

Italinforma

n. **6** / anno VIII / Giugno 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

LA FORMAZIONE, LEVA STRATEGICA PER L'ATTIVITÀ DEL PATRONATO

Intervista al Direttore generale Itai Maria Candida Imburgia

Ci si avvia verso la pausa estiva e, ciò nonostante, si procede di gran lena nei progetti di formazione, sempre più dettagliati, specifici e riguardanti quasi tutti i settori dell'Ital. Sullo sfondo, l'importante appuntamento settembrino della Conferenza formativa: sarà il punto più alto e coinvolgente di un percorso che, quasi come un "marchio d'impresa", caratterizza ormai l'attività del Patronato della Uil. Ma andiamo con ordine e facciamo il punto della situazione mensile, come di consueto, con il Direttore generale, Maria Candida Imburgia.

Direttore, cominciamo da dove ci eravamo lasciati nell'ultimo numero: nel mese di giugno si è concluso il secondo ciclo di incontri "Operatori al centro". È tempo, dunque, di un primo bilancio, anche in vista dei prossimi appuntamenti, già programmati per i mesi autunnali. Sei soddisfatta dell'andamento di questo progetto?

Sono molto soddisfatta dei risultati di questa iniziativa, perché avere avuto gli operatori presso la nostra sede, per due giorni, per un confronto tecnico-operativo, reale e serrato, è stata una nuova e importante esperienza professionale. È emersa una grande voglia di partecipazione, un impegno di tutti i soggetti coinvolti, oltre alla consapevolezza di far parte di un progetto che dal nazionale si dirama sul territorio, ma nel quale tutti si sentono, per l'appunto, al 'centro'.

Che valore hanno avuto, in questo confronto, le esperienze degli operatori?

Ho ascoltato le esperienze degli operatori con grande attenzione perché loro assistono e tutelano, concretamente, tutti i giorni, i cittadini, i lavoratori, i pensionati. Gli spunti di riflessione che ci hanno fornito e le metodologie che mettono in atto nella loro attività ci hanno aiutato e ci aiuteranno a svolgere meglio anche il nostro lavoro.



PREVIDENZA

Indennità NASpI e pensione "Quota 100"

ASSISTENZA

Assegno Nucleo Familiare: invio telematico delle domande all'INPS

Congedo di maternità dopo il parto: indicazioni INPS

Ritribuzioni e importi per maternità, malattia e congedi

SALUTE E SICUREZZA

INAIL. La nuova tabella per indennizzo danno biologico

LAVORO

Dipendente pubblico in malattia e assenza alla visita fiscale

Assegno ordinario di invalidità e altre attività proficue

Cassazione. Assenza per malattia e richiesta ferie

Cassazione e licenziamento per causa di matrimonio

- ◀ È stato, insomma, un'occasione di arricchimento reciproco: gli operatori hanno accresciuto il loro bagaglio di conoscenze, ma anche noi faremo tesoro delle loro indicazioni e cercheremo di rispondere alle aspettative e alle esigenze che sono emerse dal dibattito e dal confronto. L'esperienza è appena cominciata: siamo determinati a dare una continuità strutturale a questi appuntamenti nei prossimi mesi e nei prossimi anni. L'intenzione è quella di coinvolgere, passo dopo passo, tutti gli operatori dell'Ital.

Anche la Federazione Uilscuola Rua e l'Irase, hanno voluto organizzare insieme all'Ital un corso di formazione dedicato, tra l'altro, all'approfondimento delle tematiche previdenziali riguardanti i lavoratori del settore scuola. Al di là del merito e dei contenuti, che significato ha questa iniziativa?

È la dimostrazione di quanto sia importante e strategica la sinergia tra le categorie della Uil e l'Ital nella realizzazione di percorsi di lavoro e di formazione congiunta. Organizzare, insieme, momenti di aggiornamento e di approfondimento su questioni che vedono impegnati gli operatori del Patronato e del Sindacato è la scelta migliore per rendere più efficiente ed efficace l'attività di tutela ed assistenza. Ciò vale, in particolare, per questioni delicate e importanti come le pensioni, ma anche per tematiche come la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Peraltro, la Federazione Uilscuola Rua ha attivato un percorso dedicato agli alunni stranieri che ben si correla con il famoso Progetto Form@ attuato dall'Ital...

