

preesistente degli assegni familiari e cioe' alle norme contenute nel Testo Unico sugli assegni familiari approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797 e alle successive modificazioni e integrazioni.

Si ritiene utile fornire, con la presente circolare, un riepilogo delle disposizioni tuttora operanti e compatibili con la nuova disciplina, che riguardano la decorrenza del diritto all'assegno (art. 11 T.U.), l'adeguamento dell'assegno al periodo di paga (art. 12 T.U.), la corresponsione dell'assegno per i periodi di prova, di preavviso, ferie e festività (art. 13 T.U.) e per i periodi di infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e di richiamo alle armi (artt. 14-18 T.U.), la corresponsione della prestazione in caso di occupazione presso piu' datori di lavoro (art. 20 T.U.), i termini di prescrizione (artt. 23 e 44 T.U.), il numero degli assegni da corrispondere per il periodo di paga in relazione al lavoro svolto (artt. 59, 35, 65 e 72 T.U. e art. 5, comma 6, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 1984, n. 863) ed i casi di incompatibilità con trattamenti di famiglia su pensione (art. 16, secondo comma, del D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 aprile 1974, n. 114).

Nel corso della presente circolare vengono citate, per eventuali approfondimenti e riscontri, oltre le fonti normative, anche le circolari con le quali la Direzione Generale di questo Istituto ha impartito specifiche istruzioni in materia alle proprie Sedi periferiche.

Le norme di cui agli artt. 5, 6 e 7 del T.U. (concernenti i criteri di determinazione della vivenza a carico dei familiari) ed all'art. 6 del D.L. 30 giugno 1972, n. 267, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 1972, n. 485 (concernente i criteri di calcolo dei limiti di reddito mensile previsti per i familiari stessi), pur essendo superate - in quanto non e' piu' richiesto il requisito della dipendenza economica del familiare componente il nucleo nei confronti del richiedente l'assegno - ne', conseguentemente, l'accertamento della posizione economica di non autosufficienza del familiare stesso, con riferimento alla sua particolare situazione reddituale - mantengono comunque la loro validità, ogni qualvolta debba essere accertata la vivenza a carico per altri diritti o benefici ad essa collegati, quali, ad esempio, il diritto all'indennità di malattia in misura non ridotta per i lavoratori ricoverati in luogo di cura, aventi familiari a carico (circ. n. 263 del 27 dicembre 1988).

1) Decorrenza del diritto (art. 11 T.U.).

Il diritto all'assegno decorre dal primo giorno del periodo di paga nel corso del quale si verificano le condizioni prescritte per il riconoscimento del diritto (ad es.: celebrazione del matrimonio, nascita di figli) e cessa alla fine del periodo di paga in corso alla data in cui le condizioni stesse vengono a mancare (ad es.: separazione legale del coniuge, conseguimento della maggiore età da parte del figlio).

Qualora al lavoratore spettino assegni giornalieri, il diritto decorre e ha termine dal giorno in cui si verificano o vengono a mancare le condizioni prescritte.

Per i pagamenti subordinati ad autorizzazione da parte dell'INPS la data iniziale dell'erogazione e quella finale di scadenza della relativa validita' risultano dalle indicazioni contenute nell'autorizzazione stessa.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in data diversa da quella iniziale o finale del periodo di paga, l'assegno spetta a decorrere dal e fino al giorno, rispettivamente, di inizio o fine del rapporto di lavoro (circ. n. 822 G.S. del 4 giugno 1956).

2) Pagamento e numero di assegni spettanti nel periodo di paga (art. 12 T.U.).

L'assegno deve essere corrisposto agli aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga; per i lavoratori a domicilio, in occasione della corresponsione dei compensi relativi al periodo di commessa (circ. n. 1430 C.V. - 272 DSEAD - 345 G.S. - 5756 O. del 14 aprile 1975).

A ciascun periodo di paga settimanale, quattordicinale, quindicinale e mensile corrispondono, rispettivamente, 6, 12, 13 e 26 assegni giornalieri.

L'assegno spetta per il numero delle giornate di lavoro prestate entro ciascun periodo di paga adottato dall'azienda, nei limiti dell'anzidetto numero di assegni giornalieri corrispondenti a ciascun periodo di paga.

L'assegno spetta inoltre nelle ipotesi e secondo i criteri appresso indicati.

3) Periodi di prova. Periodi di preavviso (art. 13 T.U.).

L'assegno spetta per tutti i periodi di lavoro prestato, compresi, quindi, il periodo di prova ed il periodo di preavviso di licenziamento.

In caso di malattia insorta durante il periodo di preavviso lavorato, poiche' il decorso del relativo termine resta sospeso sino alla guarigione o alla scadenza del periodo previsto per la conservazione del posto (ove non sia intervenuta la guarigione), l'assegno spetta per il residuo periodo di preavviso che debba ancora essere fruito (circ. n. 104 G.S. del 20 gennaio 1971).

L'assegno spetta anche per il periodo di preavviso non lavorato e deve essere corrisposto dal datore di lavoro, in aggiunta alla indennita' di mancato preavviso, in unica soluzione per la durata massima di tre mesi (1) o nei limiti della eventuale piu' breve durata di spettanza dell'assegno (ad es., per scadenza di validita' dell'autorizzazione o per variazione della composizione del nucleo familiare), fermo restando che, in caso di nuova assunzione, il datore di lavoro deve richiedere al dipendente assunto, ove risulti (dal libretto di lavoro o comunque da altri elementi) proveniente da altra recente occupazione, il rilascio di apposita dichiarazione con la quale si assume in modo esplicito e specifico la responsabilita' di non incorrere in una duplice erogazione del trattamento di famiglia per il nuovo periodo di occupazione, in tutto o in parte coincidente con il periodo di preavviso non lavorato (circ.

n. 1189 G.S. del 7 novembre 1957).

