsto il cosiddetto “raddoppio”.

Il beneficio è **frazionabile** anche a giorni. Affinché non siano conteggiati i giorni festivi, i sabati e le domeniche è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo e l'altro di fruizione.

L'effettiva ripresa del lavoro non è rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo dal lunedì al venerdì (in caso di settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nel caso di fruizione di ferie. Non si conteggiano le giornate di ferie, la malattia, le festività e i sabati che cadono tra il periodo di congedo straordinario e la ripresa del lavoro.

Il beneficio non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa come, ad esempio, un part-time verticale con periodi non retribuiti.

Se il congedo viene frazionato in giorni, ai fini del computo del periodo massimo previsto, l'anno si considera per i canonici 365 giorni.

Il congedo straordinario e i permessi retribuiti per assistere familiari disabili non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità (**Referente unico**, decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119). È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

QUANTO SPETTA

L'indennità per il congedo straordinario corrisponde alla **retribuzione** ricevuta nell'**ultimo mese** di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione, entro un limite massimo di reddito rivalutata annualmente. I periodi di congedo non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

L'indennità per il congedo straordinario richiesto durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG a orario ridotto) va calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita, al netto del trattamento integrativo. Lo stesso vale anche per un contratto di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro.

Il periodo di fruizione del congedo straordinario è coperto da contribuzione figurativa valida per il diritto e per la misura della pensione.

Per i congedi fruiti a settimane intere o a giornate, l'importo della retribuzione figurativa non può superare rispettivamente quello massimo settimanale o giornaliero.

I datori di lavoro devono determinare il periodo massimo fruibile dagli interessati, tenendo in considerazione gli eventuali periodi di congedo già richiesti.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo rivalutato annualmente sulla base delle variazioni ISTAT.

VALORI MASSIMI DELL'INDENNITÀ ECONOMICA E DELLA RETRIBUZIONE FIGURATIVA ACCREDITABILE						
Anno	Importo complessivo annuo	Importo massimo indennità		Importo massimo retribuzione figurativa		
		Annuo	Giornaliero	Annuo	Settimanale	Giornaliero
2020	48.737,86	36.645,00	100,12	36.645,00	704,71	100,12
2021	48.737,86	36.645,00	100,40	36.645,00	704,71	100,40
2022	49.663,88	37.341,00	102,30	37.341,00	718,09	102,30

L'indennità di congedo straordinario è anticipata dal **datore di lavoro** con la possibilità di **conguaglio** con i contributi dovuti all'INPS. Per gli operai agricoli a tempo determinato e a tempo indeterminato, per i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine l'indennità è pagata direttamente dall'INPS.

DECADENZA

Non si ha più diritto all'indennità nel caso vengano meno i requisiti sanitari e amministrativi previsti dalla legge, per cui si procederà anche al recupero del beneficio fruito.

Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile a titolo di congedo.

REQUISITI

Per richiedere il congedo straordinario bisogna essere **lavoratori dipendenti privati** (anche part-time). La persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, riconosciuta dalla competente commissione medica integrata ASL/INPS, ma non deve essere ricoverata a tempo pieno (per le

intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurino assistenza sanitaria continuativa.

Non è possibile richiedere il congedo straordinario durante il ricovero a tempo pieno della persona disabile da assistere (circolare INPS 3 dicembre 2010, n. 155), fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge (circolare INPS 6 marzo 2012, n. 32):

- interruzione del ricovero a tempo pieno del disabile per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza della persona che presta assistenza.

Il riconoscimento della disabilità grave produce effetto dalla data del rilascio del relativo attestato, salvo che nello stesso sia indicata una validità decorrente dalla data della domanda.

Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave **entro 45 giorni** dalla presentazione della domanda, l'interessato può presentare un certificato rilasciato da un medico della ASL specialista nella patologia denunciata. Tale certificazione avrà efficacia fino all'accertamento definitivo.

La certificazione provvisoria di disabilità in situazione di gravità deve anche specificare la diagnosi e le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina. Il medico si assume la responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza. La certificazione provvisoria rilasciata dalla commissione medica integrata, invece, può essere presa in considerazione anche **prima dei 45 giorni** dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo.