Sì, è vero. La Uilscuola ha dato vita ad alcuni corsi per l'integrazione dei bambini stranieri nelle scuole italiane. È un'iniziativa in perfetta sintonia con il nostro Progetto Form@ che, come noto, offre una formazione pre-ricongiungimento a favore di quegli stranieri che dovranno raggiungere i loro familiari già presenti sul nostro territorio. Dunque, rafforzare la sinergia tra Ital e categorie, tra sede centrale e territorio, soprattutto sul terreno della formazione e dell'informazione, è la strada giusta per continuare a crescere e a consolidare questo impegno a favore dei nostri rappresentati e dei nostri assistiti.

Un'ultima domanda. La formazione non si ferma mai: nel mese di luglio c'è un programma fittissimo, con ben due settimane dedicate a chi svolgerà il servizio civile e un altro appuntamento specifico in merito alla previdenza marinara. E, poi, a settembre, la Conferenza Formativa...

Potremmo dire: chi si ferma, è perduto! La formazione è per il nostro lavoro come l'acqua per il nostro organismo. Quelli di luglio, poi, sono impegni davvero importanti, peraltro, prevalentemente rivolti ai giovani e, dunque, con un valore aggiunto notevole che può attribuire forza e sostanza ai nostri progetti. In più, ci stiamo già preparando per settembre, ma della Conferenza ne riparleremo. Noi andiamo avanti instancabilmente per garantire, sempre, il massimo livello di disponibilità, competenza e professionalità ai cittadini, ai lavoratori, ai pensionati, ai giovani, agli immigrati e agli emigrati che a noi si affidano per essere tutelati e assistiti nella fruizione dei loro interessi e dei loro diritti.

PREVIDENZA

Indennità NASpI e pensione "Quota 100"

L'INPS ha finalmente chiarito i rapporti tra la prestazione di disoccupazione Naspi e il diritto alla pensione "Quota 100". Con circolare n. 88/2019, condiviso il parere del Ministero del Lavoro, l'Istituto previdenziale illustra i rapporti tra alcuni trattamenti pensionistici anticipati (pensione Quota 100, pensione anticipata, opzione donna e lavoratori precoci) e la prestazione di disoccupazione NASpI.

Ricordiamo che il decreto-legge n. 4/2019 ha introdotto, in via sperimentale e per il triennio 2019-2021, per i soggetti che perfezionano un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e un'anzianità contributiva non inferiore a 38 anni, la facoltà di conseguire il diritto alla pensione "Quota 100".

Altresì, il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 prevede tra le ipotesi di decadenza dalla fruizione dell'indennità NASpI, il "raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato".

L'INPS è intervenuto, nel coordinare queste due disposizioni di legge, chiarendo che la maturazione del diritto a pensione "Quota 100" non determina la revoca della NASpI e che, per i soggetti ammessi al trattamento di pensione "Quota 100", la decadenza della NASpI opera dalla prima decorrenza utile successiva alla domanda di accesso al trattamento pensionistico.

A seguito di questo importante chiarimento, è facoltà dei lavoratori scegliere di non accedere alla pensione "Quota 100" per continuare a fruire dell'indennità di disoccupazione. Per coloro che, invece, hanno già presentato domanda di pensione "Quota 100", la decadenza della NASpI avviene dalla prima decorrenza utile.

ASSISTENZA

Assegno Nucleo Familiare: invio telematico delle domande all'INPS

L'INPS ricorda che i lavoratori dipendenti di aziende attive nel settore privato non agricolo, sono tenuti già dal 1° giugno ad accedere alla procedura telematica per inviare le domande di ANF DIP direttamente all'Istituto, per il periodo di riferimento 1° luglio 2019 – 30 giugno 2020.

L'invio può essere effettuato anche tramite il Patronato.

Ricordiamo che sul sito www.italuil.it sono disponibili le tabelle con i nuovi livelli reddituali, e i corrispondenti importi mensili dell'ANF, per le diverse tipologie di nuclei familiari.

