



SOMMARIO

- Ucraina: Siulp e Fondazione 'Sicurezza e Libertà' presentano Conferenza su Unicom
- La nomina a Vice Ispettore per le partecipanti al primo corso di formazione successivo all'assenza dal lavoro per maternità deve avere la medesima decorrenza, ai fini giuridici, attribuita agli altri vincitori del medesimo concorso
- Aggiornamento stato lavori commissioni concorsi in atto
- Sentenze dei tribunali consultabili on line
- Riconoscimento della sindrome di Burnout dovuto a stress per cambio mansioni
- Bonus 100 euro 2024
- I dossier sanitari sono accessibili solo per ragioni di cura
- Rivalutazione Assegno Unico
- Come restare nel mercato tutelato luce e gas?

Ucraina: Siulp e Fondazione 'Sicurezza e Libertà' presentano Conferenza su Unicom

Nonostante una guerra in atto, il mondo universitario dell'Ucraina va avanti ammirevolmente nel tentativo di non fermare lo spirito e la volontà del popolo ucraino di continuare a produrre cultura. L'Italia, si distingue nel dare un tangibile aiuto ai tanti siti universitari ucraini, alcuni dei quali oramai distrutti, grazie ad un progetto che permetterà a docenti e studenti di continuare, in Europa, la loro attività lavorativa in ambienti più sicuri.

Si è svolta dal 15 al 16 dicembre la due giorni di lavori di presentazione del progetto Unicom. La conferenza stampa di presentazione si è tenuta presso la segreteria Nazionale del Siulp in Roma.

Il progetto Unicom, finanziato dall'Agenzia Educazione e Cultura dell'Unione Europea, nel quadro Erasmus+ KA2, dal titolo "Universities Communities: strengthening cooperation", ha come obiettivo il rafforzamento della cooperazione universitaria ucraina col resto d'Europa. Il progetto, coordinato dal Professor Guido Amoretti, Direttore del Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università di Genova, ha tra i partner europei la Fondazione Sicurezza e Libertà, oltre a 14 tra università e associazioni universitarie ucraine e al Ministero dell'Educazione e della Ricerca ucraina.

Uno dei target, quello di far conoscere agli ucraini la Terza Missione che si riferisce all'insieme delle attività di trasferimento scientifico, tecnologico e culturale e di trasformazione produttiva delle conoscenze, attraverso processi di interazione diretta con le 14 Università Unicom e il tessuto imprenditoriale, con l'obiettivo di promuovere la crescita economica e sociale del territorio, affinché la conoscenza diventi strumentale per l'ottenimento di benefici di natura sociale, culturale ed economica. La Terza Missione, come da definizione dell'Anvur presente domani con una relazione del Professor Menico Rizzi, e' a tutti gli effetti una missione istituzionale delle università, accanto alle missioni tradizionali di insegnamento e ricerca.

La nomina a Vice Ispettore per le partecipanti al primo corso di formazione successivo all'assenza dal lavoro per maternità deve avere la medesima decorrenza, ai fini giuridici, attribuita agli altri vincitori del medesimo concorso



Con la Sentenza n. 211 del 4 dicembre 2023, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale degli artt. 27, comma 2, e 28, comma 4, del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443 (Ordinamento del personale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'art. 14, comma 1, della legge 15 dicembre 1990, n. 395), nella parte in cui non prevedono che le vincitrici del concorso per vice ispettori del Corpo di Polizia penitenziaria - che abbiano ottenuto l'idoneità al servizio a seguito della partecipazione al primo corso di formazione successivo all'assenza dal lavoro per

maternità - siano immesse in ruolo con la medesima decorrenza, ai fini giuridici, attribuita agli altri vincitori del medesimo concorso.

Le questioni sono state sollevate in riferimento agli artt. 3, 31, 37 e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, agli artt. 2, paragrafo 2, lettera c), e 14, paragrafo 1, lettera a), della direttiva n. 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), nonché all'art. 11 della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women - CEDAW), adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979, ratificata e resa esecutiva in Italia con legge 14 marzo 1985, n. 132.

