



del 24 maggio 2019

## Le notizie sotto il riflettore... in breve

### Servizio Mensa – Problematiche

Si riporta il testo della lettera inviata il 23 maggio al Pref. Franco Gabrielli, Capo della Polizia:

*“Con l’inattesa, e per certi versi sorprendente accelerazione impartita agli inizi dell’anno corrente, si è finalmente dato avvio ad un processo di razionalizzazione del coacervo di norme, disposizioni e contrastanti risposte ai vari quesiti che si erano accumulati in materia di servizi di mensa. Stando alle dichiarazioni degli stessi rappresentanti dell’Amministrazione che sedevano al tavolo del confronto in occasione degli incontri dedicati a questo delicatissimo argomento, nel giro di poche settimane si sarebbe dovuto dar corso all’emanazione di nuove circolari esplicative finalizzate – quantomeno nelle intenzioni dei vertici del Dipartimento della P.S. – ad armonizzare le non di rado confliggenti interpretazioni rese da diverse articolazioni ministeriali, mettendo a disposizione degli uffici periferici uno strumento snello ed agevole per evitare la diuturna serie di contenziosi, taluni tuttora insoluti, insorti nel corso degli anni.*

*In effetti, immediatamente dopo la prima riunione, è stata pubblicata una circolare – quella del 17 gennaio 2019 a firma del Capo della Polizia - con la quale sono stati definiti una serie di fondamentali istituti. A seguire, a stretto giro, ci sono poi stati ulteriori momenti di confronto nel corso dei quali erano state concordate alcune modifiche al testo di una bozza che, in linea di massima, salvo marginali sfumature, aveva raccolto l’approvazione della generalità delle rappresentanze sindacali.*

*Sono da allora inspiegabilmente trascorsi oltre tre mesi, e non si hanno notizie sulle ragioni che possano aver inopinatamente interrotto il virtuoso percorso che era stato intrapreso. Nel frattempo si sono messi al lavoro gli immancabili epigoni della scuola di pensiero che, quando si tratta di riconoscere diritti al personale, sono orientati a negarli a prescindere. Ed è ricominciato l’annoso irritante carosello di quesiti inviati al Centro, ai quali però nessuno pare intenzionato a rispondere in attesa dell’emanazione della famigerata summenzionata circolare. Sembra la riproposizione della trama di un noto capolavoro del teatro dell’assurdo, in cui la circolare, che tutti aspettano, come Godot, non arriva mai. Assurdità che si rinviene anche nella scelta di uffici riconosciuti come sedi di particolare disagio ambientale che hanno ritenuto di congelare l’attribuzione del secondo buono pasto, ritenendo che la materia sia stata sì regolamentata con la prima circolare del 17 gennaio, ma solo con riferimento ai servizi di istituto. E per l’effetto, in mancanza di una puntuale analoga specifica circolare, tale previsione è stata ritenuta non applicabile alle sedi disagiate, sebbene tale attribuzione fosse stata in precedenza pacificamente concessa sulla scorta della coeva, e tuttora vigente normativa.*

*Non mancano poi altri illuminanti esempi di come la fervida fantasia di bizzarri burocrati possa condizionare la quotidianità del personale. Ci sono stati casi in cui, a fronte di un servizio di ordine pubblico protrattosi ben oltre l’orario di apertura serale della mensa, è stato posto in dubbio il diritto a percepire il secondo buono pasto sul presupposto che i servizi di ordine pubblico non sarebbero ricompresi nell’ambito dei servizi di istituto. E quindi, ancora una volta, per le medesime ragioni di cui dianzi si è detto, si dovrebbe attendere l’emanazione di una circolare che regolamenti anche i servizi di ordine pubblico.*

*Verrebbe da chiedere a queste brillanti menti su quale fondamento, fino a ieri, in occasione dei servizi di vigilanza ai seggi, che sono notoriamente qualificati come ordine pubblico, mai nessuno abbia revocato in dubbio il diritto alla fruizione di due pasti al giorno. Una esasperante dimostrazione di come la realtà supera l’immaginazione. Orbene, siamo, come Lei, sensibili all’esigenza di evitare, soprattutto in questo momento storico di estrema delicatezza, di proiettare all’esterno le criticità della nostra Amministrazione. E riteniamo quindi che l’esigenza di dipanare quanto prima queste imbarazzanti vicende, ponendo fine allo stillicidio di irritanti frustrazioni del personale che da esse discendono, sia anche da Lei considerata come una priorità indifferibile. Confidiamo pertanto che, nonostante i comprensibili impegni istituzionali calendarizzati e le sottese difficoltà organizzative, Lei sarà possibile individuare un quanto più prossimo incontro finalizzato a sbloccare questo avvilito stallo gestionale.”*

## **Nessun certificato medico va prodotto per la giornata in cui sia stato prestato servizio**

Un nostro iscritto chiede chiarimenti in ordine alla decorrenza del congedo straordinario per malattia con riferimento al caso in cui l'operatore di "Volante" impiegato nella fascia 19/24 si ammali dopo aver prolungato il proprio servizio nella giornata successiva sino alle 4 del mattino.

Al riguardo, va ricordato che non è necessaria la produzione di alcun certificato medico per la giornata in cui si sia prestato servizio esaurendo il proprio ordinario orario di lavoro, ancorché lo stato di malattia sia stato comunicato nella giornata precedente a quella cui si riferisce l'assenza dal servizio.

Il problema potrebbe porsi in ordine, ad es. alla situazione del dipendente che dovendo effettuare il turno notturno dopo aver espletato quello antimeridiano, si annunciasse ammalato nella serata precedente il turno notturno per non creare, evidentemente, inutili disagi all'ufficio.

Allo scopo di evitare fraintendimenti, sarà bene chiarire che il procedimento amministrativo che si attiva in caso di malattia è quello di concessione del congedo straordinario o dell'aspettativa per malattia. Si tratta di procedimenti a istanza. Per tale ragione, ciò che rileva è che i giorni di assenza dal servizio coincidano con quelli richiesti dal dipendente nell'apposita istanza di congedo straordinario o aspettativa prodotta e con quelli certificati dalla prognosi del certificato medico che va allegato all'istanza.

Il Dipartimento della P.S., con la nota 333-A/9807.F.4/8410 del 20 agosto 2008, trasmessa con nota 555/USTGH/1°sett/U.O.A.C.S.M. del 29/09/2008, al riguardo della produzione di un certificato medico, con data coincidente con quella di una giornata in cui si è effettuata la prestazione lavorativa, rende noto il principio che, in tale ipotesi, la certificazione sanitaria, configurandosi come giustificazione di una attività lavorativa che non può essere prestata, dovrebbe produrre conseguenze esclusivamente sulle giornate di effettiva assenza del dipendente.

La stessa nota precisa, inoltre che, la Direzione Centrale di Sanità, interessata in proposito, ha chiarito che, nella situazione prospettata, appare legittimo scorporare, dal computo dei giorni di prognosi indicati sul certificato, la giornata lavorativa effettivamente espletata dal dipendente, non essendo giustificabile considerare la stessa come giorno di congedo straordinario o aspettativa per malattia, con tutte le conseguenti implicazioni giuridico economiche del caso.

---

### **Permessi retribuiti per assistenza disabili - lo svolgimento di attività assistenziale soltanto per una parte marginale del tempo concreta una grave violazione dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro**

L'utilizzo del permesso per assistenza ai disabili di cui all'articolo 33 della legge 104/1992 si configura quale diritto potestativo. Ciò premesso il non corretto esercizio o l'esercizio secondo criteri diversi da quelli richiesti dalla natura della funzione può considerarsi abuso in ordine a quel potere pure riconosciuto dall'ordinamento. L'abuso del diritto, così inteso, può dunque avvenire sotto forme diverse, e specificatamente anche quando lo stesso diritto è stato esercitato non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, quand'anche non per tutto, ma solo per la gran parte del tempo totale concesso.

Il principio è stato affermato dal Tribunale di Bari - sezione Lavoro – Sentenza del 30 aprile 2019 procedimento n.r.g. 15433/2018 ) Il caso di specie ha riguardato un dipendente aeroportuale che ha impugnato il licenziamento disciplinare comminatogli dal datore di lavoro per aver utilizzato il permesso per assistenza con una condotta contraria alla buona fede, o comunque lesiva della buona fede del datore di lavoro, e dell'affidamento da lui riposto nel lavoratore stesso, a prescindere dall'indebita percezione dell'indennità nei confronti dell'ente di previdenza erogatore del trattamento economico. In pratica, il dipendente in questione nella giornata di ferragosto, in cui avrebbe dovuto effettuare il turno di servizio previsto dalle 16.30 alle 21.30, chiedeva e otteneva un permesso retribuito per assistere la madre disabile e in condizioni di gravità.

Detto permesso veniva richiesto in carenza dei presupposti legittimanti il godimento, essendo il soggetto da assistere ricoverato a tempo pieno presso una struttura specializzata, Ciò premesso, la dipendente trascorreva gran parte della giornata di ferragosto presso la casa al mare in Castellaneta Marina, recandosi solo alle ore 19 presso il centro di cura ove soggiornava la propria madre e, trattenendosi con quest'ultima fino alle ore 21.30 della stessa giornata.

In relazione al proprio comportamento veniva contestato l'abuso del diritto a fruire dei permessi retribuiti ex art. 33 l. n. 104/1992 per insussistenza di presupposti, nonché la violazione dei doveri di correttezza e buona fede; la violazione degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà; l'assenza ingiustificata per la giornata oggetto di contestazione.

I Giudici del Tribunale del lavoro di Bari hanno respinto il ricorso e confermato il licenziamento irrogato alla ricorrente. Nella motivazione della Sentenza si evidenzia che "i permessi mensili retribuiti in questione costituiscono espressione dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta tramite facilitazioni ed incentivi ai congiunti che si fanno carico dell'assistenza di un parente disabile grave" (così Corte Cost. n. 213/2016).

In altri termini, l'istituto in esame è volto a favorire il più possibile l'assistenza nei confronti della persona disabile in quanto l'interesse cui è preposta la norma è quello di assicurare in via prioritaria la cura e

l'assistenza del disabile stesso. Tale essendo la ratio del beneficio e in mancanza di specificazioni ulteriori da parte del legislatore, l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione causale diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile. Nessun elemento testuale o logico consente di attribuire al beneficio una funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per l'assistenza prestata al disabile. Tanto meno la norma consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata" (così Cass. n. 17968/2016). Secondo il Tribunale di Bari "la particolarità del caso in esame consiste nel fatto che la lavoratrice ha utilizzato soltanto in parte i permessi per scopi effettivamente assistenziali.

Infatti, ha espletato l'attività di assistenza in favore della congiunta per circa 1 ora e trenta minuti. Trattasi, come è evidente, di un tempo irrisorio rispetto all'arco temporale per cui la lavoratrice aveva richiesto il permesso". Quindi, per la gran parte del tempo per cui il permesso era stato richiesto, la ricorrente si era dedicata ad attività diverse, del tutto avulse dall'assistenza in favore della madre. Ciò che rileva, per i giudici, è che la lavoratrice ha svolto l'attività assistenziale solo per una parte marginale del tempo totale concesso, sicché per la maggior parte dell'arco temporale in questione è venuto meno il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile.

Ne deriva che nella specie, si concreta un vero e proprio abuso del diritto in quanto lo stesso è stato utilizzato in modo improprio, ossia per un uso non coerente con la sua funzione.

In conclusione, valutando il caso concreto alla stregua delle coordinate suggerite dalla Corte Costituzionale nella Sentenza n. 213/2016, la condotta attuata dalla ricorrente si caratterizza per l'evidente gravità, poiché il diritto ai permessi è stato esercitato, non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività per la gran parte del tempo totale concesso.

In conclusione il fatto di aver svolto attività assistenziale soltanto per una parte marginale del tempo concreta una grave violazione dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. e costituisce, pertanto, giusta causa di recesso del datore di lavoro (cfr. Cass. n. 5574/2016; Trib. Bologna, sez. lav., 20/07/2017, n. 765 secondo cui "la concessione dei permessi comporta un disagio per il datore di lavoro, giustificabile solo a fronte di un'effettiva attività di assistenza.

---

### **Gli elementi della condotta mobbizzante della P.A.**

Una interessante sentenza del TAR Lazio, nel condannare l'Amministrazione della P.S. al risarcimento del danno da "Mobbing", delinea gli elementi che, per consolidato orientamento giurisprudenziale, configurano i presupposti per riconoscere il risarcimento del danno alle vittime di mobbing amministrativo – datoriale.

Si tratta della Sentenza 07828/2018 pronunciata dal Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Sezione Prima Quater) nella camera di consiglio del 20 marzo 2018.

La questione di fatto ha riguardato un dipendente della Polizia di Stato cessato dal servizio per inidoneità fisica. Precedentemente, lo stesso aveva subito due procedimenti disciplinari definiti rispettivamente con la sospensione dal servizio e la destituzione dal servizio, il primo annullato in sede di autotutela e il secondo annullato a seguito di ricorso straordinario al Capo dello Stato.

Riammesso in servizio, veniva nuovamente fatto cessare dallo stesso per inidoneità attitudinale con un provvedimento successivamente annullato con sentenza definitiva del TAR Lazio.

Sulla base di tali presupposti, l'interessato ricorreva assumendo di essere stato oggetto di un comportamento vessatorio e ostile dell'Amministrazione, caratterizzato da un palese intento persecutorio, attestato dall'illegittimità dei procedimenti subiti.

Tale condotta persecutoria, sostanziata nella privazione del posto di lavoro e dello stipendio per oltre due anni, nell'aggravare, in costanza delle patologie conseguenti agli infortuni occorsi in servizio, le sue già precarie condizioni di salute mentali, per le quali era da tempo in cura presso il Centro di igiene mentale di Alessandria, avrebbe integrato gli estremi della condotta "mobbizzante" e della violazione dei principi di buona fede, correttezza imparzialità e buona amministrazione nella gestione del rapporto, nonché dell'art. 2087 c.c. Sulla base di tali presupposti risultava azionato il contenzioso finalizzato ad ottenere il ristoro patrimoniale del danno professionale, biologico ed esistenziale.

I Giudici del TAR del Lazio hanno accolto il ricorso e hanno condannato l'Amministrazione intimata al risarcimento del danno. Nella Sentenza si evidenzia come gli elementi addotti dal ricorrente assumano pienamente all'onere di dimostrare l'esistenza della condotta illecita dell'Amministrazione, con tratti unificanti dei singoli eventi considerati.

I giudici premettono che per consolidato orientamento giurisprudenziale, formatosi in tema di individuazione degli elementi costitutivi della pretesa risarcitoria da mobbing nell'ambito dei rapporti di pubblico impiego e della conseguente responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c., il mobbing si sostanzia in una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del dipendente nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del medesimo dipendente, tale da provocare un effetto lesivo della sua salute psicofisica (C. Stato, Sez. VI, 13 marzo 2018, n. 1589; 28 gennaio 2016, n. 284; 12

marzo 2015, n. 1282). In tal senso, nella valutazione del comportamento dell'amministrazione rilevano una pluralità di elementi costitutivi, dati in particolare:

- dalla molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche di per sé leciti, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio;
- dall'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente; • dal nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore;
- dall'elemento soggettivo, cioè dall'intento persecutorio unificante i singoli fatti lesivi, che rappresenta elemento costitutivo della fattispecie (C. Stato, VI, 16 aprile 2015, n. 1945).

La sussistenza di condotte c.d. mobbizzanti deve essere qualificata dall'accertamento di precipue finalità persecutorie o discriminatorie, poiché proprio l'elemento soggettivo finalistico consente di cogliere in uno o più provvedimenti e comportamenti, o anche in una sequenza frammista di provvedimenti e comportamenti, quel disegno unitario teso alla dequalificazione, svalutazione o emarginazione del lavoratore pubblico dal contesto organizzativo nel quale è inserito, che è imprescindibile ai fini della configurazione dell'illecito in questione (ex plurimis, C. Stato, III, 12 gennaio 2015, n. 28; 4 febbraio 2015, n. 529).

Conseguentemente un singolo atto illegittimo, o anche più atti illegittimi di gestione del rapporto in danno del lavoratore, non sono, di per sé soli, sintomatici della presenza di un comportamento mobbizzante.

Nei casi di preteso mobbing il giudice deve, poi, considerare le peculiarità dell'ambiente di lavoro e, nel caso di specie, la realtà particolare delle Amministrazioni militari o gerarchicamente organizzate, come i corpi di polizia.

Sul piano processuale, la condotta di mobbing del datore di lavoro deve essere allegata nei suoi elementi essenziali dal lavoratore, che non può limitarsi davanti al giudice a genericamente dolersi di esser vittima di un illecito, ovvero ad allegare l'esistenza di specifici atti illegittimi, ma deve quanto meno evidenziare qualche concreto elemento in base al quale il giudice – eventualmente, anche attraverso l'esercizio dei suoi poteri officiosi – possa verificare la sussistenza, nei suoi confronti, di un più complessivo disegno preordinato alla vessazione o alla prevaricazione, in quanto la pur accertata esistenza di uno o più atti illegittimi adottati in danno di un lavoratore non consente, di per sé, di affermare l'esistenza di un'ipotesi di mobbing (C. Stato, VI, 12 marzo 2012, n. 1388). Infatti, la ricorrenza di un'ipotesi di condotta mobbizzante deve essere esclusa quante volte la valutazione complessiva dell'insieme di circostanze addotte (e accertate nella loro materialità), pur se idonea a palesare, singulatim, elementi o episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere esorbitante e unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro (C. Stato, IV, 10 gennaio 2012, n. 14).

Pertanto, sotto il profilo probatorio, il lavoratore non può limitarsi davanti al giudice a genericamente dolersi di esser vittima di un illecito (ovvero ad allegare l'esistenza di specifici atti illegittimi), ma deve quanto meno evidenziare qualche concreto elemento in base al quale il giudice amministrativo possa verificare la sussistenza nei suoi confronti di un più complessivo disegno preordinato alla vessazione o alla prevaricazione (C. Stato, IV, 6 agosto 2013, n. 4135; C. Stato, VI, 12 marzo 2012, n. 1388).

Ciò premesso, nel caso in esame, il ricorrente subiva un primo procedimento disciplinare (per mancata presentazione in servizio al termine di un periodo di congedo per malattia senza alcuna giustificazione), che si concludeva con la sanzione della sospensione dal servizio per la durata di sei mesi, ai sensi dell'art. 6, n. 4, del D.P.R. 25 ottobre 1981, n. 737.

Gli atti del procedimento venivano annullati in autotutela dalla stessa Amministrazione, mediante il decreto del Capo della Polizia n. 333-d/10741 del 18 gennaio 2002, sulla scorta del contrasto tra le premesse dell'azione disciplinare e le conclusioni assunte, osservandosi, in particolare, "la divergenza tra i fatti materiali che sono stati contestati e quelli in relazione ai quali l'organo giudicante ha formulato la proposta sanzionatoria". Il ricorrente subiva indi un secondo procedimento disciplinare, avente a oggetto gli stessi fatti oggetto del primo procedimento, che si concludeva con la sanzione della destituzione ai sensi dell'art. 7, nn. 2 e 7 del D.P.R. 737/81.

La sanzione espulsiva veniva annullata all'esito del ricorso straordinario al Presidente della Repubblica proposto dall'interessato. Nel relativo procedimento, il Consiglio di Stato, con parere espresso nell'adunanza della Sezione Prima concludeva per la violazione dell'art. 13, D.P.R. 737/81, nonché per l'inosservanza dei termini di cui all'art. 120 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3.

Peraltro, pendente il predetto ricorso straordinario, in seguito al parere favorevole reso dal Consiglio di Stato in ordine all'accoglimento dell'istanza di sospensione dell'esecuzione della destituzione e al connesso decreto di riammissione in servizio, l'Amministrazione con decreto del Capo della Polizia 19 agosto 2003 riammetteva in servizio il ricorrente, e con decreto 10 settembre 2003 disponeva la sua cessazione dall'impiego per inidoneità attitudinale, ai sensi dell'art. 25, comma 2, della l. 1 aprile 1981, n. 121. Provvedimento successivamente annullato con sentenza 5 aprile 2007, n. 4362, dal Tar del Lazio il quale osservava che "la p.a. - in costanza di un rapporto di impiego - può disporre la verifica del possesso dei requisiti psico-fisici e (soprattutto) attitudinali dei propri dipendenti solo quando vengano in rilievo elementi sintomatici che inducano obiettivamente a dubitare della permanenza dei requisiti stessi: ma non (cfr., sul punto, C.d.S., IV, ord. nn. 2958 e 2712/2004) quando si tratti, come nella circostanza, di riammettere in servizio un soggetto a seguito di pronunce giurisdizionali favorevoli a questo. (Apparendo, altrimenti, il suo comportamento come palesemente volto ad eluderli).

Alla luce di quanto accaduto, la complessa e articolata fase del rapporto di lavoro intercorrente tra il ricorrente e l'Amministrazione dell'interno risultava caratterizzata da caratteri di estrema peculiarità, che si sostanziano nell'adozione da parte dell'Amministrazione di una serie di provvedimenti volti all'allontanamento dal servizio del ricorrente, nell'accertata carenza dei presupposti di legge.

In altre parole, l'Amministrazione, come stigmatizzato dalla sentenza in esame, "ha tentato di soddisfare un interesse diverso da quello sottostante alla norma attributiva del potere concretamente esercitato. E tale interesse non può che essere ravvisato nell'indebito allontanamento del servizio dal ricorrente attraverso l'esercizio distorto di un potere, allo scopo di evitare la riammissione in servizio del ricorrente.

Chiarito come i singoli episodi considerati attestino, unitariamente, per la loro coerenza inferenziale interna e non-contraddittorietà, la configurabilità della condotta illecita imputata all'Amministrazione, i Giudici del TAR Lazio hanno ritenuto tale condotta idonea a concretare la lamentata lesione in capo al soggetto che l'ha subita, e, quindi, a fondare l'obbligazione risarcitoria.

I giudici Amministrativi hanno, pertanto, giudicato ascrivibili alla condotta illecita dell'Amministrazione i danni biologici psichici e il danno esistenziale alla vita quotidiana del ricorrente, tenuto conto del grado di afflittività dei provvedimenti illegittimamente adottati dall'Amministrazione, tendenti all'allontanamento dal servizio del dipendente in un fase del rapporto di lavoro nel quale le sue condizioni psico-fisiche erano già minate dai due incidenti stradali occorsigli in servizio.

---

### **Come funziona la detrazione fiscale per ristrutturazioni e figli a carico**

E' tempo di dichiarazione dei redditi e molti contribuenti si trovano alle prese con le detrazioni fiscali.

La detrazione fiscale è un meccanismo che consente di sottrarre una determinata somma da un'imposta e di ridurne così l'ammontare.

La formula matematica che identifica questo meccanismo è la seguente: imposta netta = imposta lorda (base imponibile) – detrazione. La detrazione fiscale, quindi, prevede che l'imposta lorda astrattamente applicabile a un determinato contribuente sia decurtata dell'importo della somma che si va a detrarre, ottenendo, così, l'imposta effettivamente applicabile.

Tale meccanismo si differenzia da quello della deduzione fiscale, che consiste, invece, nella riduzione non dell'imposta ma della base imponibile sulla quale l'imposta stessa viene calcolata.

La detrazione fiscale si estrinseca in diverse tipologie. Sono infatti molteplici le spese che possono essere detratte dai contribuenti che le sostengono e le stesse vengono rideterminate ogni anno.

Anche per il 2019 il nostro ordinamento fiscale ha confermato, ovviamente, il meccanismo della detrazione fiscale e ne ha delineato la portata.

Tra le molteplici detrazioni fiscali previste, quelle che risultano di maggiore interesse per gli italiani sono quella per ristrutturazioni e quella per figli a carico.

La detrazione fiscale per ristrutturazioni trova la sua fonte nel d.p.r. n. 917/1986, che prevede che le spese sostenute per ristrutturare un immobile possono essere detratte dall'Irpef nella misura del 36%, calcolato su una spesa di ammontare massimo complessivo pari a 48mila euro per unità immobiliare.

Tuttavia, dal 26 giugno 2012 al 31 dicembre 2019 la detrazione fiscale della quale possono beneficiare i contribuenti che pongono in essere un intervento di ristrutturazione edilizia è maggiore e più vantaggiosa. Infatti, essa è pari al 50% di una spesa massima complessiva di 96mila euro.

La detrazione fiscale, per una spesa massima di 96mila euro, riguarda anche i contribuenti che acquistano un fabbricato a uso abitativo ristrutturato.

L'agevolazione fiscale è ripartita in 10 quote annuali di pari importo. Le detrazioni fiscali per figli a carico, invece, sono quelle agevolazioni delle quali il contribuente può beneficiare per ogni figlio che è fiscalmente a carico suo.