In caso di patologie oncologiche, la certificazione provvisoria è valida **dopo 15 giorni** dalla domanda presentata alla commissione medica integrata e avrà efficacia fino all'accertamento definitivo.

Qualora il provvedimento definitivo non accerti la disabilità grave si procederà al recupero del beneficio fruito.

È possibile fruire del congedo straordinario anche nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione tenendo presente quanto segue.

I lavoratori già titolari del beneficio, in quanto precedentemente autorizzati alla fruizione dello stesso in base ad una domanda amministrativa presentata quando il verbale non era ancora in stato di revisione, possono **continuare a fruire della prestazione** fino al completamento dell'iter sanitario di revisione **soltanto presentando una nuova domanda** ([circolare INPS 8 luglio 2016, n. 127](#)).

La **domanda presentata** per richiedere la fruizione del beneficio da parte del **lavoratore che non risulti precedentemente autorizzato alle prestazioni** in questione tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'accertamento sanitario, **sarà accolta provvisoriamente** in attesa della conclusione dell'iter sanitario di revisione ([messaggio 13 gennaio 2021, n. 93](#)).

Qualora all'esito della revisione sia confermato lo stato di disabilità in situazione di gravità, in presenza degli altri requisiti normativamente previsti, la domanda sarà accolta con decorrenza dalla data di presentazione della relativa istanza.

Qualora all'esito della revisione non risulti confermata la disabilità in situazione di gravità si procederà al recupero del beneficio fruito.

COME FARE DOMANDA

La domanda si presenta **online** all'INPS attraverso il servizio dedicato.

In alternativa, si può fare la domanda tramite:

Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile; enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

In caso di adozione nazionale/internazionale è necessario fornire informazioni relative a:

- data ingresso in famiglia;
- data di adozione/affidamento;
- data di ingresso in Italia;
- data del provvedimento;
- tribunale competente;
- numero provvedimento.

Resta fermo l'obbligo di comunicare tempestivamente all'INPS e al datore di lavoro ogni variazione delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nella domanda.

Avverso i provvedimenti di reiezione delle domande di permessi retribuiti, è possibile fare ricorso al comitato provinciale della struttura territoriale INPS competente rispetto alla residenza del lavoratore. Il ricorso al comitato provinciale non preclude la possibilità di adire le vie giudiziarie.

TEMPI DI LAVORAZIONE DEL PROVVEDIMENTO

Il termine ordinario per l'emanazione dei provvedimenti è stabilito dalla legge n. 241/1990 in 30 giorni. In alcuni casi la legge può fissare termini diversi.

Nella **tabella** sono riportati i termini superiori ai trenta giorni, stabiliti dall'Istituto con Regolamento.

La **tabella**, oltre ai termini per l'emanazione del provvedimento, indica anche il relativo responsabile.

Accedi al servizio ← **CTRL + clic**

LEGGI ANCHE IN

10. AGEVOLAZIONI PER I FIGLI DISABILI

<https://www.enpam.it/wp-content/repository/universaliamultimediale/LMM/10.htm>

INPS - CHIARIMENTI SU ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE LAVORATRICI MADRI

da DplMo - fonte: Inps

L'INPS, con la circolare n. 102 del 19 settembre 2022, fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'**esonero contributivo** previsto, per il solo anno 2022, **lavoratrici madri dipendenti del settore privato**, della durata di un anno, **decorrente dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità** (disciplinato dall'articolo 16 del [D.lgs 26 marzo 2001, n. 151](#)).

Si tratta dell'esonero pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico delle lavoratrici, previsto dall'articolo 1, comma 137, della [legge 30 dicembre 2021, n. 234](#), (cd. Legge di Bilancio per l'anno 2022).

L'applicazione dell'esonero in trattazione lascia comunque ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sebbene la previsione faccia riferimento al solo rientro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità, per un periodo massimo di un anno, laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura può comunque trovare applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro della lavoratrice. Parimenti, l'esonero contributivo in esame spetta anche al rientro della lavoratrice dal periodo di interdizione *post partum* di cui all'articolo 17 del Testo unico sulla maternità.

Il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro dovrà in ogni caso avvenire entro il 31 dicembre 2022. L'esonero contributivo è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, del settore privato, ivi compreso il settore agricolo, in riferimento alle lavoratrici madri che rientrano nel posto di lavoro dopo aver fruito del congedo di maternità.