Congedo di maternità dopo il parto: indicazioni INPS

La Legge di bilancio 2019 ha previsto che la futura madre ha la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che le previste certificazioni mediche attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute e a quella del nascituro.

L'INPS, con il messaggio n. 1738 del 6 maggio 2019, non pubblicato sul proprio sito, in attesa dell'emanazione della circolare operativa e dei conseguenti aggiornamenti dell'applicazione "Gestione Maternità", precisa che le lavoratrici possono avvalersi di tale facoltà solo dal giorno successivo al parto, esercitando la relativa opzione attraverso la domanda telematica di indennità di maternità.

La domanda deve essere presentata prima dei due mesi la data prevista del parto e mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile (pena la prescrizione), esclusivamente on line, accedendo ai servizi del sito INPS o tramite Patronato, allegando alla sede competente la documentazione sanitaria in originale e in busta chiusa recante la dicitura "contiene dati sensibili".

In via transitoria l'applicazione "Domande di Maternità online" è stata integrata per consentire alle sedi territoriali di visualizzare le domande telematiche per i congedi di maternità con richiesta di fruizione esclusivamente dopo il parto.

Retribuzioni e importi per maternità, malattia e congedi

Con la circolare n. 79/2019, l'INPS indica le retribuzioni di riferimento, nell'anno in corso, per il calcolo dell'indennità di malattia, maternità/paternità e tubercolosi dovute per la generalità dei lavoratori dipendenti, a seguito della variazione provvisoria del tasso di inflazione dell'1,1% comunicato dall'ISTAT.

Riporta anche l'ammontare dell'assegno di maternità concesso dai Comuni e quello dello Stato concesso dall'INPS; gli importi per i lavoratori iscritti alla gestione separata (maternità/paternità, congedo parentale, malattia e degenza ospedaliera); nonché i limiti di reddito e gli importi per altre prestazioni.

Ne riportiamo alcuni.

Limiti di reddito per l'indennizzabilità del congedo parentale

Ai fini della indennizzabilità del congedo parentale chiesto nell'anno 2019, per gli anni successivi al sesto fino all'ottavo anno di vita del bambino, e per i periodi ancora non fruiti, l'indennità al 30% della retribuzione è erogabile solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a due volte e mezzo l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Per il 2019 il valore provvisorio di tale importo risulta pari a 16.672,83 euro (6.669,13 euro per 2,5). Si ricorda che dagli 8 ai 12 anni non vi è indennità.

Congedo straordinario retribuito per familiari di disabili gravi

Per i lavoratori dipendenti che chiedono di fruire del congedo straordinario retribuito per assistere un familiare disabile grave (art. 42, comma 5 del T.U. 151/01 "tutela della maternità e paternità"), l'importo complessivo massimo annuo, da ripartire fra l'indennità economica e il costo della copertura figurativa, previsto dalla legge, viene determinato in € 48.495,36.

Lavoratrici/lavoratori autonomi

Per le lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole professionali, pescatrici) vengono indicate le retribuzioni giornaliere su cui calcolare l'indennità di maternità, nonché l'indennità per congedo parentale.

Al padre lavoratore autonomo è riconosciuta l'indennità prevista per le lavoratrici autonome per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di morte o di grave infermità ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.



- ◀ I padri lavoratori autonomi continuano a non poter fruire del congedo parentale come tutti gli altri lavoratori, dipendenti e non. Sul sito www.italuil.it – sezione “maternità e paternità” – è disponibile la tabella con le indennità di maternità delle lavoratrici autonome (anno 2019).

SALUTE E SICUREZZA

INAIL. La nuova tabella per indennizzo danno biologico

Dallo scorso 1° gennaio, in attuazione della legge di Bilancio 2019, l'importo dell'indennizzo in capitale danno biologico, per le menomazioni comprese tra il 6% e il 15%, è aumentato in media di circa il 40% rispetto agli anni precedenti.

La nuova e unica tabella di indennizzo del danno biologico in capitale è stata pubblicata con decreto del Ministero del lavoro n. 45 del 23 aprile 2019 (su proposta dell'INAIL), valida per il triennio 2019-2021, senza più alcuna differenza di genere, equiparando le prestazioni che spettano a uomini e donne.