La questione di fatto, dedotta nel ricorso giunto alla cognizione del Consiglio di Stato che ha sollevato la questione di legittimità costituzionale, ha riguardato una vice Ispettrice della Polizia Penitenziaria che, dichiarata vincitrice del concorso pubblico per allievi vice ispettori, in considerazione dell'astensione obbligatoria dal lavoro per le condizioni della gravidanza, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) - era stata ammessa a partecipare al primo corso di formazione successivo all'assenza dal lavoro. La stessa dopo avere superato gli esami finali di questo corso di formazione, veniva immessa nel ruolo dei vice ispettori del Corpo di Polizia penitenziaria, a decorrere dalla data del giuramento, al pari di coloro che avevano frequentato lo stesso corso senza allineamento, mediante retrodatazione giuridica della nomina, ai colleghi vincitori del concorso a cui aveva partecipato.

Peraltro, l'amministrazione aveva correttamente applicato le disposizioni censurate ai fini dell'ammissione della ricorrente al primo corso successivo al periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, poiché la relativa disciplina non prevede la retrodatazione della nomina e pertanto, nel caso in esame, la decorrenza degli effetti giuridici era stata stabilita dalla data del giuramento, anziché da quella precedente, stabilita per gli altri vincitori dello stesso concorso cui aveva partecipato la ricorrente.

Ciò determina il ritardo nella progressione in carriera e la definitiva perdita di chances. Si tratta, peraltro, di un ritardo che può anche protrarsi per molto tempo, come avvenuto nel caso oggetto del giudizio a quo, in cui il successivo corso di formazione è stato attivato a distanza di dodici anni da quello originario.

Nell'ordinanza di rimessione, il giudice a quo non ha mancato di far rilevare il raffronto con la differente disciplina prevista dall'art. 18, comma 4 (recte: comma 5), per i concorrenti dimessi dal corso per infermità contratta durante il corso o dipendente da causa di servizio, ai quali è riconosciuta la retrodatazione, ai soli effetti giuridici, della decorrenza nella qualifica. Tuttavia, questa previsione non sarebbe applicabile alle vincitrici assenti per maternità, sebbene entrambe le categorie di personale considerate abbiano diritto a partecipare al primo corso successivo.

Secondo il giudice delle leggi la disciplina censurata è illegittima per contrasto con i principi costituzionali di cui agli artt. 3, 31 e 37 Cost..

Risulta violato l'art. 3 della Costituzione poiché la piena realizzazione del diritto fondamentale alla parità di trattamento tra uomini e donne non risulta adeguatamente garantita dal solo riconoscimento del diritto a partecipare a un corso di formazione organizzato in una data successiva e incerta, non essendo l'amministrazione vincolata ad attivare tale corso secondo scadenze prestabilite. Il ritardo nell'immissione in ruolo si riflette nella discriminazione delle vincitrici assenti dal corso in considerazione della maternità rispetto agli altri vincitori del medesimo concorso. Né può considerarsi rispettato dalle disposizioni censurate il principio di ragionevolezza, non essendo giustificabile il pregiudizio derivante dalla negazione del diritto di essere tempestivamente immesse in ruolo, al pari degli altri vincitori del medesimo concorso.

Al contempo, la disciplina in questione viola i principi di cui agli artt. 31 e 37 Cost., che tutelano la maternità e, con essa, l'interesse primario dei minori. La giurisprudenza di questa Corte ha da tempo riconosciuto che «gli istituti nati a salvaguardia della maternità non hanno più, come in passato, il fine precipuo ed esclusivo di protezione della donna, ma sono destinati anche alla garanzia del preminente interesse del minore, che va tutelato non soltanto per quanto attiene ai bisogni più propriamente fisiologici ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo, collegate allo sviluppo della sua personalità» (sentenza n. 257 del 2012; nello stesso senso, sentenze n. 385 del 2005 e n. 179 del 1993).

A questo riguardo, la Corte ha sottolineato come alla progressiva affermazione dei principi di non discriminazione e di parità di trattamento tra uomo e donna, anche in ambito lavorativo, si sia accompagnato il divieto di «qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità» (art. 2, paragrafo 2, lettera c, della direttiva n. 2006/54/CE) e qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso per quanto attiene, non solo all'accesso al lavoro, ma anche alla formazione professionale (art. 14, lettere a e b, della direttiva citata). I principi posti da questa direttiva sono stati recepiti nel nostro ordinamento dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego), che ha ricompreso nell'ambito applicativo del divieto di discriminazioni dirette e indirette, di cui all'art. 25 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), «ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti».

Proprio con riguardo agli effetti del congedo per maternità, la CGUE ha ritenuto non conforme al diritto dell'Unione europea la disciplina italiana concernente i corsi di formazione per la nomina a vice commissario della Polizia penitenziaria, nella parte in cui tale normativa si limitava a riconoscere alla donna che avesse fruito del congedo per maternità il diritto di partecipare a un corso di formazione organizzato in data successiva ma incerta, non essendo le autorità competenti obbligate a organizzare detto corso secondo scadenze prestabilite (CGUE, prima sezione, sentenza 6 marzo 2014, in causa C-595/12, Napoli).

È inoltre significativo che nei sistemi giuridici di altri Stati membri dell'Unione europea - tra i quali Spagna, Francia e Germania - l'esigenza di preservare la parità di trattamento nell'accesso alla carriera è soddisfatta attraverso meccanismi che tengono conto, sia pure con sfumature differenti, anche dei periodi di assenza per maternità ai fini dell'accesso e della progressione in carriera, allo scopo di evitare ricadute negative sulla posizione giuridica e lavorativa delle donne.

In riferimento agli effetti del congedo obbligatorio di maternità sul diritto all'immediata assunzione in servizio, la giurisprudenza Costituzionale aveva già ravvisato la violazione dei principi posti dagli artt. 3, 31 e 37 Cost. nella disciplina regionale che determinava una «discriminazione in ragione dello stato di gravidanza e di maternità, che si sostanzia nella perdita di chance, collegata a un effettivo ingresso in ambito lavorativo» (sentenza n. 200 del 2020).

Il meccanismo della retrodatazione della decorrenza degli effetti giuridici dell'immissione in ruolo è volto proprio a eliminare la penalizzazione delle donne assenti dal corso di formazione per maternità, attraverso il riallineamento, ai soli fini giuridici, della loro data di nomina a quella degli altri vincitori del medesimo concorso.

Secondo la Corte Costituzionale le disposizioni censurate, nel differire l'immissione in ruolo delle vincitrici del concorso assenti per maternità, determinano un'ingiustificata disparità di trattamento delle donne in ragione della maternità, in contrasto con i principi di cui agli artt. 3, 31 e 37 Cost., poiché compromettono il tempestivo accesso delle donne all'impiego e comportano il rischio di disincentivare la partecipazione al concorso e persino la scelta della maternità.

Gli artt. 27, comma 2, e 28, comma 4, del d.lgs. n. 443 del 1992 sono, quindi, dichiarati costituzionalmente illegittimi per violazione degli artt. 3, 31 e 37 Cost., nella parte in cui non prevedono che le vincitrici del concorso per vice ispettori del Corpo di Polizia penitenziaria - che abbiano ottenuto l'idoneità al servizio a seguito della partecipazione al primo corso di formazione successivo all'assenza dal lavoro per maternità - siano immesse in ruolo con la medesima decorrenza, ai fini giuridici, attribuita agli altri vincitori del medesimo concorso.

Essendo di tutta evidenza come la norma censurata dal giudice delle leggi rispecchi in tutto e per tutto quanto disposto dagli articoli 6 ter e 27 quater del DPR 24 aprile 1982, n. 335, nonché le previsioni dell'articolo 5 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334, in relazione all'immissione in ruolo delle vincitrici dei concorsi nella Polizia di Stato che abbiano ottenuto l'idoneità al servizio a seguito della partecipazione al primo corso di formazione successivo all'assenza dal lavoro per maternità, la Segreteria Nazionale ha inviato una [nota](#) al Capo della Polizia per sollecitare iniziative finalizzate a avviare a soluzione la complessa problematica anche per la Polizia di Stato.

L'applicazione del meccanismo della retrodatazione della decorrenza degli effetti giuridici dell'immissione in ruolo eliminerebbe la penalizzazione delle donne assenti dal corso di formazione per maternità, attraverso il riallineamento, ai soli fini giuridici, della loro data di nomina a quella relativa agli altri vincitori del medesimo concorso.

Aggiornamento stato lavori commissioni concorsi in atto



CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE DI 10 ALLIEVI VICE ISPETTORI DELLA POLIZIA DI STATO, INDETTO CON DECRETO DEL 16 MARZO

DOMANDE PRESENTATE: 2438.

CANDIDATI PRESENTI ALLA PROVA SCRITTA: 21.9

I lavori della commissione hanno avuto inizio in data 3 ottobre 2023.

Sono state effettuate n. 4 riunioni deliberanti.

Sono stati valutati n. 1737 elaborati.

Aggiornamento al 03 novembre 2023.

CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER L'ASSUNZIONE DI 140 COMMISSARI DELLA POLIZIA DI STATO, INDETTO CON DECRETO DEL 16 FEBBRAIO 2023.

DOMANDE PRESENTATE: 3865.

CANDIDATI PRESENTI ALLE PROVE SCRITTE: 493

I lavori della commissione hanno avuto inizio in data 14 aprile 2023.

I lavori della commissione relativi alla correzione degli elaborati hanno avuto inizio in data 3 ottobre 2023

Sono state effettuate n. 91 riunioni deliberanti.

Sono stati valutati n. 308 elaborati. Aggiornamento al: 30 novembre 2023.

Sentenze dei tribunali consultabili on line



Il Consiglio Nazionale forense con un suo comunicato ha reso noto che dal 14 dicembre è attiva la Banca Dati di merito Pubblica (BDP) aperta alla libera fruizione, realizzata dal Dipartimento per la Transizione Digitale, l'Analisi Statistica e le Politiche di Coesione, tramite la Direzione Generale per i Sistemi Informativi Automatizzati (DGSIA).

Nella BDP saranno consultabili tutti i provvedimenti civili (sentenze, decreti e ordinanze), pubblicati a partire dal 1° gennaio 2016 e fino all'attualità nei Tribunali e nelle Corti d'Appello.

Il collegamento alla Banca Dati Pubblica sarà disponibile sul Portale dei Servizi Telematici (PST).

Dopo l'autenticazione, tramite i sistemi previsti dal d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (Spid, CIE e CNS), sarà possibile ricercare i provvedimenti utilizzando vari criteri di ricerca, sia semantici che sintattici.

Riconoscimento della sindrome di Burnout dovuto a stress per cambio mansioni



Il cambio mansioni da operativo a ufficio per un poliziotto può causare sindrome burn out dipendente da causa servizio.

La sezione prima del tribunale amministrativo regionale della Liguria ha annullato il decreto relativo al mancato riconoscimento della causa di servizio a un assistente capo della polizia di Stato che si era rivolto al Tar impugnando il mancato riconoscimento della sindrome da stress, scatenata dal trasferimento a mansioni d'ufficio, da parte del ministero dell'Interno, nonostante il parere medico reso dallo psichiatra

dell'Asl di appartenenza e che ne certificava la sussistenza.

Il poliziotto dopo più di 25 anni trascorsi in strada indagando su traffico di droga, omicidi, e criminalità organizzata in una delle province del nord Italia a maggior tasso di presenza mafiosa era stato destinato a prestare servizio in ufficio burocratico dopo contrasti con i superiori che lo avevano pressato per ottenere i risultati.

Il Comitato competente aveva escluso il riconoscimento della causa di servizio a seguito dell'insorta sindrome da stress *"Non rinvenendosi, nel caso di specie, documentate situazioni conflittuali relative al servizio idonee, per intensità e durata, a favorirne lo sviluppo, l'infermità non può ricollegarsi agli invocati eventi, neppure sotto il profilo concausale efficiente e determinante (soprattutto da quanto emerso dal rapporto informativo e dallo stato matricolare nel quale non si evincono particolari fattori di stress lavorativo non gestiti con successo dal dipendente e tali da identificare la particolare e specifica sindrome di burnout)..."*.

Secondo i giudici amministrativi invece il Comitato – e quindi il conforme DM finale – non hanno debitamente indagato i profili peculiari della sindrome in questione in relazione alla vicenda lavorativa del ricorrente puntualmente rappresentata nel referto della Asl", il cui referto aveva evidenziato che *"Da un punto di vista eziopatogenetico, all'origine del suo disturbo psico-somatico, si è rivelata centrale e determinante il vissuto svalutativo di un ruolo professionale costruito con fatica, sacrificio e abnegazione in quasi trent'anni di servizio eccellente; questo ha minato alla base la sua identità professionale andando ad inquinare le fonti principali della sua motivazione al lavoro e ad incrinare la qualità di alcuni suoi strategici rapporti professionali"*.



Bonus 100 euro 2024



con la Legge di Bilancio è stato confermato per il prossimo anno il trattamento integrativo, noto anche come Bonus 100 euro in busta paga. La misura è conosciuta anche con altri nomi, come bonus Irpef o ex Bonus Renzi. A usufruirne sono i lavoratori dipendenti con redditi che non superano i 28mila euro annui. Il trattamento integrativo da 100 euro 2024 si rivolge a diverse categorie, e non solo ai dipendenti pubblici e privati. Sono esclusi i contribuenti incapienti, cioè chi ha un reddito imponibile lordo che rientra nella no tax area e i pensionati. Escluso anche chi è titolare di redditi

professionali e chi ha partita Iva.

Sono inclusi tra i beneficiari:

- disoccupati (sia quelli in regime di indennità NASpI, sia quelli in regime Dis-Coll);
- collaboratori inquadrati con contratto co.co.co;
- persone in cassa integrazione;
- soci lavoratori di cooperative;
- sacerdoti;
- lavoratori socialmente utili;
- lavoratrici in maternità per congedo obbligatorio;
- lavoratori in congedo di paternità;
- stagisti;
- tirocinanti;
- borsisti;
- percettori di assegno di ricerca o di borsa di studio.

I limiti di reddito per accedere al Bonus 100 Euro rimangono invariati, ma è essenziale comprendere le nuove regole introdotte dalla Legge di Bilancio. Per i lavoratori dipendenti con redditi fino a 15.000 euro annui, che ricevono il trattamento integrativo pieno (quindi 100 euro mensili), il bonus è confermato a 1.200 euro l'anno a patto che l'imposta lorda da versare sia superiore alle detrazioni spettanti a cui è necessario sottrarre un importo pari a 75 euro. La modifica nel calcolo è stata necessaria a causa dell'aumento delle detrazioni da lavoro dipendente a 1.955 euro, che ha innalzato la no tax area a 8.500 euro per questi lavoratori. Sottraendo i 75 euro dalle detrazioni che spettano nel 2024 (1.955 euro) si garantisce il bonus di 100 euro a tutti coloro che hanno un reddito da 8.174 euro annui fino a 15.000 euro. Grazie a questo passaggio, quindi, non cambia nulla.

I lavoratori con reddito fino a 28mila euro avranno diritto al bonus solo se la somma delle detrazioni fiscali spettanti supera l'imposta lorda dovuta. Quindi anche qui tutto viene confermato. Essi continueranno a beneficiare del bonus in busta paga per un importo massimo di 1200 euro l'anno (che ovviamente potrà essere ridotto).

**È ORA DI ANDARE
CONTROCORRENTE**

Per avere un conto con interessi garantiti,
canone scontabile fino a zero e zero costi nascosti.
Un conto che fa risparmiare,
anche la plastica ai mari.

CONTROCORRENTE
Il Conto davvero Controcorrente

- Trasferimento conto facile!
- Tutti i servizi digitali.
- Condizioni esclusive per SIULP.

In convenzione con il sindacato SIULP



SCOPRI DI PIÙ

IBL Banca
GRUPPO BANCARIO

Messaggio promozionale

I dossier sanitari sono accessibili solo per ragioni di cura



Il Garante privacy ha pesantemente sanzionato una Asl per non aver configurato il dossier sanitario aziendale in modo tale da impedire al personale autorizzato di visionare lo stato di salute dei colleghi per finalità ulteriori rispetto a quelle di cura.

L'Autorità - intervenuta a seguito del reclamo di un'infermiera, che era al contempo paziente e dipendente della Asl - ha infatti accertato che le responsabili dell'organizzazione dei turni del reparto dove lavorava,

durante il lockdown, avevano avuto liberamente accesso al dossier sanitario dei colleghi per verificare l'eventuale positività al Covid-19 e pianificare le presenze in ospedale.

Secondo la Asl la pratica si era resa necessaria per sapere su quali risorse umane poter contare, considerato che, nel periodo della pandemia, gran parte del personale era in malattia contagiato dal Covid.

Nel suo provvedimento il Garante ha messo innanzitutto in evidenza come l'accesso al dossier sanitario sia consentito solo ai medici e al personale che hanno in cura un paziente, e non per esigenze organizzative e amministrative anche nell'ipotesi in cui, come nel caso specifico, la Asl assuma sia la veste di datore di lavoro che di autorità sanitaria che ha in cura l'interessata. L'uso del dossier per organizzare i turni ospedalieri costituisce, peraltro, una modalità inefficace essendo tale strumento vincolato al consenso dell'interessato e risultando, per sua natura, incompleto tenuto conto del fatto che l'interessato può decidere di oscurare alcuni dati e documenti, compresi gli esiti dei test Covid.

Nel corso dell'istruttoria l'Autorità ha inoltre accertato che gli accessi erano stati possibili perché la configurazione del dossier sanitario aziendale non prevedeva limiti all'accesso, né sistemi di alert e di monitoraggio finalizzati a segnalare eventuali condotte illecite dei dipendenti.

Oltre ad irrogare la sanzione, il Garante ha ordinato all'azienda ospedaliera di adottare nuove procedure e misure organizzative per garantire la tutela dei dati dei pazienti e dei dipendenti: in particolare, l'adozione di alert automatici per il rilevamento di eventuali anomalie e di procedure che prevedano la registrazione automatica in appositi file di log di tutti gli accessi e le operazioni compiute, compresa anche la semplice consultazione del dossier.

Fonte: Garante Privacy



MySIULP
IL TUO SINDACATO SEMPRE CON TE

ANDROID APP ON Google play

Download on the App Store

Rivalutazione Assegno Unico



L'Assegno Unico aumenta nel 2024, con incrementi di importo adeguati all'inflazione, in base allo stesso indice con cui salgono le pensioni, ossia del 5,4%.

In parallelo, aumentano anche le soglie di reddito ISEE in base alle quali si quantificano assegno e maggiorazioni.

Con almeno tre figli l'assegno unico sale di 96,9 euro, la maggiorazione per i figli non autosufficienti si porta a 119,6 euro fino a 21 anni e a 108,2 euro sotto questa età, le maggiorazioni invece per disabilità media nel 2024 sono di 94,9 euro fino ai 21 anni, il bonus massimo nel caso in cui lavorino entrambi i genitori nel 2024 sarà di 34,1 euro.

Cambiano anche le fasce ISEE di riferimento, sempre in base all'adeguamento all'inflazione. Sono nella fascia più alta i nuclei con ISEE sopra i 45.575 euro, mentre la quota minima, che oggi spetta con ISEE fino a 16.215 euro, scatterà sotto i 17.090,61 euro.

Comunque, per fare il calcolo, ogni famiglia deve applicare l'indice di rivalutazione sia alla soglia ISEE, sia alle diverse voci dell'assegno unico.

E' prevedibile che entro il prossimo gennaio 2024 l'INPS emani una circolare al riguardo.

Ricordiamo che l'Assegno Unico spetta per ogni figlio a carico fino ai 18 anni di età, oppure fino ai 21 anni in determinati casi (se il figlio studia, sta effettuando il tirocinio o il servizio civile universale, è in cerca di lavoro).

Ne hanno diritto tutti, ma l'importo scende con il salire del reddito (l'importo minimo, come detto, nel 2024 scatterà sopra i 45.575 euro). Spetta a partire dal settimo mese di gravidanza.

Chi percepisce già il sussidio non deve fare niente, l'Assegno Unico verrà rivalutato dall'INPS. Per ogni nuovo figlio, invece, va presentata domanda: chi lo fa entro il 30 giugno ha automaticamente l'AUU a partire dal primo marzo (eventualmente con gli arretrati), mentre presentando la domanda da luglio in poi la prestazione decorre dal mese successivo.

La domanda si presenta all'INPS, utilizzando il servizio online dedicato, oppure tramite patronato.

Come restare nel mercato tutelato luce e gas?



Sia per il gas sia per la luce le persone con disabilità accertata ai sensi della Legge 104 sono ricomprese fra i clienti vulnerabili, che di conseguenza continueranno ad avere diritto a tariffe fissate da Arera.

Per il riconoscimento dello status di vulnerabile ai fini della tariffa calmierata in bolletta, i requisiti sono alternativi tra loro, per cui è sufficiente avere la 104 e non anche il Bonus Sociale Elettrico per disagio economico (requisito ISEE) o fisico (utilizzo di apparecchi salva-vita). Nella bolletta del gas di settembre, il suo fornitore di gas dovrebbe averle segnalato la possibilità di esercitare il suo diritto a

permanere nel servizio tutelato riservato ai vulnerabili. La stessa comunicazione dovrebbe arrivarle in gennaio in relazione alla bolletta della luce.

In entrambi i casi, può contattare direttamente la compagnia energetica per verificare se a loro risulta già come cliente vulnerabile. In caso contrario, deve presentare la domanda. Bisogna redigere un'autocertificazione della condizione di vulnerabilità su uno specifico modulo, che tutte le compagnie che forniscono utenze residenziali di energia sono tenute a pubblicare sul proprio portale online, specificando anche dove va inviato o consegnato e allegare una copia del documento di identità.

Considerato che il passaggio al mercato libero del gas è imminente, con stop previsto entro il 10 gennaio 2024 occorre iniziare subito la pratica. C'è invece più tempo per il mercato elettrico per il quale la fine del mercato tutelato è stabilita per il 1° aprile 2024.