Riguarda i seguenti rapporti di lavoro:

- tempo indeterminato
- tempo determinato
- part-time
- assunzione a scopo di somministrazione
- apprendistato
- lavoro domestico
- contratto intermittente
- lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

ALLEGATI A PARTE - INPS Circolare n. 102 del 19.09.2022 (documento 190)

INAIL - INDENNIZZI DEL DANNO BIOLOGICO. RIVALUTAZIONE ANNUALE DEGLI IMPORTI fonte: Inail

L'Inail, con la circolare n. 35 del 15 settembre 2022, comunica la rivalutazione annuale degli importi relativi agli indennizzi del danno biologico, a decorrere dal 1° luglio 2022.

ALLEGATI A PARTE - INAIL Circolare n. 35 del 15.09.2022 (documento 191)

INPS - NUOVE FUNZIONI PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI TRASFERIMENTO DEI PERIODI CONTRIBUTIVI fonte: Inps

L'INPS, con la circolare n. 101 del 19 settembre 2022, rende nota la realizzazione di un punto di accesso unificato per l'invio telematico delle domande di trasferimento dei periodi contributivi da parte degli iscritti a tutte le gestioni amministrative dall'Istituto (Ricongiunzione, Computo, Costituzione di Posizione Assicurativa).

Inoltre, la circolare fornisce le indicazioni per l'utilizzo dell'applicativo, consultabile attraverso diversi dispositivi mobili e fissi (cellulari, tablet, pc).

ALLEGATI A PARTE - INPS Circolare n. 101 del 19.09.2022 (documento 192)

ARAN - FESTIVITA' SOPPRESSE

CIRS 22 - Alla luce dell'art. 14 del CCNL 29.11.2007, un docente a tempo indeterminato può

usufruire di un giorno di festività soppressa relativo all'anno scolastico precedente?

La Legge n. 937/1977, così come modificata dall'art. 1, comma 24, della legge n. 148/2011 sancisce l'attribuzione delle quattro giornate di riposo (ex festività sopresse) a tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Alla luce di tale quadro normativo, l'art. 14, comma 2, del CCNL 29.11.2007 comparto Scuola stabilisce che tali festività devono essere fruiti nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono, precisando che, per il personale docente, l'arco temporale di godimento deve essere ricompreso tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero all'interno dei periodi di sospensione delle lezioni.

Si deve pertanto convenire che l'espressione "anno scolastico cui si riferiscono", adoperata dal comma 2 dell'art. 14 sopra citato, esclude qualsiasi traslazione dell'utilizzo della giornata di festività soppressa all'anno scolastico successivo.

RAL 1934 - Le quattro giornate di riposo previste dall'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, ove non siano richieste né fruiti dal dipendente nell'anno solare di maturazione, fermo restando che le stesse non possono essere retribuite sia perché la mancata fruizione non è avvenuta per ragioni di servizio, sia perché non è possibile ricorrere all'istituto della monetizzazione per effetto della legge n.95/2012, possono essere trasportate nell'anno successivo, sulla base della loro assimilazione alle giornate di ferie?

In materia, si ritiene utile precisare quanto segue.

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995, ha contrattualizzato gli effetti della legge n.937/1977, stabilendo che il dipendente ha diritto a fruire nel corso dell'anno solare, in aggiunta ai giorni di ferie, anche a ulteriori quattro giorni di riposo, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella citata legge n.937/1977.

In tal modo, qualificando le quattro giornate della legge n.937/1977 come giornate di riposo, in virtù di tale art.18, le stesse sono state sostanzialmente assimilate alle ferie, come ritenuto anche dal Consiglio di Stato nel precedente assetto pubblicistico (Cons.Stato, VI, 20.10.1986, n.802, che qualificava tali giornate non come permessi ma piuttosto come congedo ordinario sia pure in presenza di un differente procedimento amministrativo predisposto ai fini della loro fruizione).