Per gli eventi verificatisi sino al 31 dicembre 2018 la prestazione è erogata secondo le tabelle di cui al DM 12/07/2000, in un'unica soluzione e in funzione di età, sesso e grado di menomazione.

Si ricorda che l'indennizzo in capitale del danno biologico è una prestazione economica non soggetta a tassazione Irpef riconosciuta per gli infortuni e malattie professionali verificatisi e denunciate dal 25 luglio 2000, per i quali è accertato un grado di menomazione dell'integrità psicofisica dal 6% al 15%. Come abbiamo precisato, dal 1° gennaio 2019 l'indennizzo (senza distinzione di sesso) è in funzione del grado di menomazione e dell'età.

Al di sotto del 6% non c'è indennizzo, mentre al di sopra del 15% (per minorazioni di grado pari o superiori al 16%) è prevista l'erogazione della rendita.

Consulta la nuova tabella indennizzo danno biologico in capitale, di cui al D.M. n. 45/2019, sul sito www.italuil.it

LAVORO

Dipendente pubblico in malattia e assenza alla visita fiscale

Il dipendente pubblico che durante l'assenza per malattia si allontana dal domicilio, deve informare l'ufficio di appartenenza per non rendere inefficace la visita medica di controllo.

Si è pronunciato in tal senso il TAR del Lazio, con la sentenza n. 2210/2018, respingendo il ricorso di un lavoratore della pubblica amministrazione avverso il provvedimento che gli infliggeva la sanzione disciplinare del richiamo scritto a causa dell'assenza durante un periodo di malattia, riscontrata a seguito di controllo domiciliare.

Ad avviso del ricorrente, la sanzione inflittagli sarebbe stata illegittima in quanto la sua assenza non poteva essere considerata “ingiustificata” dal momento che il suo allontanamento era dovuto a improrogabili esigenze familiari.

Di diverso parere il TAR, secondo il quale incombe sul lavoratore un dovere di cooperazione che impone di non allontanarsi dal domicilio, durante la malattia, soprattutto per consentire la visita fiscale.

Pertanto il dipendente, indipendentemente dalla motivazione che avrebbe determinato la sua assenza, avrebbe dovuto tempestivamente avvisare l'ufficio di appartenenza, ossia quello che dispone la visita fiscale, al fine di evitare che la stessa risultasse vana.

Assegno ordinario di invalidità e altre attività proficue

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11709 del 3 maggio 2019, afferma un importante principio ai fini del riconoscimento dell'assegno ordinario di invalidità, per il quale occorre verificare se la riduzione della capacità lavorativa si riferisca anche ad altre attività lavorative proficue, e non esclusivamente a quella svolta dall'assicurato.

La vicenda riguarda un operaio di un'azienda tessile al quale la Corte d'Appello aveva riconosciuto il diritto all'assegno ordinario d'invalidità solo in riferimento all'attività espletata, senza valutare anche altre occupazioni proficue che l'assistito avrebbe potuto svolgere in alternativa al lavoro rispetto al quale era risultato inidoneo, come invece sostenuto dall'INPS.

La Cassazione accoglie il ricorso dell'Istituto assicuratore, affermando che per il riconoscimento dell'assegno ordinario di invalidità, la sussistenza del requisito riguardante la riduzione a meno di un terzo della capacità di lavoro dell'assicurato in occupazioni confacenti alle sue attitudini, deve essere verificata in riferimento non solo alle attività lavorative sostanzialmente identiche a quelle precedentemente svolte (e nel corso delle quali si è manifestato il quadro patologico invalidante), ma anche a tutte quelle occupazioni che, pur diverse, non presentano una rilevante divaricazione rispetto al lavoro precedente, in quanto costituiscono una naturale estrinsecazione delle attitudini dell'assicurato, tenuto conto di età, sesso, formazione professionale...



- ◀ Pertanto, come eccepito dall'INPS nel caso in esame e confermato dalla Cassazione, la valutazione dell'invalidità pensionabile operata dalla Corte d'Appello incorre nella denunciata violazione di legge, avendo omesso di precisare le ragioni per le quali il complesso morboso limita, nelle percentuali previste dalla legge, non solo l'attività svolta di operaio tessile ma anche altre occupazioni che l'assistito, per condizioni personali e soggettive, sarebbe stato in grado di svolgere in alternativa al lavoro rispetto al quale era risultato inidoneo.