L'assegno non spetta, invece, sull'indennita' di mancato preavviso corrisposta ai familiari di lavoratori deceduti (circ. n. 5652 G.S. del 29 luglio 1983).

4) Ferie e festività (art. 13 T.U. e 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90).

L'assegno spetta per i periodi di ferie e per le festività nazionali e gli altri giorni festivi, escluse le domeniche, previsti dalla legge (circ. n. 702 G.S. del 22 giugno 1955), nonché per le giornate festive soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, per le quali, anche se non lavorate, venga corrisposta la retribuzione (circ. n. 2610 G.S. del 23 giugno 1980).

5) Periodi di riposo a terra e di disponibilità retribuita per i marittimi.

L'assegno spetta ai marittimi, in continuità di rapporto di lavoro, anche per i periodi retribuiti di "riposo a terra" susseguenti allo sbarco - nei quali vengono fruiti le giornate di riposo non godute a bordo corrispondenti alle domeniche, ai sabati, alle festività ed alle ferie maturate durante l'imbarco - e nel successivo periodo, fino alla chiamata per l'imbarco o la comandata, in cui i marittimi stessi entrino "in disponibilità retribuita" (circ. n. 6242 G.S. del 18 novembre 1982).

6) Assenze per infortunio, malattia, gravidanza e puerperio (art. 14 T.U.).

Per le ipotesi di cui ai successivi paragrafi 7, 8, 9 e 10 la corresponsione dell'assegno è subordinata all'esistenza di un rapporto di dipendenza di almeno una settimana (sei giorni lavorativi) realizzato anche presso più di un datore di lavoro, entro i trenta giorni precedenti il verificarsi dell'evento che dà luogo al diritto alla prosecuzione del beneficio (lett. circ. n. 100445 G.S. del 9 ottobre 1940).

L'accertamento del requisito può essere effettuato dall'ultimo datore di lavoro anche attraverso le risultanze del libretto di lavoro (lett. circ. n. 100445 del 9 ottobre 1940).

Quando si verificano consecutivamente due o più periodi di inattività determinati dagli eventi di cui ai successivi paragrafi 7, 8, 9 e 10, l'assegno è dovuto per tutti i periodi stessi (e per la durata massima prevista per ognuno di essi) anche se non vi è stata soluzione di continuità tra il termine del primo e il verificarsi dei successivi eventi, vale a dire a prescindere dal requisito del periodo di occupazione di almeno una settimana precedente ciascuno dei successivi eventi (circ. n. 796 GS del 5 luglio 1965).

Per i dipendenti di quelle aziende boschive e per i dipendenti e soci lavoratori di quegli organismi cooperativi cui l'assegno per i periodi di lavoro non è corrisposto dal datore di lavoro ma dall'INPS, anche l'assegno per i periodi di malattia e maternità è corrisposto dall'INPS. Per i lavoratori cui le indennità di malattia e maternità non vengono corrisposte dall'INPS ma dal datore di lavoro, come

nel caso degli organismi cooperativi, l'avvenuta corresponsione delle predette indennita' deve essere attestata all'INPS dal datore di lavoro stesso, indicando i relativi periodi nella colonna "Note" dell'elenco dei lavoratori aventi diritto (circ. n. 5827 G.S. - n. 18497 O. del 18 novembre 1981).

7) Infortunio sul lavoro o malattia professionale (art. 15 T.U.).

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale indennizzabili a norma delle vigenti disposizioni sulle relative assicurazioni obbligatorie, l'assegno e' dovuto durante il periodo della inabilita' temporanea (compresi i periodi di carenza) fino ad un massimo di tre mesi.

L'assegno spetta anche se l'infortunio si sia verificato nel periodo di preavviso ed anche nel caso in cui nel periodo indennizzato il rapporto di lavoro cessi per qualsiasi motivo (2).

Per i lavoratori non soggetti alla relativa assicurazione, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale sono considerati come malattia.

8) Agenza dal lavoro per malattia (art. 16 T.U.).

L'assegno spetta per il periodo (di norma fino ad un massimo di 180 giorni complessivi nell'anno solare) in cui e' corrisposto il sussidio (indennita') di malattia (circ. n. 1264 G.S. del 18 ottobre 1962) o viene continuata, in tutto o in parte (lett.circ. n. 51077 G.S. del 9 febbraio 1938), la corresponsione della retribuzione, nonche' per i periodi di carenza dell'anzidetto sussidio (indennita') di malattia.

gia' iscritti alle disciolte Casse aziendali di soccorso, l'assegno spetta anche per i periodi di aspettativa per motivi di salute, successivi al normale periodo di malattia indennizzata, sempreche' sia loro corrisposto il relativo trattamento economico spettante, in forza di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro, a carico della gestione previdenziale per i trattamenti economici di malattia di cui all'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, istitutiva del Servizio sanitario nazionale (circ. n. 210 G.S. del 23 febbraio 1966 e circ. n. 7092 G.S. del 31 dicembre 1982).

Qualora il lavoratore non abbia diritto al sussidio (indennita') di malattia per motivi estranei al riconoscimento della infermita' (ad esempio, come gia' indicato, per i periodi di carenza del sussidio stesso) ne' abbia titolo alla retribuzione, la corresponsione dell'assegno puo' essere proseguita fino ad un massimo di tre mesi.