Tuttavia l'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 non ha operato una equiparazione piena tra il regime delle 4 giornate di festività sopresse e quello generale delle ferie, dato che questa è limitata solo ad alcuni particolari profili della disciplina (maturazione di giorni nel corso dell'anno; importo dovuto al lavoratore in caso di mancata fruizione). Ciò trova conferma nella circostanza che lo stesso art. 18 del CCNL del 6.7.1995 prende in considerazione separatamente le ferie (commi 1-5) ed i giorni di "riposo" corrispondenti alle festività sopresse (comma 6).

Ma ciò che rileva principalmente è che proprio l'art. 18, comma 6, espressamente stabilisce che i giorni di riposo per festività sopresse sono: "...da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previsti dalla menzionata legge n.937/77".

Proprio tale riferimento espresso consente di affermare che, sulla base di tale ultima legge, i giorni di riposo devono essere fruiti esclusivamente nell'anno di riferimento e che, conseguentemente, non è possibile in alcun modo la trasposizione di quelli maturati in un anno nell'anno successivo.

CFC45b - È possibile monetizzare le giornate di riposo ex L. n. 937/1977 nel caso di mancato godimento nell'anno di maturazione, precedente all'anno di cessazione del rapporto di lavoro, qualora non godute dal dipendente per causa diversa dai motivi di servizio (es. malattia o altro oggettivo impedimento)?

In via preliminare si osserva che se, da un lato, l'istituto delle festività sopresse di cui alla L. n. 937/1977 appare fondamentalmente equiparato a quello dei congedi ordinari (rectius, ferie) sin dalla nota sentenza del Consiglio di Stato del 20/10/1986 n. 802, dall'altro, tuttavia, permangono delle sostanziali differenze in ordine alla disciplina ad esse applicabile.

E invero, l'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 non ha operato una equiparazione piena tra il regime delle quattro giornate di festività sopresse e quello generale delle ferie, dato che questa è limitata solo ad alcuni particolari profili della disciplina (come ad es. la maturazione di giorni nel corso dell'anno e l'importo dovuto al lavoratore in caso di mancata fruizione). Ciò trova conferma nella circostanza che lo stesso art. 28 del citato CCNL prende in considerazione separatamente le ferie (commi 1-5) ed i giorni di riposo corrispondenti alle festività sopresse (comma 6).

Inoltre, ciò che rileva principalmente è che tale comma 6 espressamente stabilisce che i giorni di riposo per festività sopresse sono: "...da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previsti dalla menzionata Legge n.973/77".

Pertanto, tale riferimento contrattuale consente di affermare che, in ossequio alla L. n. 937/1977, le giornate di riposo devono essere fruite esclusivamente nell'anno di riferimento e che, conseguentemente, non è possibile in alcun modo la trasposizione di quelle maturate in un determinato anno all'anno successivo a quello di maturazione. In aggiunta a ciò, la medesima disposizione di legge sancisce che la monetizzazione delle stesse può avvenire solo "per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, ..." (cfr. art. 1, comma 3, della citata legge).

Sul punto, la nota n. 40033 dell'8/10/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica (unitamente alla nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 9/12/2012 n. 94806), pur non pronunciandosi espressamente rispetto a dette giornate di riposo, sembra confermare la diversità di disciplina delle suddette giornate rispetto alle ferie.

In conclusione, l'eventuale monetizzazione delle festività in parola (il cui importo rimane quello indicato dall'art. 1, comma 3, della L. n. 937/1977) potrà ammettersi solo nei ristretti e precisi limiti consentiti nella suindicata nota del Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

AFC32 - Alla luce della recente pronuncia della Suprema Corte (Cass. Ord. n. 451 del 10/01/2019) che equipara le quattro giornate di riposo per le festività sopresse di cui alla L. n. 937/1977 e le ferie, è possibile applicare alle prime la disciplina delle seconde?

Con riguardo all'equiparazione tra le cd. "festività sopresse" di cui alla L. n. 937/1977 e le ferie si osserva che se, da un lato, l'istituto di dette festività appare sostanzialmente equiparato a quello dei congedi ordinari (*rectius*, ferie) sin dalla nota sentenza del Consiglio di Stato del 20/10/1986 n. 802, dall'altro, tuttavia, permangono delle sostanziali differenze in ordine alla disciplina ad esse applicabile.

