

# Italinforma

n. **1** / anno VIII / Gennaio 2019

IL PATRONATO DEI CITTADINI  
Via Castelfidardo 43/45 - 00185 Roma  
Tel: 06. 85 23 31 | Fax: 06. 85 23 34 88  
informazioni@pec.italuil.it | www.italuil.it

ITALINFORMA - PERIODICO TELEMATICO  
Iscrizione Tribunale Civile di Roma n. 301/2011  
Direttore Responsabile: Antonio Passaro  
Direzione e redazione: Via Castelfidardo 43/45 - 00185 Roma

## PIANO FORMATIVO 2019: UN IMPEGNO COMPLETO

### Intervista al Direttore generale Itai Maria Candida Imburgia

**Direttore, anche per il 2019, l'Ital ha messo a punto un piano formativo molto dettagliato. Uno dei due slogan che campeggiano sulla copertina del documento si riferisce a un proverbio cinese: "Imparare è come remare controcorrente: se smetti, torni indietro". Immagino che tu lo abbia scelto proprio per sottolineare e confermare quanto la formazione sia strategica per il nostro Patronato...**

È proprio così. Una formazione e un'informazione omogenea e continua a livello nazionale sono necessari per elevare la qualità dei servizi erogati. A questo scopo, non si può prescindere da una costante crescita professionale dei nostri operatori. Solo così si può migliorare l'efficacia e l'efficienza dei nostri uffici, in termini di qualità e di quantità dell'attività prodotta. Nel 2019, la formazione punterà all'approfondimento sia delle tematiche già affrontate negli anni precedenti sia delle novità normative introdotte nei vari campi di interesse dell'azione dell'Ital. Inoltre, abbiamo programmato anche alcune giornate di incontro tra gli operatori della sede centrale e quelli che lavorano sul territorio, per uno scambio di informazioni e per una crescita comune. Ci si potrà confrontare, così, sulle questioni che emergono con maggior frequenza nello svolgimento dell'attività quotidiana, al fine di acquisire gli strumenti idonei a fornire risposte sempre più complete e puntuali al cittadino.



#### Come sarà strutturato questo percorso formativo?

Nelle sue linee generali, in riferimento alla metodologia di somministrazione e alla tipologia, la formazione sarà fatta sia in aula sia a distanza. Inoltre, avremo la formazione per gli operatori all'estero e una serie di eventi e seminari. Quella in aula prevede corsi di specializzazione monotematici e corsi per il costante aggiornamento degli operatori sul territorio. La formazione a distanza, invece, sarà svolta attraverso la piattaforma Skype con cadenza mensile. Analoghi percorsi sono previsti per la formazione degli operatori all'estero. Infine, anche quest'anno, verrà replicata la Conferenza Formativa e sarà organizzata la Consulta dei legali.

#### ASSISTENZA

**Legge di Bilancio 2019 e interventi a favore della natalità e delle famiglie**

**Bonus asilo nido 2019: le domande si possono presentare all'Inps a partire dal 28 gennaio**

**Assegni familiari e quote di maggiorazione per il 2019**

**Invalità civile ed esonero dalla visita di revisione in presenza di**

**patologie stabilizzate o ingravescenti. Sentenza Cassazione**

**Permessi L.104 e attività compatibili con l'assistenza**

#### PREVIDENZA

**Calendario dei pagamenti delle pensioni nel 2019**

#### SALUTE E SICUREZZA

**Assicurazione infortuni domestici, cosa cambia quest'anno?**

**I benefici per l'esposizione all'amianto spettano a tutti i lavoratori. Sentenza della Cassazione**

#### LAVORO

**È discriminatorio escludere la lavoratrice dal premio fedeltà a causa della maternità**

**◀ Quali tematiche saranno affrontate?**

I temi oggetto dei corsi di formazione saranno tantissimi: a titolo d'esempio, ne ricorderò solo alcuni. Intanto, si parlerà delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2019, a partire dalle questioni previdenziali. Ci si occuperà, poi, di salute e sicurezza, di immigrazione, della privacy. E, ancora, parleremo dei Fondi speciali Inps, ma anche della previdenza marinara, del calcolo delle pensioni per il comparto scuola, per i lavoratori del comparto sicurezza e dei lavoratori ex Enpals. Tanto spazio, inoltre, sarà dedicato alle innumerevoli questioni gestionali e amministrative e a tutti gli aspetti indispensabili, sia per gli operatori presenti sul territorio nazionale sia per quelli che sono punto di riferimento per i nostri concittadini all'estero, al fine del corretto svolgimento dell'attività e di un'efficiente erogazione del servizio.

**Il nuovo anno è appena cominciato e, concretamente, la stagione formativa è già entrata nel vivo, con una tua presenza diretta sul territorio. Quale Regione ha fatto da apripista?**

Abbiamo dato inizio alla stagione formativa nei territori, con la presenza di rappresentanti della sede centrale, accogliendo l'invito del Molise. È una delle Regioni più piccole eppure, al tempo stesso, è un emblema dei problemi del Paese e, soprattutto, delle esigenze e delle aspettative concrete dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini a cui siamo chiamati a dare le nostre risposte e il nostro aiuto. Sono state due giornate dedicate allo studio e all'approfondimento, tra l'altro, di alcune novità introdotte dalla legge di bilancio e dai provvedimenti in materia previdenziale.

**A quest'ultimo proposito, è giusto ricordare che l'Ital è già a disposizione dei cittadini per un'assistenza qualificata sulla cosiddetta "Quota 100". In cosa consiste questa iniziativa?**

È molto semplice. Ci accingiamo a raggiungere, tramite mail o sms, tutte le persone che abbiamo già assistito e dalle quali siamo stati autorizzati a ricontattarli, per ricordare loro che potrebbero essere nella condizione di beneficiari del provvedimento in questione. Noi siamo a disposizione per verificare, insieme a loro, se sono realmente destinatari di questa nuova misura pensionistica oppure se possono avvalersi delle altre opzioni per il pensionamento previste dalla legge. Chi desidera essere informato su queste novità, capire qual è la propria posizione contributiva, valutare la possibilità di accesso alla pensione ed effettuare una stima dell'importo che potrebbe ricevere, potrà recarsi presso uno dei nostri uffici che gli indicheremo direttamente, per l'appunto, tramite mail o sms.

**Un'ultima domanda. Sempre in questi giorni, a ulteriore conferma del grande dinamismo del nostro Patronato, ha già preso il via un altro importante corso di formazione: quello rivolto agli Operatori locali di progetto del servizio civile, i cosiddetti OLP. Di cosa si tratta?**

Quella dell'OLP è una figura molto importante. Questi operatori, infatti, devono indirizzare nella loro attività i ragazzi impegnati nel servizio civile e offrire loro conoscenze specifiche sulle questioni che dovranno affrontare quotidianamente. Potremmo dire, dunque, che questo corso ha l'obiettivo di 'formare i formatori'. La formazione che l'OLP offrirà ai giovani servirà a comunicare e a trasferire saperi e conoscenze. Il servizio civile rappresenta per l'Ital un valore aggiunto. Questi ragazzi hanno scelto il nostro progetto e anch'essi saranno chiamati ad assistere i cittadini, in particolare, mettendo a disposizione le loro competenze informatiche a supporto delle prestazioni tipiche del Patronato. Se ben seguiti e indirizzati dall'OLP e da tutti gli operatori della sede che li accoglieranno, avranno l'occasione per mettersi in gioco e dare un contributo importante, dal punto di vista umano e professionale, all'obiettivo ultimo del Patronato: l'aiuto agli altri.

## ASSISTENZA

**Legge di Bilancio 2019 e interventi a favore della natalità e delle famiglie**

La legge n. 145/2018 (Bilancio 2019) contiene alcune norme nel c.d. "pacchetto famiglia" rivolte alla natalità e alle famiglie. Ne riportiamo, in sintesi, alcune.