L'assegno non spetta, invece, per i periodi successivi alla cessazione dell'erogazione del sussidio (indennita') di malattia, ancorche' il lavoratore continui ad essere assente per malattia e sempreche', ovviamente, non gli venga corrisposta in tutto o in parte la retribuzione (circ. n. 2136 G.S. del 28 aprile 1950).

L'assegno non deve piu' essere corrisposto se il

rapporto di lavoro venga a cessare per motivi diversi dalla malattia, quali, ad esempio, la cessazione della attivita' aziendale o del lavoro stagionale (circ. n. 3984 G.S. del 19 luglio 1943).

La malattia, se sopravvenuta in periodo di preavviso lavorato, sospende il periodo di preavviso e l'assegno spetta finche' dura il rapporto di lavoro (circ. n. 104 G.S. del 20 gennaio 1971). L'assegno non spetta, invece, per la malattia sopravvenuta in un periodo di preavviso non lavorato (circ. n. 2975 G.S. del 13 agosto 1948).

Se la malattia e' causa di interruzione del rapporto di lavoro, l'assegno e' corrisposto per la durata di essa, fino ad un massimo di tre mesi (3).

9) Cure termali.

L'assegno spetta anche per il periodo di cure termali per le quali sia corrisposta l'indennita' di malattia.

L'assegno spetta, altresi', per il periodo di cure termali a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, per il quale invece non viene corrisposta l'indennita' di malattia, ma e' previsto un diverso trattamento economico previdenziale (prestazione alberghiero-termale) a carico dell'INPS (circ. n. 85 P.M.M.C. del 27 marzo 1991).

10) Assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio, adozione e malattia del bambino (art. 17 T.U.)

L'assegno spetta alla lavoratrice per tutti i periodi di astensione dal lavoro obbligatoria, precedente (due mesi) o successiva (tre mesi) al parto, e facoltativa successiva al parto (fino a sei mesi entro il primo anno di eta' del bambino) previsti dall'art. 7, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

L'assegno spetta alla madre lavoratrice anche per tutti i periodi di astensione facoltativa dal lavoro consentiti dall'art. 7, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, durante la malattia del bambino di eta' inferiore ai tre anni (circ. n. 12 GS del 12 gennaio 1980).

L'assegno spetta altresi' per la durata delle assenze facoltative previste dall'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 nei casi di adozione e affidamento preadottivo (tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino di eta' inferiore ai sei anni nella famiglia adottiva, fino ad un massimo di sei mesi entro l'anno dall'effettivo ingresso nella famiglia del bambino di eta' inferiore a tre anni) (circ. n. 150 G.S. del 9 febbraio 1979 e n. 1984 G.S. del 27 maggio 1980).

L'assegno spetta, del pari, al padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, che si assenti, ai sensi dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903, per gli stessi motivi previsti per la madre lavoratrice, in alternativa a lei ovvero quando i figli siano affidati a lui solo.

11) Richiamo alle armi (art. 18 T.U.).

L'assegno spetta per tutto il periodo durante il

quale, per obbligo di legge o per contratto collettivo di lavoro, sussiste l'obbligo del pagamento della retribuzione o di parte di essa.

Per i lavoratori aventi diritto al trattamento di richiamo a carico dell'INPS, essendo esso corrisposto per differenza tra la retribuzione civile ed il trattamento economico militare comprensivo del trattamento di famiglia (art. 4 R.D.L. 20 marzo 1941, n. 123, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 1941, n. 985), l'assegno spetta sul trattamento di richiamo, di fatto, solo se non sia percepito sul trattamento economico militare.

12) Assenza per congedo matrimoniale.

L'assegno spetta per tutto il periodo di assenza dal lavoro per congedo matrimoniale, concesso dal datore di lavoro ai sensi di disposizioni legislative o contrattuali (lett. circ. 16666 GS dell'8 giugno 1942).

In caso di lavoratori a tempo parziale l'assegno spetta solo per i giorni di congedo che coincidano con quelli nei quali sia contrattualmente prevista la prestazione di attività lavorativa, prestazione che non viene resa per effetto della fruizione del congedo stesso. (circ. n. 67 del 10 aprile 1989).

13) Assenza per sciopero retribuito.

L'assegno è dovuto per le giornate di sciopero per le quali venga corrisposta la normale retribuzione da parte del datore di lavoro, sia pure sotto forma di recupero delle ore perdute attraverso l'esecuzione di lavoro straordinario (circ. n. 846 GS del 4 marzo 1948).

14) Permessi e periodi di aspettativa a rappresentanti sindacali a lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive od a cariche sindacali (art. 16 ter D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito, con modificazioni dalla legge 16 aprile 1974, n. 114).

I permessi retribuiti ed i periodi di aspettativa, concessi ai sensi degli artt. 23 e 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e 2 e 4 della legge 27 dicembre 1985, n. 816, ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali ed ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali sono considerati periodi di effettivo lavoro ai fini della corresponsione dell'assegno.

Per le giornate di permesso retribuito l'assegno è corrisposto dal datore di lavoro; per i periodi di aspettativa, invece, l'assegno viene erogato dall'INPS salvo che per i lavoratori, chiamati a cariche elettive presso gli Enti locali, cui spettano il raddoppio dell'indennità di carica; per detti lavoratori è l'Ente locale presso cui svolgono la loro funzione che deve corrispondere l'assegno secondo la normativa prevista per il settore di appartenenza del relativo datore di lavoro che li ha posti in aspettativa (circ. n. 2837 G.S. - n. 740 R.C.V. del 1° dicembre 1987).

Le ore di lavoro corrispondenti ai predetti permessi e periodi di aspettativa, comunque, devono essere computate nel minimo di ore lavorative da considerare ai fini della misura dell'assegno da corrispondere nel periodo

di paga come indicato al successivo paragrafo 19 (circ. 825 G.S. del 3 luglio 1974).

15) Integrazioni salariali (art. 6 legge 5 novembre 1968, n. 1115).

Ai lavoratori non agricoli beneficiari delle integrazioni salariali (ordinarie o straordinarie) l'assegno spetta, in rapporto al periodo di paga adottato, alla stessa stregua dei lavoratori ad orario normale (circ. 2494 G.S. dell'11 dicembre 1968).

L'assegno spetta in misura intera per i periodi di paga con sospensione a zero ore; per i periodi di paga con riduzione di orario, spetta per ciascuna settimana nella misura intera settimanale, con esclusione dei giorni di assenza ingiustificata.

Ai lavoratori dell'agricoltura beneficiari dello specifico trattamento di integrazione salariale l'assegno per le corrispondenti giornate di concessione del trattamento stesso non viene corrisposto dal datore di lavoro, ma direttamente dall'INPS (cfr., per gli impiegati, il successivo paragrafo 19, lett. e).

16) Sospensione dal lavoro per motivi disciplinari.

L'assegno spetta anche al lavoratore che non presti attività lavorativa in quanto sospeso dal lavoro per motivi disciplinari in relazione a procedimenti amministrativi o giudiziari in corso, qualora continui, in forza del rapporto di lavoro, a percepire in tutto o in parte la retribuzione (circ. 2610 G.S. del 23 giugno 1980).

17) Licenziamento illegittimo.

In caso di licenziamento dichiarato illegittimo in sede giudiziaria ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o di esito positivo del tentativo di conciliazione esperito dal giudice, al lavoratore spetta l'assegno per i periodi di paga maturati fino alla reintegrazione nel posto di lavoro o fintantoche' il rapporto di lavoro non venga validamente risolto, con esclusione peraltro dei periodi in cui l'assegno sia stato comunque percepito ad altro titolo, come, ad es., sulla indennità sostitutiva del preavviso, sull'indennità di disoccupazione o in relazione ad attività lavorativa esplicata presso altro datore di lavoro (circ. 521 R.C.V. del 19 marzo 1980).

18) Rapporti di lavoro plurimi (art. 20 T.U.).

Al lavoratore che presta attività presso aziende diverse l'assegno spetta solo per l'attività principale.

Puo' ottenerlo per l'attività secondaria, nel caso in cui la principale ne sia esclusa (lett.circ. n. 60717 del 27 giugno 1939).

Si intende per attività principale quella che impegna per il maggior tempo le prestazioni del lavoratore o costituisce la fonte principale di guadagno.

Il lavoratore deve indicare, al datore di lavoro presso cui presta l'attività secondaria, l'azienda presso cui esplica l'attività principale per la quale gli viene corrisposto l'assegno.

Il lavoratore deve altresì dichiarare nella

domanda di assegno se svolge attivita' di coltivatore diretto, mezzadro o colono o di operaio agricolo iscritto nei relativi elenchi nominativi.

In caso di esplicazione di attivita' lavorativa come coltivatore diretto, colono o mezzadro, che dia titolo all'iscrizione nei relativi elenchi, il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 6, ultimo comma, della legge 14 luglio 1967, n. 585, non deve corrispondere l'assegno.

In caso, invece, di esplicazione di attivita' di lavoro come operaio agricolo il datore di lavoro deve solo comunicare la circostanza alla Sede dell'INPS (circ. 586 G.S. del 3 agosto 1978).

19) Misura dell'assegno

a) Lavoratori a tempo pieno dei settori industria, artigianato e terziario (art. 59 del T.U.).

Per i lavoratori che non svolgono attivita' in tutti i giorni lavorativi del periodo di paga per motivi di assenza previsti dalla legge (ad es. infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, ferie, congedo matrimoniale) l'assegno spetta per l'intero periodo di paga qualora, permanendo la continuita' del rapporto di lavoro, siano state compiute nel mese almeno 104 ore lavorative o 130 se trattasi di impiegati.

Ove siano state compiute le anzidette ore lavorative, l'assegno spetta per l'intero periodo anche ai lavoratori che, per motivi eccezionali o particolari esigenze di organizzazione aziendale, siano occupati (sempreche' in maniera non sistematica) per un numero di ore ridotto rispetto al normale orario di lavoro previsto per la generalita' dei lavoratori della categoria.

In caso di periodi di paga inferiori al mese (settimanali, quattordicinali, quindicinali) l'assegno spetta del pari nella intera misura corrispondente al periodo di paga, anche se non sia stato raggiunto nel mese il prescritto numero minimo di ore lavorative, qualora siano state comunque compiute per ogni settimana, quattordicina, quindicina, rispettivamente, almeno 24, 48 e 52 ore lavorative, se trattasi di operaio, o 30, 60 e 65 ore lavorative, se trattasi di impiegato (circ. n. 1427 G.S. del 24 novembre 1961).

Nell'ipotesi in cui, per i periodi di paga ultrasettimanale, l'assegno non spetti in misura intera in base ai criteri sopra indicati, l'assegno stesso deve pur sempre essere corrisposto avendo riguardo a ciascuna settimana di calendario compresa nel periodo di paga e quindi deve essere erogato nell'intera misura settimanale qualora sia stato raggiunto il corrispondente minimo di ore lavorative (24 ovvero 30 se trattasi di impiegato) e tanti assegni giornalieri per quanti sono i giorni di effettivo lavoro prestato nelle settimane o frazioni di settimana in cui non sia stato raggiunto il predetto minimo di ore lavorative (circ. n. 822 G.S. del 4 giugno 1956 e circ. n. 6216 G.S. del 30 luglio 1984).

In caso di aziende che adottano la c.d. "settimana corta", cioe' il sistema di ripartizione dell'orario di

lavoro in 5 invece che in 6 giorni (in genere con il sabato non lavorato), qualora il lavoratore non abbia prestato attivita' lavorativa per parte del periodo di paga esclusivamente per quei motivi di assenza che danno diritto a causa di tali assenze, non abbia raggiunto il minimo prescritto di ore lavorative per avere diritto all'assegno in misura intera, l'assegno va egualmente corrisposto nella intera misura settimanale e, quindi, anche per la giornata, del sabato, e cio' anche quando il periodo di paga ultrasettimanale abbia inizio nella giornata del sabato e l'assegno spetti per tutti i precedenti giorni lavorativi della settimana (circ. n. 6216 G.S. del 30 luglio 1984).

Qualora non si sia verificata nessuna delle anzidette ipotesi previste per conseguire il diritto all'assegno in misura intera, spettano comunque, come gia' detto, tanti assegni giornalieri per quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, a prescindere dal numero di ore lavorate in ciascuna giornata. L'assegno puo' essere corrisposto, quindi, anche per l'intero periodo di paga purché siano state lavorate tutte le giornate lavorative in esso comprese. Ovviamente nel caso in cui sia adottato l'orario di lavoro della "settimana corta" spettano tanti assegni giornalieri quanti sono i giorni effettivamente lavorati della settimana, con la conseguente esclusione dell'assegno per la giornata del sabato (circ. n. 189 del 17 luglio 1991).

In ogni caso non possono essere erogati piu' di 26 assegni giornalieri nel mese, 13 nella quindicina, 12 nella quattordicina e 6 nella settimana.

L'assegno quindicinale o mensile spetta nella intera misura anche quando la quindicina o il mese non siano composti rispettivamente di 15 o 30 giorni (come nel mese di febbraio) purché nella quindicina o nel mese sia compiuto il prescritto minimo di ore lavorative (lett. circ. n. 54783 G.S. del 9 giugno 1938).

Per i lavoratori assunti o licenziati nel corso del periodo di paga, spettano, per la settimana nel corso della quale ha avuto luogo l'assunzione o il licenziamento, tanti assegni giornalieri per quante sono le giornate di effettivo lavoro realizzate; per le altre settimane, se il periodo di paga e' ultrasettimanale, l'assegno va corrisposto in base alla situazione di lavoro verificatesi in ciascuna di esse (circ. 822 G.S. del 4 giugno 1956).

Le ore corrispondenti alle giornate di ferie e festività (circ. n. 53070 Obg. del 6 luglio 1949 e circ. n. 702 G.S. del 22 giugno 1955), comprese quelle nazionali (circ. n. 2610 G.S. del 23 giugno 1980), di preavviso non lavorato e di assenza dal lavoro retribuita o indennizzata (quali quelle per infortunio, malattia, maternita' e integrazione salariale) non devono essere computate nel minimo di ore lavorative prescritto per il conseguimento dell'assegno per l'intero periodo di paga, fermo restando comunque il diritto all'assegno per le predette giornate (circ. n. 6216 G.S. del 30 luglio 1984).

I riposi per allattamento sono considerati ore

lavorative agli effetti retributivi e della durata dell'attività lavorativa (art. 10, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204).

Come già detto al precedente paragrafo 14, le ore di lavoro corrispondenti ai periodi di aspettativa ed ai permessi retribuiti, concessi, ai sensi degli artt. 23 e 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e 2 e 4 della legge 27 dicembre 1985, n. 816, ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali ed ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, vanno computate, come ore di effettivo lavoro, nel minimo di ore lavorative prescritto per la corresponsione dell'assegno nella intera misura corrispondente al periodo di paga (circ. n. 825 GS del 3 luglio 1974).

Qualora il lavoratore si sia ingiustificatamente assentato dal lavoro, l'assegno non spetta per le giornate di assenza anche se sia stato raggiunto il minimo di ore lavorative prescritto per il conseguimento dell'assegno nella misura intera (circ. n. 270 G.S. del 1° marzo 1957).

Del pari, nei casi in cui l'occupazione per un ridotto numero di ore sia sistematica o non ricollegabile a motivi eccezionali od a particolari esigenze di organizzazione aziendale, l'assegno non spetta per le giornate di mancata esplicazione dell'attività lavorativa.

Non possono essere considerate assenze ingiustificate le giornate di sciopero (circ. 846 G.S. del 4 marzo 1948), né le assenze dal lavoro per motivi disciplinari (circ. 1131 G.S. 18 ottobre 1957).

b) Lavoratori a domicilio

Per i lavoratori a domicilio spettano assegni giornalieri per le giornate di prestazione di attività lavorativa nel periodo di commessa, soggette a contribuzione, determinate in ragione di sei ogni sette comprese nel periodo intercorrente tra la data di consegna del lavoro affidato e quella di riconsegna del lavoro eseguito (circ. 1545 C. e V. del 30 dicembre 1976).

c) Periodi medi di occupazione (art. 35 T.U.)

Per i soci lavoratori di organismi cooperativi di talune categorie sono previsti, con Decreto ministeriale, determinati periodi medi di occupazione mensile. Ad esempio: 25 giornate per i pescatori della piccola pesca associati in cooperative e compagnie (D.M. 8 aprile 1961), 26 giornate per i lavoratori "permanenti" soci di compagnie portuali (D.M. 13 maggio 1969) e per i lavoratori soci di cooperative di lavoro, anche di fatto, di cui al DPR 30 aprile 1970, n. 602, salvo che per le cooperative della Campania e Basilicata o dei restanti territori del Meridione, per le quali è prevista la possibilità di applicare un periodo medio, rispettivamente, di 14 o 16 giornate (D.M. 4 aprile 1989), sempreché i lavoratori non optino per la conservazione del periodo medio (26 giornate) in vigore per il restante territorio nazionale (circ. n. 780 EAD - n. 710 RCV del 21 agosto 1982 e n. 64 del 14 marzo 1990).

I predetti periodi medi si applicano solo ai soci

lavoratori; restano esclusi quindi i lavoratori non soci, quali, ad esempio, gli impiegati non addetti al lavoro di pesca delle cooperative della piccola pesca, (circ. n. 1771 G.S. del 20 marzo 1943) ed i lavoratori avventizi ed occasionali, non soci, degli organismi cooperativi (circ. n. 22 C. e V. - n. 1186 G.S. del 4 ottobre 1961).

Per i lavoratori cui si applicano i periodi medi di occupazione mensile l'assegno spetta per il minimo di giornate stabilite a prescindere dalla loro effettiva prestazione.

Dal predetto numero di giornate, comunque, in caso di assenza ingiustificata, va detratto quello delle giornate di assenza (circ. n. 575 G.S. del 26 maggio 1959).

d) Insegnanti di scuole private

Per gli insegnanti dipendenti da scuole private tenuti contrattualmente a svolgere l'orario di cattedra previsto (18 ore per le scuole medie di primo e secondo grado, 24 ore per le scuole elementari) e che svolgono effettivamente tale orario, l'assegno spetta nella misura intera; cio' anche per i periodi nei quali l'attivita' di insegnamento viene sospesa (vacanze natalizie, pasquali, estive), sempreche' vi sia la corresponsione della relativa retribuzione, nonche' per i periodi di paga nei quali il previsto orario di cattedra non e' stato effettuato per quei motivi che danno comunque diritto, secondo la normativa vigente, alla erogazione dell'assegno (malattia, ferie, ecc.).

L'assegno deve essere invece corrisposto per le effettive giornate di presenza per gli insegnanti tenuti a svolgere un orario inferiore a quello stabilito per il grado di scuole in cui prestano la propria attivita', nonche' per gli insegnanti che non effettuino l'orario previsto per motivi diversi da quelli indicati (circ. n. 189 del 17 luglio 1991).

e) Impiegati dell'agricoltura (art. 65 T.U.)

Per tali lavoratori l'assegno spetta in ragione di 26 giornate per ciascun mese ed e' corrisposto dal datore di lavoro salvo che per le giornate di integrazione salariale per le quali e' corrisposto direttamente dall'INPS, cui il datore di lavoro, unitamente alla richiesta di integrazione salariale, deve comunicare, sulla base della documentazione in suo possesso, per ciascun lavoratore avente titolo all'assegno per il nucleo familiare, l'importo spettante, il numero dei componenti il nucleo, il reddito familiare e gli eventuali aumenti dei limiti di reddito (circ. n. 256 del 7 novembre 1991).

f) Lavoratori del credito, dell'assicurazione e dei servizi tributari appaltati (art. 72 T.U.)

Per tali lavoratori sempreche' non si tratti di lavoratori a tempo parziale (per i quali si applica la disciplina della successiva lett. g), l'assegno e' corrisposto in misura intera per tutto il periodo nel quale perdura il rapporto di lavoro e, quindi, anche in caso di lavoratori non a tempo parziale che prestino attivita' di lavoro ad orario ridotto (circ. 127 G.S. del 30 gennaio

1964) o in assenza di prestazioni lavorative o di retribuzione, quali i periodi di aspettativa per malattia o infortunio o per motivi familiari o personali od anche i periodi di sospensione dal lavoro per motivi disciplinari o giudiziari (circ. n. 3880 GS del 15 giugno 1983).

In caso di decesso, inoltre, e' dovuto per tutto il mese.

g) Lavoratori a tempo parziale (art. 5, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863).

Per i lavoratori che abbiano stipulato lo specifico contratto (scritto) di lavoro a tempo parziale previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'assegno spetta per l'intera misura settimanale (sei assegni giornalieri), in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di 24 ore. Il datore di lavoro deve, quindi, verificare settimana per settimana, sia che l'orario di lavoro sia ripartito su sei giornate che su cinque (c.d. "settimana corta"), la durata della prestazione lavorativa per adeguare ad essa la misura dell'assegno da corrispondere, anche se viene adottato il periodo di paga mensile.

In pratica, ancorche' sia adottato il periodo di paga mensile, l'assegno non spetta nella misura intera (pari a 26 assegni giornalieri) in tutti i casi in cui, per effetto di una non omogenea distribuzione dell'orario di lavoro nelle varie settimane del mese, pur essendo stato raggiunto nel mese il numero minimo di ore lavorative richiesto per i lavoratori a tempo pieno (104 o 130 se impiegati), in una o piu' settimane non viene raggiunto il limite delle 24 ore.

Pertanto, qualora il lavoratore abbia compiuto almeno 24 ore di lavoro in ciascuna settimana spetta l'assegno per tutti i giorni delle settimane comprese nel periodo di paga (compreso, quindi, il sabato non lavorato in caso di adozione della c.d. "settimana corta"), nel limite ovviamente di 26 assegni nel mese; in caso contrario, spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate in cui vi sia stata prestazione di attivita' lavorativa, a prescindere dal numero delle ore lavorate nella giornata, con esclusione comunque del sabato non lavorato in caso di adozione della c.d. "settimana corta".

Nei casi di periodi di paga quindicinali o mensili che inizino e/o terminino nel corso della settimana, per determinare il numero degli assegni da corrispondere per la frazione finale o iniziale della settimana rientranti, rispettivamente, nella parte iniziale o finale del periodo di paga preso in esame, dovra' essere valutato il numero delle ore di lavoro prestate in ciascuna di tali settimane da considerare per intero.

Per quanto concerne in particolare gli assegni da corrispondere per la frazione iniziale della settimana cadente nella parte finale del periodo di paga (quindicinale o mensile), vanno corrisposti tanti assegni giornalieri per quanti sono i giorni compresi nella frazione, anche se non

lavorati, qualora nella frazione stessa sia stato raggiunto il minimo delle 24 ore; altrimenti tanti assegni giornalieri per quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate. Qualora poi il predetto limite di 24 ore venga raggiunto nella frazione finale della stessa settimana, cadente nella parte iniziale del successivo periodo di paga, in tale periodo vanno corrisposti anche gli assegni per le eventuali giornate della settimana non lavorate, in modo da poter così corrispondere l'assegno nella intera misura settimanale (circ. n. 315 G.S. - n. 727 R.C.V. del 16 febbraio 1985).

Se il lavoratore presta la propria attività presso diversi datori di lavoro, ai fini del raggiungimento del limite minimo delle 24 ore settimanali, devono cumularsi le ore effettuate nei diversi rapporti di lavoro, siano essi a tempo parziale o a tempo pieno.

Il cumulo delle ore prestate a tempo parziale con quelle prestate a tempo pieno va effettuato solo ai fini dell'erogazione dell'assegno secondo i criteri previsti per il lavoro a tempo parziale (raggiungimento del limite minimo di 24 ore settimanali) e non può invece essere utilizzato per applicare, in via alternativa, i criteri previsti per il lavoro a tempo pieno (raggiungimento del limite minimo di 104 o 130 ore mensili) indicati alla precedente lett. a).

Il cumulo delle ore, comunque, non può essere effettuato con le attività svolte in qualità di operaio agricolo o di addetto ai servizi domestici o familiari, essendo le prime espressamente escluse dalla possibilità di applicazione della disciplina del lavoro a tempo parziale e le seconde soggette invece a propria specifica normativa (circ. n. 67 del 10 aprile 1989).

L'assegno deve essere corrisposto dal datore di lavoro presso il quale il lavoratore svolge l'attività principale, intendendosi per tale quella che impegna per il maggior tempo le prestazioni del lavoratore o quella che costituisce la sua fonte principale di guadagno.

A tal fine il lavoratore dovrà indicare, al datore di lavoro presso cui presta l'attività secondaria, l'azienda presso cui svolge l'attività principale e farsi rilasciare, alla fine di ciascun periodo di paga, una dichiarazione del datore di lavoro presso cui presta l'attività secondaria, attestante, settimana per settimana, il numero delle ore di lavoro prestate nelle singole giornate.

Il datore di lavoro presso cui il lavoratore svolge l'attività principale, sulla base delle ore prestate presso provvederà ad erogare l'assegno.

Nell'ipotesi in cui non sia possibile individuare l'attività principale, l'assegno sarà pagato dalla Sede dell'Istituto su richiesta del lavoratore. (circ. citata n. 315 G.S. - n. 727 R.C.V. del 16 febbraio 1985).

20) Incompatibilità con trattamenti di famiglia su pensione (art. 16, 2 comma del D.L. 2 marzo 1974. n. 30, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 aprile 1974, n. 114).

La nuova normativa in materia di assegno per il nucleo familiare ha riproposto in sostanza la pregressa disciplina dell'incompatibilita' tra trattamenti di famiglia, al fine di evitare duplicazioni nei confronti dei medesimi familiari in relazione ai quali i trattamenti stessi possono spettare.

Cio' ovviamente anche con riferimento all'incompatibilita' con trattamenti di famiglia spettanti su pensione ed in particolare con quelli relativi a pensioni a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti e delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, per i quali deve tuttora ritenersi operante la specifica regolamentazione.

E' esclusa la possibilita' di corrispondere due volte l'assegno per lo stesso nucleo familiare sia che spetti, a diverso titolo, allo stesso soggetto (ad esempio, pensionato da lavoro dipendente che continui ad esplicare attivita' di lavoro dipendente) sia che ad esso abbiano titolo soggetti diversi, cioe' l'uno e l'altro dei coniugi (ad es. uno lavoratore dipendente, l'altro pensionato da lavoro dipendente).

E' altresì esclusa la possibilita' di duplicare, relativamente ai medesimi familiari, i diversi trattamenti di famiglia eventualmente spettanti (assegno per il nucleo familiare e analogo trattamento, quale le quote di maggiorazione di pensione da lavoro autonomo), sia che essi spettino, a diverso titolo, allo stesso soggetto (ad es. pensionato da lavoratore autonomo che espliciti attivita' di lavoro dipendente), sia che ad essi abbiano titolo soggetti diversi, cioe' l'uno e l'altro dei coniugi (ad es. uno lavoratore dipendente, l'altro pensionato da lavoro autonomo) (circ. n. 203 dell'8 ottobre 1988).