Tale differenza, oltre ad essere resa ben visibile dalla netta divisione dei commi che compongono l'art. 15 del CCNL area Funzioni Centrali del 09/03/2020 (commi 1-5 per le ferie e il comma 6 per le festività sopresse), risulta evidente soprattutto laddove lo stesso articolo, al comma 6, afferma espressamente che i giorni di riposo per festività sopresse sono "...da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previsti dalla menzionata Legge n. 973/77".

In ultima analisi, dunque, tale equiparazione è limitata soltanto ad alcuni particolari profili della disciplina prevista per le ferie, come ad es. la maturazione di giorni nel corso dell'anno e l'importo dovuto al lavoratore in caso di mancata fruizione.

Quindi, concludendo, anche l'equiparazione effettuata dalla Suprema Corte nell'ordinanza n. 451 del 10/01/2019 non è assoluta e generale ma, al contrario, *incidenter tantum* (cioè, in ragione del rinvio pregiudiziale di cui all'art. 267 del TFUE) e, soprattutto, circoscritta - *expressis verbis* - alla sola "natura e funzione" tra tali festività sopresse e le ferie; facendo dunque salva una diversa disciplina che ne regoli l'applicazione concreta.

Pertanto, la relativa disciplina dell'istituto in parola risiede esclusivamente nella L. n. 937/1977, cui il CCNL fa un mero esplicito rinvio.

LA SENTENZA DI ASSOLUZIONE DEL MEDICO PERCHÉ IL FATTO NON SUSSISTE IMPEDISCE IL RISARCIMENTO

da DoctorNews del 21.09.2022 a cura del dott. Jacopo Grassini - Dirittosanitario

Nella controversia civile di responsabilità sanitaria, promossa dal danneggiato al fine di ottenere la condanna della struttura sanitaria al risarcimento dei danni, a titolo di responsabilità contrattuale esclusivamente fondata sull'art. 1228 c.c. per il fatto colposo dei medici dei quali si sia avvalsa nell'adempimento della propria obbligazione di cura, la sentenza - pronunciata all'esito di dibattimento nel processo penale al quale abbia partecipato - che abbia assolto i medici con la formula perché il fatto non sussiste, esplica piena efficacia di giudicato ostativo di un diverso accertamento di quegli stessi fatti ed è opponibile, ai sensi dell'art. 1306, secondo comma, c.c., dalla convenuta struttura sanitaria, debitrice solidale con i medici assolti in sede penale, all'attore danneggiato, ove l'eccezione sia stata tempestivamente sollevata in primo grado e successivamente coltivata.

RESPONSABILITÀ MEDICA a cura di Chiara di Lorenzo - Ufficio Legislativo FNOMCeO

La Suprema Corte ha affermato che nella controversia civile di responsabilità sanitaria, promossa dal danneggiato al fine di ottenere la condanna della struttura sanitaria al risarcimento dei danni, a titolo di responsabilità contrattuale fondata sull'art. 1228 c.c. per il fatto colposo dei medici dei quali si sia avvalsa nell'adempimento della propria obbligazione di cura, la sentenza, pronunciata all'esito di dibattimento nel processo penale al quale abbia partecipato soltanto il danneggiato come parte civile e divenuta irrevocabile, che abbia assolto i medici in forza di accertamento sulla insussistenza del nesso causale tra la condotta degli stessi sanitari e l'evento iatrogeno in danno del paziente in relazione ai medesimi fatti oggetto del giudizio civile di danno, esplica, ai sensi dell'art. 652 c.p.p., piena efficacia di giudicato ostativo di un diverso accertamento di quegli stessi fatti ed è opponibile, ai sensi dell'art. 1306, comma 2, c.c., dalla struttura sanitaria, debitrice solidale con i medici assolti in sede penale, all'attore danneggiato, ove l'eccezione sia stata tempestivamente sollevata in primo grado e successivamente coltivata. Pertanto, il fondamento della responsabilità per fatto degli ausiliari è l'accertamento del fatto colposo del personale medico ausiliario, in assenza del quale non si può parlare di alcuna responsabilità contrattuale dell'ente nei confronti del paziente.

Corte di cassazione Sezione III Civile - sentenza n.26811 pubbl. il 12.09.2022

PENSIONI, SALE IL LIMITE DEL CONTRIBUTO AGGIUNTIVO PER I GIORNALISTI

Dal 1° luglio 2022 aliquota IVS aggiuntiva dell'1% se la retribuzione mensile supera i 4.023 euro.

Messaggio Inps 3418/2022: dal 1° luglio 2022 sale la retribuzione oltre la quale i giornalisti professionisti, i pubblicisti e i praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica nell'anno 2022 devono pagare il contributo IVS aggiuntivo dell'1%. Con l'iscrizione al Fpld il contributo scatta in presenza di uno stipendio mensile lordo di 4.023€ anziché di €. 3.849.

ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio n. 3418 del 19.09.2022 (documento 193)

ECCO CI RISIAMO

Con una recente RI-PROPOSTA – fatta in campagna elettorale – si vuole colpire i soggetti, che sono attualmente percettori di trattamenti pensionistici che superano l'importo di € 100.000 lordi/anno, soggetti che non sono né “parassiti sociali” né tantomeno “gente che ci ha rubato il futuro”.

Si tratta di lavoratori che hanno versato e continuano a versare contributi in maggior misura di qualsiasi altro lavoratore:

- 1. sono cittadini che hanno lavorato per decenni, esercitando – ai più alti livelli – delicate e pesanti responsabilità professionali, economiche e sociali quale classe dirigente del Paese;
- 2. sono cittadini che hanno – in costanza di rapporto di lavoro – versato regolarmente i contributi previdenziali nella misura prevista dalle leggi statali vigenti medio tempore;
- 3. sono cittadini che hanno assolto l'obbligo tributario, pagando l'aliquota marginale massima = 43%, concorrendo in tal modo a garantire l'erogazione continua e regolare di servizi pubblici essenziali per il benessere ed il progresso della comunità nazionale (istruzione, sanità, etc.);
- 4. sono cittadini che sono andati in pensione nel rispetto ed in applicazione delle leggi statali vigenti al tempo, nell'ambito e nella certezza del rispetto del principio di “legittimo affidamento” (leale ed etica relazione Stato/Cittadino);
- 5. sono cittadini che continuano a pagare l'aliquota marginale massima dell'IRPEF = 43% anche in costanza di trattamento pensionistico;
- 6. sono l'unica platea di pensionati che – come evidenzia l'allegata tabella – consegue/percepisce prestazioni previdenziali che sono coperte con la più alta percentuale in assoluto dei contributi versati. Si tratta di pensionati che, dal 2000 ad oggi, sono stati assoggettati – unica categoria di contribuenti – a ben quattro prelievi forzosi definiti come “contributi di solidarietà”:
 1. il primo, decorrente dall'1 gennaio 2000, nella misura unica del 2% e per un periodo di tre anni, riguardante tre scaglioni dei trattamenti pensionistici complessivamente superiori a € 74.500 - € 76.500 - € 78.550 lordi/anno;
 2. il secondo, decorrente dall'1 agosto 2011, riguardante due scaglioni delle pensioni di importo superiore a € 90.000 - € 150.000 lordi/anno, con diversificazioni delle percentuali di prelievo forzoso (5 - 10 per cento), prelievo cassato dalla Corte Costituzionale con sentenza 116/2013;
 3. il terzo, introdotto per il triennio 2014-2016, riguardante tre scaglioni delle pensioni di importo superiore a € 91.160,16 - € 130.228,80 - € 195.343 lordi/anno, con diversificazioni delle percentuali di prelievo forzoso (6 - 12 - 18 per cento);
 4. il quarto, introdotto per il quinquennio 2019-2023 con la legge di Bilancio 2019, riguardante cinque scaglioni delle pensioni superiori a € 100.000 - € 130.000 - € 200.000 - € 350.000 - € 500.000 lordi/anno, con diversificazioni delle percentuali di prelievo forzoso (15 - 25 - 30 - 35 - 40 per cento)

Eccetera eccetera continua, leggi il documento allegato...

ALLEGATI A PARTE – articolo su certe proposte di ricalcolo contributivo delle pensioni così dette “ricche a cura di M.Poerio, P.Gonella e S.Biasioli (documento 194)



Ma che dire allora dei big della dirigenza pubblica che vogliono togliere il tetto (ora di ben 240.000 annui) per le loro retribuzioni o quanto meno alzarlo ???