Cassazione. Assenza per malattia e richiesta ferie

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 10725/2019, afferma i seguenti due principi: il lavoratore può chiedere che l'assenza per malattia sia convertita in ferie; le continue e pressanti richieste del datore di lavoro sullo stato di salute del dipendente sono condotte vessatorie integranti il mobbing.

Malattia e ferie

Il caso riguarda una lavoratrice alla quale la Corte d'Appello aveva riconosciuto la illegittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto, in quanto la società datrice di lavoro non aveva concesso alla dipendente la conversione del titolo di assenza da malattia a ferie, non valutando il fondamentale interesse della richiedente al mantenimento del posto di lavoro.

Non aveva inoltre fornito alcuna prova delle esigenze aziendali a giustificazione del rifiuto, come avrebbe dovuto.

La Cassazione, nel confermare tale decisione, precisa che il lavoratore assente per malattia ha facoltà di chiedere la fruizione delle ferie, al fine di sospendere il decorso del periodo di comporto, non sussistendo un'incompatibilità assoluta tra malattia e ferie.

La richiesta del dipendente, per ottenere la conversione del titolo dell'assenza, deve precedere la scadenza del periodo di comporto, dato che da quel momento il datore di lavoro acquisisce il diritto di recedere.

Condotta datore di lavoro e mobbing

Altra questione esaminata nell'ordinanza è relativa ai comportamenti datoriali consistenti nelle continue e pressanti richieste di chiarimenti alla lavoratrice sulle sue assenze per malattia e sulle cure mediche, nonché nella privazione delle mansioni al rientro dalla malattia e nella richiesta di dimissioni.

Detti comportamenti erano stati valutati anche dalla Corte territoriale alla stregua di condotte vessatorie integranti mobbing, riconducibili alla responsabilità datoriale a norma dell'art. 2087 c.c., in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a suo carico. La Cassazione ricorda che "una tale riconducibilità è coerente con i consolidati principi di diritto affermati in sede di legittimità per cui, ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo, l'elemento qualificante, che deve essere provato da chi assuma di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica...".

Cassazione e licenziamento per causa di matrimonio

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15515 del 7 giugno 2019, chiarisce che il divieto di licenziamento entro il primo anno di matrimonio è applicabile solo alle donne lavoratrici.

Il caso riguarda un dipendente comunale, licenziato entro l'anno dall'aver contratto matrimonio per mancata giustificazione dell'assenza dal lavoro, che ricorre in Cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello che aveva confermato la legittimità del licenziamento con preavviso.

In particolare, il ricorrente ritiene che la presunzione di nullità del licenziamento per causa di matrimonio, prevista a favore della lavoratrice (art.35 del D.Lgs. n. 198/2006), doveva essere estesa anche al lavoratore uomo e trovare applicazione nella fattispecie, in quanto detta presunzione è superabile solo laddove il datore lavoro dia la prova che sussista colpa grave del lavoratore riconducibile a giusta causa di licenziamento, mentre nel caso in esame il dipendente veniva licenziato per giustificato motivo soggettivo.

I giudici di Cassazione respingono il ricorso ritenendo il motivo non fondato e precisano che la norma in questione, non a caso inserita proprio nel codice di pari opportunità tra uomo e donna, deve essere letta, per una sua corretta comprensione, quale approdo della tutela costituzionale assicurata ai diritti della donna lavoratrice. Nella norma si fa sempre riferimento a "lavoratrice".

La limitazione alle sole lavoratrici della nullità di cui al citato art. 35, si legge nella sentenza, "non ha natura discriminatoria, in quanto la diversità di trattamento non trova la sua giustificazione nel genere del soggetto che presta l'attività lavorativa, ma è coerente con la realtà sociale, che ha reso necessarie misure legislative volte a garantire alla donna la possibilità di coniugare il diritto al lavoro con la propria vita coniugale e familiare, ed è fondata su una pluralità di principi costituzionali posti a tutela dei diritti della donna lavoratrice."