

# Italinforma

n. **10** / anno VI / ottobre 2017

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

## L'IMPEGNO DELL'ITAL PER IL RILANCIO DELL'APE SOCIALE

### Intervista al Direttore generale Itai Maria Candida Imburgia

È la previdenza il tema "caldo" di questi mesi. Non solo per la contrapposizione tra Sindacati e Governo sull'ormai famosa questione dell'innalzamento automatico dell'età pensionabile legato all'aspettativa di vita, ma anche per le difficoltà applicative del verbale sottoscritto a settembre dello scorso anno in materia di Ape sociale. Alla fine del mese di ottobre, Cgil, Cisl, Uil e i loro Patronati hanno incontrato il Ministro del Lavoro e il Presidente dell'Inps per individuare le soluzioni più rapide ed efficaci per permettere il pagamento dell'anticipo pensionistico ai lavoratori aventi diritto. Ne parliamo con il Direttore dell'Ital, Maria Candida Imburgia.

**Direttore, cosa succede all'Ape sociale? Molte domande non sono state accolte e i criteri di valutazione sono apparsi davvero molto rigidi. Quali possono essere le conseguenze di questa impasse?**

Cominciamo dai dati. Alla fine del mese di ottobre, l'Inps ha comunicato che su un totale di 65.972 domande ne sono state accolte solo 20.957. Questo è un enorme problema perché c'è il rischio di vanificare gli impegni assunti con il verbale sottoscritto, lo scorso anno, dai Sindacati e dal Governo, che sancì la chiusura della prima fase del confronto sulla previdenza. Inoltre, fatto ancor più grave, vengono meno le tante aspettative legate all'introduzione di due importanti strumenti di flessibilità quali sono, per l'appunto, l'Ape sociale e la pensione anticipata per i lavoratori precoci. Ebbene, noi non possiamo accettare che accada tutto ciò.

**Cosa è emerso dall'incontro al Ministero?**

Il Ministro e il Presidente dell'Inps si sono impegnati a rendere pienamente applicabili i due nuovi meccanismi grazie ai quali alcune particolari categorie di lavoratori potranno fruire di un anticipo del trattamento pensionistico.

**E come intendono procedere?**

Si sono impegnati a semplificare le procedure e a rettificare alcune norme e regole amministrative. I tempi dovrebbero essere brevi. Per parte nostra, collaboreremo con l'Inps per rendere pienamente esigibile, a tutti coloro che ne hanno diritto, sia l'accesso all'Ape sociale sia la pensione anticipata per i lavoratori precoci.

#### PREVIDENZA

**APE Volontario: pubblicato il Decreto di attuazione**

**Ape Sociale: incontro Cgil, Cisl e Uil con Poletti e Boeri**

#### ASSISTENZA

**Inps: "Polo unico per le visite fiscali" dei dipendenti pubblici e privati**

**Dal 2018 reddito di inclusione per 400mila famiglie. Pubblicato il decreto attuativo**

**Congedo straordinario: no al licenziamento per errato indirizzo del domicilio**

**Legge 104. Si possono cumulare i permessi per assistere più persone?**

**Assistenza disabili. Il congedo retribuito biennale**

**"Fondo di sostegno alla natalità": pubblicato il decreto**

#### LAVORO

**In malattia si può lavorare se non si pregiudica la guarigione**

#### SALUTE E SICUREZZA

**Fondo vittime amianto. Misura dell'acconto della prestazione aggiuntiva per l'anno 2016**

◀ segue intervista al Direttore generale Ital, Maria Candida Imburgia

### **Insomma, sarà realmente possibile superare questi ostacoli burocratici?**

Ci eravamo resi conto, sin da subito, che erano troppe le rigidità tecnico-applicative e le difficoltà operative, ma abbiamo comunque svolto il nostro ruolo di assistenza e tutela dei lavoratori che si sono rivolti alle nostre sedi. Il fatto che siano state respinte così tante domande, di certo, non ha fatto venire meno il nostro impegno. Tutt'altro: stiamo già lavorando su quelle posizioni che sono state definite negativamente e a recuperare tutto quanto possibile, nel rispetto della legge e della piena tutela dei diritti dei lavoratori.

### **Ancora una volta, l'attività dei coordinatori regionali e degli operatori dei servizi sarà fondamentale per conseguire questi obiettivi...**

Absolutamente sì: senza la loro attività e il loro impegno non si potrebbe dare corso agli impegni che, su questo fronte, ci siamo assunti con il Ministero e con l'Inps. Peraltro, ci sono già stati alcuni incontri operativi a livello locale tra strutture del Patronato e dell'Istituto di previdenza: questo problema non si risolve se non c'è collaborazione e semplificazione. Stiamo parlando della vita e dei diritti delle persone: su tali aspetti non ci può essere intoppo burocratico che tenga.

### **Farete anche un monitoraggio della situazione?**

È nostra intenzione, anche sulla base di quanto riscontrato a livello territoriale, individuare le criticità e le casistiche più complesse. L'obiettivo è quello di trovare una soluzione percorribile a tutte le problematiche emerse o che dovessero emergere. Dopo tanti anni di sacrifici, la Uil, insieme alla Cgil e alla Cisl, è riuscita ad ottenere un risultato positivo sul fronte previdenziale, affermando il principio della flessibilità e consentendo a quelle categorie di lavoratori che ne abbiano i requisiti di andare in pensione in un'età compatibile con la peculiarità, pesante o disagiata, della mansione svolta. