

Italinforma

n. **3** / anno VIII / Marzo 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

FORMAZIONE E INFORMAZIONE: STRUMENTI PER AUMENTARE LA QUALITÀ DEI SERVIZI

Intervista al Direttore generale Itai Maria Candida Imburgia

La formazione è sempre al centro dell'attività dell'Itai. In particolare, proseguono gli incontri interregionali organizzati in merito al monitoraggio del Progetto Form@ e alla formazione funzionale allo sviluppo del Progetto stesso. Dopo l'appuntamento riservato alle regioni del Centro, il Direttore generale dell'Itai, Maria Candida Imburgia, ha partecipato, nel mese di marzo, a Napoli, alla riunione con gli operatori delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia. Come è noto, il Progetto è direttamente collegato all'attività svolta in Italia con le domande di ricongiungimento familiare a favore dei cittadini migranti. Ne parliamo con il Direttore generale, Maria Candida Imburgia.



Come procede il Progetto Form@?

Il nostro è un impegno importante, che non esiterei a definire "civile", sia sul fronte della formazione sia su quello della tutela dei diritti. E per realizzare al meglio il lavoro di assistenza, che statutariamente deve svolgere un Patronato, abbiamo anche il dovere di analizzare i problemi che si sono presentati per l'attuazione del Progetto e cercare le soluzioni più efficaci. Tanto più che è nostra intenzione partecipare anche al nuovo bando appena emanato e dare così continuità alla nostra attività. Queste giornate formative sono una preziosa occasione per ascoltare le esperienze degli operatori, le loro proposte e le analisi critiche. Il confronto con il territorio, infatti, e il dialogo sono fattori essenziali per svolgere sempre più efficacemente il ruolo di tutela e assistenza e per confermare gli eccezionali risultati conseguiti dal nostro Istituto.

La formazione Itai va avanti anche al di fuori dei confini nazionali...

Il percorso per la formazione degli operatori all'estero è voluto e organizzato dall'Itai nazionale come fattore strategico dell'attività e dello stesso bilancio sociale del Patronato della Uil.

Quali sono le ragioni di un impegno così forte?

Noi siamo consapevoli delle responsabilità che abbiamo nei confronti delle persone che si rivolgono ai nostri uffici: dobbiamo ripagare la loro fiducia con l'efficienza del nostro impegno. Ebbene, la qualità dei servizi, offerti sempre a titolo completamente gratuito, dipende dalla disponibilità e professionalità degli operatori, ma anche dalla solidità ed efficacia della loro formazione. Ecco perché l'Itai proseguirà in questo percorso, sempre, con convinzione e determinazione. ▶

PREVIDENZA

Gestione separata: le aliquote contributive per il 2019

ASSISTENZA

Linee guida invalidità civile e handicap per i portatori di sindrome di Williams

Assegno nucleo familiare: dal 1° aprile le domande si presentano all'INPS in modalità telematica

SALUTE E SICUREZZA

Fondo vittime amianto: prestazione aggiuntiva 2018

Computabilità nel periodo di comportamento dei giorni di infortunio o malattia professionale

INAIL. Il tutorial "Revisione tariffe dei premi Inail"

LAVORO

Legge 104: licenziamento per chi abusa dei permessi

INAIL. Reinserimento e integrazione lavorativa dei disabili da lavoro

◀ **Di recente hai partecipato ad alcune iniziative in Francia. La nostra presenza in quel territorio è storica. Com'è, oggi, la situazione?**

La rete Itai sul territorio francese, dove siamo ormai presenti da oltre 60 anni, è fortemente radicata, diffusa e capillare. I servizi offerti ai nostri concittadini che li vivono o lavorano da anni, ma anche ai cosiddetti nuovi migranti, sono in grado di garantire una tutela e un'assistenza completa. Si va dalle verifiche contributive alla consulenza in materia di lavoro e sanitaria, dall'ausilio nell'affrontare le varie questioni burocratiche all'assistenza per le problematiche dei lavoratori frontalieri. È proprio la necessità di dare risposte così articolate e complesse a confermare, semmai ce ne fosse bisogno, quanto sia necessario e importante attuare, ovunque, i programmi di formazione.

Chiudiamo con una digressione dal tema principale del nostro discorso. Che, ormai da qualche anno a questa parte, il tema della formazione sia essenziale per l'Ital, è cosa più che nota. Possiamo dire, però, che oltre alla formazione, anche l'informazione sta diventando strategica per il nostro Patronato?

Viviamo immersi nell'era della comunicazione ed è ormai impossibile, anzi impensabile, che la stessa attività del Patronato possa svolgersi a prescindere da questo contesto. Una struttura comunicativa efficiente può consentire di ottimizzare e di amplificare o, quantomeno, di socializzare e di diffondere i risultati della propria azione. È essenziale che le persone conoscano i propri diritti e che siano informate su come rivendicarli e conseguirli: è un principio che ha le sue basi nella Costituzione italiana. La libertà di manifestazione del pensiero, infatti, non è solo un diritto a informare, ma soprattutto un diritto a essere informati. L'attività del Patronato, dunque, Istituto che affonda, anch'esso, le sue radici e la sua ragion d'essere nella nostra Carta fondamentale, deve essere propagandata per perseguire l'obiettivo sociale della tutela e dell'assistenza ai lavoratori, ai pensionati, ai giovani, agli immigrati in Italia e ai nostri emigrati all'estero.

PREVIDENZA

Gestione separata: le aliquote contributive per il 2019

Per il 2019 rimangono immutate le aliquote contributive dovute dai soggetti iscritti alla Gestione Separata INPS (professionisti, collaboratori e figure assimilate), mentre cresce il massimale e il minimale.

Lo comunica l'Istituto, con la circolare n. 19/2019, riportando le aliquote, il valore minimale e il valore massimale del reddito erogato per il calcolo dei contributi dovuti da tutti gli iscritti alla Gestione Separata.

Per i collaboratori e le figure assimilate, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata, l'aliquota contributiva e di computo è pari al 33% dall'anno 2018. È in vigore, inoltre, l'aliquota aggiuntiva dello 0,51% per finanziare la DIS-COLL, prevista dalla legge n. 81/2017 sul lavoro autonomo.

La Legge di bilancio 2017 ha disposto che, a decorrere dall'anno 2017, per i lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, iscritti alla gestione separata e non iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati, l'aliquota contributiva è stabilita in misura pari al 25%.

È invariata, per gli iscritti che non siano pensionati o che non risultino già assicurati ad altra forma previdenziale obbligatoria, l'ulteriore aliquota contributiva dello 0,72% per il finanziamento dell'onere per la tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera, alla malattia e al congedo parentale.

Per i soggetti già pensionati o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie, l'aliquota per il 2019, è confermata al 24% (collaboratori e figure assimilate e liberi professionisti).

Pertanto, come riportato nella tabella dell'INPS, le aliquote dovute per la contribuzione alla Gestione Separata per l'anno 2019, sono le seguenti:

Liberi Professionisti	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie (25,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva)	25,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%
Collaboratori e figure assimilate	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista l'aliquota aggiuntiva DIS-COLL (33,00 IVS + 0,72 + 0,51 aliquote aggiuntive)	34,23%
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie (33,00 + 0,72 aliquota aggiuntiva) per i quali non è prevista l'aliquota aggiuntiva DIS-COLL	33,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%



- ◀ L'INPS ricorda che la ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente è stabilita nella misura rispettivamente di un terzo (1/3) e due terzi (2/3). L'obbligo del versamento dei contributi è in capo all'azienda committente. Per quanto riguarda i professionisti iscritti alla Gestione Separata l'onere contributivo è a carico degli stessi.

ASSISTENZA

Linee guida invalidità civile e handicap per i portatori di sindrome di Williams

L'INPS informa che dal 4 marzo 2019 i cittadini con sindrome di Williams, malattia genetica rara, sono valutati dalle Commissioni mediche INPS, ai fini di invalidità civile e handicap, con criteri scientifici e uniformi su tutto il territorio nazionale.

Si legge nel comunicato INPS che "In tale data, infatti, la Commissione Medica Superiore INPS, ha diffuso a tutti i propri Medici una "Comunicazione tecnico-scientifica: la sindrome di Williams. Aspetti clinici e valutazione medico legale in ambito assistenziale", redatta in collaborazione con l'Associazione Italiana Sindrome di Williams Onlus, con conclusioni valutative chiare e rigorosamente motivate:

- per i minori, considerato il deficit cognitivo-comportamentale e l'impegno terapeutico - assistenziale che caratterizzano la sindrome, le linee guida prevedono, in ogni caso, il riconoscimento del diritto all'indennità di accompagnamento per "necessità di assistenza continua per compiere gli atti quotidiani della vita";
- per gli adulti, richiamano a un'attenta valutazione del quadro clinico al fine di riconoscere il diritto all'indennità di accompagnamento quando ne ricorrano i presupposti.

In ogni caso e in ogni età, deve essere riconosciuta la connotazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3 della Legge 104/1992."

Assegno nucleo familiare: dal 1° aprile le domande si presentano all'INPS in modalità telematica

Dal 1° aprile 2019 le domande di assegno per il nucleo familiare dei lavoratori dipendenti di aziende attive del settore privato non agricolo devono essere presentate direttamente all'INPS, esclusivamente in modalità telematica.

Lo comunica l'Istituto, con la circolare n. 45/2019, fornendo le prime indicazioni sulle nuove modalità di presentazione di tali domande che finora venivano inoltrate dai lavoratori interessati ai propri datori di lavoro utilizzando il modello "ANF/DIP" (SR16).

Con questa nuova procedura si intende garantire all'utenza il corretto calcolo dell'importo spettante e assicurare una maggiore aderenza alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Pertanto, dal mese di aprile il lavoratore dovrà trasmettere domanda all'INPS, solo in via telematica, avvalendosi dei servizi offerti dall'Istituto dal proprio sito o tramite i Patronati.

Si precisa nella circolare che le domande già presentate al datore di lavoro fino alla data del 31 marzo 2019 con il suddetto modello "ANF/DIP", per il periodo compreso tra il 1° luglio 2018 ed il 30 giugno 2019 o a valere sugli anni precedenti, non devono essere reiterate, ma saranno gestite dai datori di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA

Fondo vittime amianto: prestazione aggiuntiva 2018

Con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, è stata fissata la misura complessiva della prestazione aggiuntiva del Fondo per le vittime dell'amianto, per l'anno 2018, pari al 20%, su determinazione INAIL n. 381/2018.

Ricordiamo che il Fondo vittime amianto è stato istituito con legge finanziaria 2008.

Hanno diritto alla "prestazione aggiuntiva" del Fondo i titolari di rendita INAIL che hanno contratto patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto e alla fibra "fiberfrax", o gli eventuali eredi.

Questo beneficio è aggiuntivo alla rendita percepita, calcolato sulla base di una misura percentuale definita con decreto ministeriale, ed è corrisposto d'ufficio dall'INAIL, attraverso due acconti e un conguaglio.

Per il 2017 la misura complessiva della prestazione aggiuntiva è stata del 14,7%.



Computabilità nel periodo di comportamento dei giorni di infortunio o malattia professionale

Le assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia professionale sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comportamento, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ma è necessario che sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c..

Lo ribadisce la Corte di Cassazione con la sent. n. 5749/2019, dichiarando la inammissibilità del ricorso di un lavoratore, licenziato per superamento del periodo di comportamento, inteso al risarcimento dei danni subiti per effetto di comportamenti mobbizzanti adottati nei suoi confronti dalla società datrice di lavoro.

Ad avviso del ricorrente, l'imprenditore lo aveva adibito ad attività nocive per la sua salute e non rientranti nel suo livello di appartenenza, che gli avevano procurato una sindrome depressiva e una dermatite allergica da contatto, senza avere posto in atto i necessari correttivi organizzativi e strumentali imposti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Cassazione, nel confermare la decisione della Corte di Appello, afferma che, in tema di responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c., incombe sul lavoratore che ritenga di avere subito un danno alla salute, a causa dell'attività lavorativa, l'onere di provare, oltre all'esistenza del danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'una e l'altra.

La prova della causa di lavoro o della speciale nocività dell'ambiente di lavoro deve essere valutata in termini di ragionevole certezza, nel senso che, esclusa la mera possibilità dell'origine professionale, questa può essere invece ravvisata in presenza di un rilevante grado di probabilità.

Inoltre, la riconosciuta dipendenza delle malattie da una "causa di servizio" non implica necessariamente che gli eventi dannosi siano derivati dalle condizioni di insicurezza dell'ambiente di lavoro, in quanto essi possono dipendere dalla qualità intrinsecamente usurante della prestazione lavorativa e dal logoramento dell'organismo del dipendente esposto a un lavoro impegnativo per un lasso di tempo più o meno lungo, restandosi così fuori dall'ambito dell'art. 2087 cod. civ., che riguarda una responsabilità contrattuale ancorata a criteri probabilistici e non solo possibilistici.

In sostanza, *le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'art. 2110 c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comportamento, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c.. Ciò che nel caso di specie è stato escluso.*

INAIL. Il tutorial "Revisione tariffe dei premi Inail"

La Legge di Bilancio 2019 ha previsto dal 1° gennaio 2019 una revisione delle tariffe INAIL per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha approvato il nuovo impianto tariffario, in vigore dallo scorso primo gennaio.

La revisione delle tariffe dei premi, come stabilito dalla legge di Bilancio 2019, ha riguardato in particolare l'aggiornamento del nomenclatore, il ricalcolo dei tassi medi e il meccanismo di oscillazione del tasso per andamento infortunistico.

L'Inail ha recentemente pubblicato il video tutorial con le principali novità introdotte dal decreto interministeriale.

LAVORO

Legge 104: licenziamento per chi abusa dei permessi

La Corte di Cassazione si è recentemente pronunciata circa la legittimità del licenziamento del lavoratore che fruisce dei permessi di cui alla legge 104 non per assistere un familiare, ma per scopi personali.

L'ordinanza n. 2743 del gennaio 2019 riguarda il caso del dipendente di un'azienda che si era servito del permesso, concesso per assistere la suocera, per andare al mare in altra località.

La Corte di Appello aveva rigettato la domanda di illegittimità del licenziamento disciplinare intimatogli dall'azienda, risultando da varie circostanze che il comportamento del lavoratore fosse di gravità tale da risultare proporzionata la sanzione espulsiva.

La società datrice di lavoro aveva infatti accertato, attraverso una società investigativa, che il dipendente nella giornata di permesso era altrove al mare, mentre la suocera era rimasta a casa senza assistenza. Elementi supportati peraltro anche da quanto lo stesso aveva postato sui social.



- ◀ La Cassazione conferma la decisione della Corte territoriale riguardo la rilevanza dell'abuso, anche a prescindere dalla circostanza indimostrata che si trattasse della prima volta, e nella prospettiva dell'affidamento sull'esatto adempimento delle prestazioni future, essendo sufficiente ai fini della configurabilità dell'abuso la sola presenza del ricorrente in altro luogo, dallo stesso mai contestata, e la mancata specificazione delle "altre attività" cui si sarebbe dedicato in alternativa. Anche con l'altra ordinanza, la n. 4670/2019, la Cassazione conferma il licenziamento di un lavoratore per indebita utilizzazione dei permessi. Il datore di lavoro aveva appreso da una agenzia di investigazione che il dipendente, anziché prestare assistenza al proprio familiare, aveva svolto attività varie di tipo personale (presso esercizi commerciali e altri luoghi comunque diversi da quello deputato all'assistenza).
- In particolare, con questa ordinanza la Corte afferma che i controlli, affidati dal datore di lavoro ad agenzie investigative, riguardanti l'attività lavorativa del lavoratore svolta anche al di fuori dei locali aziendali, non sono preclusi laddove non riguardino l'adempimento della prestazione lavorativa, ma siano finalizzati a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti o attività fraudolente, fonti di danno per il datore medesimo.
- Tale controllo è stato peraltro ritenuto legittimo durante i periodi di sospensione del rapporto, nel corso di una malattia, al fine di consentire al datore di lavoro di conoscere la condotta del lavoratore, che, pur estranea allo svolgimento dell'attività lavorativa, sia rilevante sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.
- Con riguardo alla fruizione dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 la Cassazione ricorda che il comportamento del lavoratore che si avvalga degli stessi non per l'assistenza al familiare ma per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi dell'abuso di diritto.

INAIL. Reinserimento e integrazione lavorativa dei disabili da lavoro

L'INAIL, con la circolare n. 6/2019, illustra le modifiche apportate al "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro", fornendo anche indicazioni operative sulla nuova misura di sostegno, prevista dalla legge di Bilancio 2019, per il disabile destinatario di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro. Secondo l'innovazione introdotta al Regolamento dalla determinazione presidenziale n. 527/2018, confermata nella Legge di bilancio, il datore di lavoro potrà proporre progetti personalizzati, condivisi con i lavoratori, che saranno valutati da parte dell'équipe multidisciplinare della Sede INAIL competente, anche supportata dalle Consulenze tecniche dell'Istituto.

Viene valorizzato il ruolo propositivo dei datori di lavoro per i quali è prevista una semplificazione degli adempimenti a loro carico, dell'iter procedimentale di attivazione dei progetti e una flessibilità nell'erogazione dei finanziamenti o di eventuali rimborsi.

Istruzioni operative riguardano anche la disposizione della Legge di bilancio che prevede il rimborso da parte dell'INAIL al datore di lavoro del 60% della retribuzione corrisposta alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento che, alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta, non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nel progetto.

Importante è infine quanto evidenziato nella circolare circa il ruolo di informazione, di assistenza e di tutela svolto dai Patronati (oltre a tutti gli altri soggetti coinvolti) che, godendo di un punto di osservazione privilegiato e più vicino alle realtà produttive nelle quali operano i propri assistiti, possono veicolare in modo mirato ed efficace le opportunità di sostegno offerte dall'Istituto e sono, pertanto, in grado di supportare e di accompagnare il disabile da lavoro nel percorso di reinserimento lavorativo.