La futura madre potrà scegliere di lavorare fino al parto, usufruendo del congedo obbligatorio di 5 mesi dopo la nascita del bambino, sempre che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute e a quella del nascituro.

Ci sarà la possibilità per le lavoratrici di accedere in via prioritaria al "lavoro agile" (che potrà essere svolto senza limiti di orario o di luogo di lavoro), entro tre anni dalla cessazione del congedo di maternità, ovvero per i genitori con figli disabili gravi.

Viene prorogato anche nel 2019 il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti che viene aumentato a 5 giorni, ai quali si può aggiungere, come era già previsto, un ulteriore giorno di congedo facoltativo in sostituzione della madre.

Inoltre, il bonus nido per l'iscrizione agli asili pubblici o privati passa da 1.000 a 1.500 euro l'anno fino al 2021.



- ◀ È stato prorogato, dal decreto fiscale 2019, anche il “bonus bebè” per i bambini nati o adottati tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2019. Sono interessate le famiglie con un determinato reddito ISEE. Nella proroga è prevista la maggiorazione dell'assegno del 20% per ogni figlio successivo al primo, nato o adottato nel corso del 2019.

Viene stanziato 1 milione di euro per ogni anno fino al 2021 per la carta famiglia, che consente l'accesso a sconti sull'acquisto di beni o servizi ovvero a riduzioni tariffarie. È destinata solo alle famiglie costituite da cittadini italiani ovvero appartenenti a Paesi membri dell'UE regolarmente residenti nel territorio italiano, con almeno tre figli conviventi di età non superiore a 26 anni.

Questi sono alcuni degli interventi contenuti nel “pacchetto famiglia”, che saranno oggetto di ulteriori precisazioni da parte dell'INPS.

---

## **Bonus asilo nido 2019: le domande si possono presentare all'Inps a partire dal 28 gennaio**

L'INPS ha comunicato che “dalle 10 di lunedì 28 gennaio sarà attivo il servizio online per richiedere il bonus asilo nido per il 2019”.

Il contributo, fino a un importo massimo di 1.500 euro su base annua, può essere corrisposto, previa presentazione della domanda da parte del genitore, a beneficio di bambini nati, adottati o affidati dal 1° gennaio 2016 per contribuire al pagamento delle rette degli asili nido pubblici e privati autorizzati (cosiddetto contributo asilo nido) e in favore dei bambini di età inferiore a tre anni, impossibilitati a frequentare gli asili nido in quanto affetti da gravi patologie croniche, per i quali le famiglie si avvalgono di servizi assistenziali domiciliari.

Per la presentazione della domanda, il richiedente il contributo asilo nido dovrà allegare la documentazione comprovante il pagamento almeno della retta relativa al primo mese di frequenza per cui si richiede il beneficio oppure, nel caso di asili nido pubblici che prevedono il pagamento delle rette posticipato rispetto al periodo di frequenza, la documentazione da cui risulti l'iscrizione.

Per i bambini di età inferiore ai tre anni impossibilitati a frequentare gli asili nido, per la presentazione della domanda, il richiedente dovrà allegare l'attestazione, rilasciata dal pediatra di libera scelta, che attesti l'impossibilità del bambino di frequentare l'asilo nido per l'intero anno solare di riferimento, a causa di una grave patologia cronica.

Ricordiamo che questo contributo, inizialmente di 1.000 euro, non subordinato a limiti di reddito, è stato istituito con legge n. 232/2016, in favore di figli nati dal 1° gennaio 2016, per il pagamento di asili nido o di assistenza domiciliare. La legge di Bilancio 2019 ha elevato l'importo del buono a 1.500 euro su base annua per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021.

Viene erogato con cadenza mensile, parametrando l'importo massimo annuo di 1.500 euro su 11 mensilità, per un massimo di 136,37 euro. Non è cumulabile con le detrazioni fiscali per la frequenza di asili, a prescindere dal numero di mensilità percepite.

---

## **Assegni familiari e quote di maggiorazione per il 2019**

Dal 1° gennaio 2019 sono rivalutati i limiti di reddito familiare ai fini della cessazione o riduzione della corresponsione degli assegni familiari nei confronti dei coltivatori diretti, coloni, mezzadri e dei piccoli coltivatori diretti (ai quali continua ad applicarsi la normativa sugli assegni familiari). Inoltre, l'Inps (con la circolare n. 125 del 28 dicembre 2018) comunica di aver rivalutato anche le quote di maggiorazione di pensione per i pensionati delle gestioni speciali per i lavoratori autonomi, nonché i limiti di reddito mensili per l'accertamento del carico ai fini del diritto agli assegni stessi.

L'Istituto precisa, inoltre, che sono state aggiornate le relative tabelle, che si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2019.

Sul sito [www.italuil.it](http://www.italuil.it), nella sezione riservata ai “trattamenti di famiglia”, è possibile consultare le tabelle aggiornate.

---

## **Invalità civile ed esonero dalla visita di revisione in presenza di patologie stabilizzate o ingravescenti. Sentenza Cassazione**

La persona invalida, in presenza di patologie stabilizzate o ingravescenti, è esonerata dalla visita di revisione per la conferma dell'indennità di accompagnamento.



- ◀ Lo ha deciso la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 29919 depositata il 20 novembre 2018, riguardo il caso di un invalido al quale l'INPS aveva prima sospeso e poi revocato l'indennità di accompagnamento, a suo tempo concessa, come conseguenza alla sua mancata visita di verifica, senza fornire alcuna giustificazione.

La Corte di appello ha accolto il ricorso dell'assistito sulla base dell'insussistenza dei presupposti utili a giustificare l'obbligo in capo all'assistito di presentarsi alle visite di revisione disposte dall'INPS.

L'Istituto previdenziale ha fatto ricorso in Cassazione deducendo la violazione dell'80, co. 3 D.L. 112/2008.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso dell'INPS, confermando la sentenza della Corte territoriale.

Si è trattato di stabilire, una volta riconosciuto il diritto alla prestazione assistenziale e/o previdenziale, i presupposti che legittimano la mancata presentazione alla visita di verifica disposta dall'INPS.

Nella sentenza è stata esaminata la normativa in questione, art. 80, comma 3°, del DL n. 112/ 2008, che dispone la sospensione o la revoca della prestazione quando l'interessato non si presenti a visita medica senza giustificato motivo, con l'esclusione dei soggetti affetti da patologie irreversibili per i quali si procede obbligatoriamente alla visita domiciliare.

A sua volta il decreto del Ministero del lavoro, emanato in attuazione del citato art. 80, prevede che i soggetti portatori di menomazioni o patologie stabilizzate o ingravescenti di cui al decreto interministeriale 2 agosto 2007, inclusi quelli affetti da sindrome da talidomide, che abbiano ottenuto il riconoscimento dell'indennità di accompagnamento o di comunicazione, sono esonerati da ogni visita medica finalizzata all'accertamento della permanenza della menomazione, previo esame della documentazione agli atti.

Ciò posto, continua la Cassazione, si evince che, nel caso quale quello in esame, i soggetti affetti da patologie irreversibili sono esonerati dall'obbligo di presentarsi alla visita medica e che alcun onere di produzione documentale incombe sugli stessi, atteso che si fa espresso riferimento all'esame della "documentazione in atti".

A ciò si aggiunge che l'assistito ha, comunque, prodotto documentazione proveniente da uffici pubblici, e tale circostanza non è stata contestata dalla parte ricorrente.

Questa soluzione esonerativa tende a evitare per l'INPS il ricorso a inutili e onerose procedure di verifica delle invalidità legittimanti l'erogazione delle prestazioni, a fronte di patologie irreversibili e di particolare gravità.

Teniamo a precisare, in ogni caso, che l'articolo 25, comma 8 della legge n. 114/14 ha tolto, per coloro che sono affetti da menomazioni o patologie invalidanti di cui al DM 2 agosto 2007, il vincolo della titolarità dell'indennità di accompagnamento o di comunicazione per avere diritto all'esonero da future visite di revisione e di controllo.

---

## **Permessi L.104 e attività compatibili con l'assistenza**

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 30676 del 27 novembre 2018, ha stabilito che il concetto di assistenza al disabile, durante i tre giorni di permesso mensile, non può essere interpretato in senso restrittivo, dovendosi riconoscere un significato più ampio rispetto alla semplice attività di accudimento.

Il caso riguarda una lavoratrice licenziata dalla propria datrice di lavoro per aver impropriamente utilizzato i permessi concessi per assistere la madre disabile e per essere uscita di casa nel giorno di congedo per malattia.

La Corte di Appello ha accolto il ricorso della dipendente, ha dichiarato illegittimo il licenziamento, ritenendo le contestazioni infondate, in quanto le circostanze di fatto non erano risultate idonee a sostenere l'accusa, dovendosi anche escludere rilevanza al fatto che la lavoratrice fosse uscita di casa nel giorno in cui era in congedo per malattia, mancando la prova della incompatibilità della uscita con l'infermità.

La Cassazione, nel rigettare il ricorso della datrice di lavoro, conferma in sostanza la sentenza della Corte territoriale in quanto la decisione è centrata sulla circostanza che la lavoratrice nelle giornate oggetto della contestazione aveva comunque dedicato il proprio tempo ad attività riconducibili in senso lato al concetto di assistenza, non potendo essere questo interpretato in senso limitativo.

Sono così ribaditi i precedenti criteri sanciti dalla Suprema Corte, secondo i quali l'assistenza non può intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi adeguati alle personali esigenze di vita, sempre che risultino salvaguardati i connotati essenziali di un intervento assistenziale che deve avere carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione del disabile.

## PREVIDENZA

### Calendario dei pagamenti delle pensioni nel 2019

Nel 2019 i pagamenti dei trattamenti pensionistici, degli assegni, pensioni e indennità di accompagnamento erogate agli invalidi civili, nonché delle rendite vitalizie dell'INAIL, vengono effettuati il primo giorno bancario di ciascun mese o il giorno successivo se si tratta di un giorno di festa o non bancario, con un unico mandato di pagamento, fatta eccezione per il mese di gennaio nel quale l'erogazione viene eseguita il secondo giorno bancario.

Lo comunica l'INPS con la circolare n. 122 del 27 dicembre 2018. Si riporta di seguito il calendario delle date di pagamento per l'anno 2019.

Mese	Poste Italiane	Istituti di Credito
gennaio	3	3
febbraio	1	1
marzo	1	1
aprile	1	1
maggio	2	2
giugno	1	3
luglio	1	1
agosto	1	1
settembre	2	2
ottobre	1	1
novembre	2	4
dicembre	2	2

## SALUTE E SICUREZZA

### Assicurazione infortuni domestici, cosa cambia quest'anno?

Sono molte le novità in arrivo per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici.

La legge di Bilancio 2019 ha infatti modificato in parte la legge n. 493/1999 istitutiva dell'assicurazione.

Si segnala, innanzitutto, un ampliamento della tutela. La rendita è corrisposta in presenza di una inabilità del 16% invece del 27%. Qualora l'inabilità permanente sia compresa tra il 6 e il 15 per cento spetta una prestazione una tantum pari a euro 300 rivalutabile. È previsto anche "l'assegno per l'assistenza personale continuativa", di cui all'articolo 76 del testo unico n. 1124/1965 per i titolari di rendita che si trovino in una o più condizioni menomative.

Il premio è raddoppiato da euro 12,91 a 24,00 euro annui.

Hanno inoltre l'obbligo di assicurarsi i soggetti di età compresa tra i 18 e i 67 anni, anziché tra i 18 e i 65 anni.

Per l'attuazione delle nuove disposizioni dovrà essere adottato un decreto interministeriale entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di bilancio.

Con la circolare n. 2 del 22 gennaio 2019, l'INAIL fornisce le prime indicazioni in merito all'assicurazione (tenuto conto che il nuovo regime assicurativo decorre dal 1° gennaio 2019), ricordando inoltre che il 31 gennaio scade il termine per il pagamento del premio per l'anno in corso e che si è in attesa del previsto decreto attuativo.

Pertanto, sia ai fini del rinnovo dell'assicurazione entro fine gennaio, sia per le persone che maturano i requisiti assicurativi nel 2019, compresi coloro che compiono 66 o 67 anni di età nel corso dell'anno, l'importo da versare resta di euro 12,91, fermo restando che con il decreto interministeriale tale premio sarà successivamente allineato all'importo di euro 24,00 per il 2019.



- ◀ L'INAIL precisa anche che, sempre in attesa dell'adozione del citato decreto, rimane invariata la disciplina dell'esonero dal pagamento del premio per i soggetti in possesso di entrambi i seguenti requisiti: titolarità di un reddito complessivo lordo ai fini IRPEF, per l'anno precedente, non superiore a 4.648,11 euro; appartenenza a un nucleo familiare il cui reddito complessivo lordo ai fini IRPEF, per l'anno precedente, non sia superiore a 9.296,22 euro. Per questi il premio è a carico dello Stato e l'iscrizione avviene con "autocertificazione" che attesti il possesso dei requisiti per l'esonero.

Con l'occasione ricordiamo che, secondo le disposizioni non modificate, l'assicurazione è obbligatoria per le donne e per gli uomini, con i previsti requisiti, che svolgono in via non occasionale, gratuitamente e senza vincolo di subordinazione, lavoro finalizzato alle cure della propria famiglia e dell'ambiente in cui vivono, con esclusione di coloro che sono occupati in attività che comporti l'iscrizione a forme obbligatorie di previdenza sociale. Per ambito domestico si considera l'abitazione e le relative pertinenze (soffitte, cantine, giardini, balconi) e se l'immobile fa parte di un condominio, si considerano anche le parti comuni (androne, scale terrazzi, ecc.).

Coloro che raggiungono i requisiti per l'assicurazione dopo il 31 gennaio sono tenuti al versamento del premio, o alla presentazione del modello di autocertificazione (nel caso siano esonerati), al momento in cui maturano i requisiti stessi.

È importante sapere che, per ottenere le prestazioni dall'INAIL, è necessario essere assicurati!

---

## **I benefici per l'esposizione all'amianto spettano a tutti i lavoratori. Sentenza della Cassazione**

I benefici previdenziali per esposizione all'amianto riguardano tutti i lavoratori dipendenti, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, purché siano stati comunque esposti all'amianto.

Lo precisa la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 32003/2018, accogliendo il ricorso di un lavoratore al quale la Corte di Appello aveva negato il diritto alla maggiorazione contributiva (art. 13, comma 8 della legge 257/1992) in relazione ai periodi di esposizione durante il lavoro alle dipendenze di un'impresa, in quanto la prevalente qualifica impiegatizia svolta dal dipendente escludeva il contatto diretto con la sostanza nociva. Peraltro, ad avviso della Corte, per un periodo di esposizione che non raggiungeva il decennio.

Il ricorrente sosteneva invece che la norma si riferisse a tutti i lavoratori di qualunque categoria e qualifica, precisando anche di avere operato direttamente o accanto agli altri operatori che svolgevano interventi diretti su materiali contenenti amianto per almeno 19 anni, e dunque abbondantemente oltre l'esposizione decennale.

Inoltre, dalle risultanze della CTU espletata nel giudizio d'appello, era stato accertato, in modo chiaro e inequivocabile, la diffusa presenza di materiali contenenti amianto presso lo stabilimento con conseguente inquinamento ambientale ed esposizione dei lavoratori coinvolti in queste operazioni o, comunque, che vi lavoravano nelle immediate vicinanze.

La Cassazione dà ragione al lavoratore, precisando di avere più volte affermato che i benefici previdenziali per esposizione all'amianto si riferiscono a tutti i lavoratori dipendenti, a prescindere dalla categoria di appartenenza, purché siano stati comunque esposti all'amianto, rilevando a tal fine qualunque tipo di esposizione che raggiunga la soglia dettata ai sensi del d.lgs. 277/1991 per il periodo ultradecennale previsto dal legislatore, sia essa diretta o indiretta.

Quando il legislatore utilizza espressioni generiche, come "esposizione all'amianto" o come "lavoratori che siano stati esposti all'amianto", senza apportarvi alcuna limitazione, il termine "esposizione" non può che essere inteso nel suo significato ampio, riferito a tutto l'ambiente di lavoro, in una palese logica del rischio ambientale, per cui è esposto al rischio non solo l'operaio che è addetto o a contatto con le lavorazioni che utilizzano amianto, ma anche chi (a qualunque categoria lavorativa appartenga) svolga la sua attività in ambienti nei quali vi sia comunque diffusione e concentrazione di amianto, addetto o meno a specifiche lavorazioni dell'amianto.

Teniamo a precisare che la normativa sull'amianto e i benefici previdenziali previsti per esposizione hanno subito negli anni modifiche e integrazioni.



## LAVORO

### **È discriminatorio escludere la lavoratrice dal premio fedeltà a causa della maternità**

Ad avviso della Corte di Cassazione (Sentenza n. 26663 del 22 ottobre 2018) non computare nel periodo di “effettivo servizio” ai fini del “premio fedeltà”, corrisposto dall’azienda, anche il periodo di astensione facoltativa discrimina in maniera indiretta le lavoratrici, in violazione della parità uomo/donna.

Il caso sul quale la Cassazione si è pronunciata riguarda una dipendente alla quale il datore di lavoro aveva negato il premio sul presupposto della insussistenza del requisito dei 30 anni di effettivo servizio lavorativo, per avere la stessa goduto di due periodi semestrali di astensione facoltativa per maternità, non computabili ai fini del servizio effettivo, come sostenuto dagli accordi aziendali.

Riguardo l’interpretazione degli accordi aziendali, la Suprema Corte sostiene invece che includere nel servizio effettivo i periodi di congedo sia la sola compatibile col principio di non discriminazione e come tale atta a evitare la nullità delle clausole contrattuali in esame. Respinge in tal modo il ricorso del datore di lavoro.

Si legge nella sentenza che l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione è un principio fondamentale del diritto comunitario, e che il divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso, sancito già da leggi nazionali è ribadito dal D.Lgs. n. 151 del 2001 (Tutela maternità/paternità) che ha esteso il divieto di atti e comportamenti discriminatori anche alla genitorialità, con riguardo a ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità.

Peraltro, in relazione al caso di specie, occorre considerare che la lavoratrice usufruì dei periodi di astensione facoltativa dal lavoro per due semestri, negli anni in cui era in vigore la disciplina che stabiliva che solo la lavoratrice madre potesse godere di tale astensione, trascorso il periodo di astensione obbligatoria (L. 1204/1971).

Infine, conclude la Cassazione “Se si interpretasse la disciplina contrattuale nel senso preteso da parte datoriale, cioè come tale da escludere dal computo dell’effettivo servizio necessario ai fini del premio i periodi di astensione facoltativa dal lavoro, si farebbe derivare dalle disposizioni in esame un effetto di discriminazione indiretta di genere.”.

Si ha discriminazione indiretta “quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell’altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell’attività lavorativa, purché l’obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”.