Il lavoratore deve dichiarare nella domanda di assegno se venga o meno percepito da lui stesso o da altro familiare l'assegno per il nucleo familiare o analogo trattamento di famiglia per i componenti del proprio nucleo familiare (o per taluni di essi).

In caso affermativo dovra' essere indicato, altresì, il soggetto (richiedente o relativo coniuge) che percepisce l'assegno per il nucleo familiare o l'analogo trattamento di famiglia (quale, le quote di maggiorazione di pensione da lavoro autonomo) e per quali dei familiari componenti il nucleo, allegando copia del frontespizio del certificato di pensione da cui risultino i beneficiari delle quote di maggiorazione di pensione o i componenti del nucleo considerati ai fini della corresponsione del relativo assegno sulla pensione (circ. n. 39 del 23 febbraio 1989).

Al riguardo si rammenta che le maggiorazioni per familiari a carico delle pensioni di guerra di 1 categoria (a prescindere della circostanza che dette pensioni non costituiscono reddito) vanno considerate come trattamento di famiglia (circ. 724 G.S. del 30 luglio 1979).

Il datore di lavoro non deve corrispondere l'assegno nel caso in cui questo venga già percepito dal lavoratore stesso (che sia anche pensionato) o dal relativo

coniuge (lavoratore o pensionato) per gli stessi componenti il nucleo familiare.

Nel caso in cui, invece, l'assegno venga percepito non per tutti i componenti il nucleo familiare (come nel caso di lavoratore vedovo, contitolare, insieme ai figli, di pensione ai superstiti e relativo assegno per il nucleo familiare, nel cui nucleo entri un altro figlio) al lavoratore deve essere corrisposta solo la differenza tra l'assegno spettante e quello corrisposto sulla pensione.

Del pari, nel caso in cui vengano percepite, per i componenti il nucleo familiare o per taluni di essi, quote di maggiorazione di pensione (da lavoro autonomo), al lavoratore spetta solo la differenza tra l'assegno per il nucleo e le quote di maggiorazione corrisposte sulla pensione per quei familiari che fanno parte del nucleo familiare. Pertanto, il datore di lavoro dovrà corrispondere l'eventuale differenza, detraendo dall'importo dell'assegno la somma complessiva delle quote di maggiorazione relative agli stessi familiari compresi nel nucleo per il quale viene corrisposto l'assegno.

Per il lavoratore (o per il relativo coniuge) permane, poi, la possibilità di percepire le quote di maggiorazione di pensione da lavoro autonomo per i familiari in relazione ai quali non si verifichi alcuna duplicazione, cioè per i familiari che non vengono considerati componenti del nucleo familiare ai fini della corresponsione del relativo assegno (ad es. figli ed equiparati maggiorenni studenti) (circ. n. 12 del 12 gennaio 1990).

21) Prescrizione del diritto all'assegno (art. 23 del T.U.).

Il diritto del lavoratore alla percezione dell'assegno si prescrive nel termine di cinque anni. Il termine di prescrizione decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale è compreso il periodo di lavoro cui l'assegno si riferisce.

Le richieste per periodi arretrati possono quindi essere accolte limitatamente al periodo di cinque anni precedente il mese in cui viene formulata la domanda.

La prescrizione è interrotta dall'intimazione dell'Ispettorato del Lavoro al datore di lavoro, oltreché in caso di richiesta scritta del lavoratore all'INPS o all'Ispettorato del Lavoro.

22) Prescrizione del diritto al rimborso dell'assegno (art. 44 del T.U.).

Il diritto del datore di lavoro a richiedere il rimborso dell'assegno per il nucleo familiare erogato ai propri dipendenti si prescrive nel termine di cinque anni dalla scadenza del periodo di paga cui l'assegno si riferisce o in cui è stato corrisposto, in caso di pagamento per periodi arretrati.

Per i datori di lavoro di lavoratori a domicilio il termine prescrizionale decorre dalla fine del mese in cui scade il periodo di commessa, cioè quello in cui cade la data di riconsegna del lavoro eseguito (circ. 1430 C.V. - 272 DSEAD - 345 G.S. - 5756 O. del 14 aprile 1975).

-
- (1) Per i periodi eccedenti i tre mesi l'assegno viene corrisposto direttamente dall'INPS, sulla base della documentazione comprovante il diritto all'assegno in possesso del datore di lavoro e dallo stesso trasmessa (dopo averne fatta copia), unitamente alla attestazione dell'avvenuto pagamento dell'assegno relativo ai predetti tre mesi (circ. n. 5026 GS del 13 ottobre 1981).
 - (2) Qualora quest'ultima ipotesi si verifichi per un marittimo nei cui confronti non si applichi la disciplina della "continuita' del rapporto di lavoro", ma quella dell'art. 343 del codice della navigazione (cioe' la risoluzione di diritto del contratto di arruolamento "quando l'arruolato, per malattia o per lesioni, deve essere sbarcato o non puo' riassumere il suo posto a bordo alla partenza della nave da un porto di approdo"), l'assegno e' corrisposto direttamente dalla Sede dell'INPS presso cui l'azienda marittima effettua gli adempimenti contributivi; la documentazione comprovante il diritto del lavoratore, gia' presentata al datore di lavoro, dovra' essergli restituita da quest'ultimo, dopo averne fatto copia da conservare ai propri atti con l'annotazione della avvenuta restituzione (circ. n.262 G.S. dell'11 febbraio 1985).
 - (3) Per il caso in cui cio' si verifichi per un marittimo si rinvia a quanto indicato alla precedente nota (2).