Nel 2019 si considera fiscalmente a carico dei genitori il figlio che sia titolare di un reddito complessivo non superiore a 4mila euro se ha fino a 24 anni o non superiore a 2.840,51 euro se ha dai 24 anni in su.

Ciascun genitore, di regola, gode della detrazione per figli a carico nella misura del 50%; in caso di accordo è possibile spostare l'agevolazione nella misura del 100% in capo al genitore con il reddito più elevato.

La detrazione è proporzionata al reddito del contribuente, ma il suo importo massimo è pari a 950 euro per ogni figlio di età superiore a 3 anni e a 1.220 euro per ogni figlio di età inferiore a 3 anni, con una maggiorazione massima di 400 euro nel caso in cui il figlio sia portatore di handicap. Se il beneficiario ha da 4 figli in su, lo stesso può godere di una detrazione aggiuntiva pari a 1.200 euro.

Nell'anno di nascita del figlio, la detrazione è rapportata ai mesi.

---

### **Cambio operatore di telefonia o tv: approvate le linee guida**

Con delibera 487/18/CONS. ,l'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (Agcom) ha approvato nuove "Linee guida sulle modalità di dismissione e trasferimento dell'utenza nei contratti per adesione". L'obiettivo è quello di garantire agli utenti tutele precise nel momento in cui decidono di recedere da un contratto o di cambiare operatore.

Agcom ha voluto, dunque, chiarire le modalità attraverso le quali vigilerà sulla corretta applicazione, da parte degli operatori di telecomunicazioni e di reti televisive, delle norme che regolano il passaggio ad altro gestore o il recesso per volontà degli utenti. In tali situazioni – distinte da quelle di variazioni unilaterali dei termini contrattuali da parte degli operatori, per le quali gli utenti hanno diritto a recedere senza costi o penali - gli operatori possono infatti richiedere la corresponsione di una serie di costi di recesso agli utenti.

L'Autorità, dando attuazione alle novità normative introdotte dalla Legge Concorrenza, ha innanzitutto chiarito che la disciplina delle spese di recesso deve applicarsi a tutti i costi che gli operatori addebitano agli utenti quando questi ultimi recedono dal contratto. Non solo, dunque, ai costi sostenuti dagli operatori per dismettere o trasferire l'utente che, in base alla legge devono essere commisurati al valore del contratto e ai costi sostenuti dall'azienda, ma anche a quelli relativi la restituzione degli sconti erogati in caso di offerte promozionali, nonché ai costi relativi al pagamento delle rate residue dei prodotti e ai servizi offerti congiuntamente al servizio principale.

L'Autorità ha stabilito che le spese di recesso non possono eccedere il canone mensile mediamente pagato dall'utente: il riferimento al canone mensile consente di evitare che gli operatori addebitino agli utenti spese non proporzionate al valore del contratto. Inoltre, la restituzione degli sconti dovrà essere equa e proporzionata al valore del contratto ed alla durata residua della promozione. Viene, quindi, posta fine alla prassi per la quale agli utenti è richiesta la restituzione integrale degli sconti goduti.

Gli operatori potranno richiederne la restituzione, ma in una misura certamente inferiore a quella attuale.

Infine, gli utenti che recedono anticipatamente dal contratto potranno scegliere se continuare a pagare le rate residue (relative ai servizi e ai prodotti offerti congiuntamente al servizio principale) o pagarle in un'unica soluzione. Solo in questo modo, secondo l'Autorità, sarà garantita all'utente la piena libertà di recedere dal contratto.

Le linee guida hanno anche previsto che la durata della rateizzazione dei servizi (quali i servizi di attivazione, i servizi accessori, etc.) non potrà eccedere i ventiquattro mesi. In linea con quanto stabilito dalla legge concorrenza, sono stati poi rafforzati gli obblighi informativi e di comunicazione, stabilendo, in particolare, l'obbligo per gli operatori di rendere note tutte le spese che l'utente dovrà sostenere in corrispondenza di ogni mese in cui il recesso potrebbe essere esercitato.



**tratto da:** [Siulp Collegamento Flash numero 21/2019 del 24 Maggio 2019](#)

Via Vicenza, 26 - 00185 Roma - tel.: 06 4455213 r.a. - fax: 06 4469841

© 2007 Segreteria nazionale Siulp - Tutti i diritti riservati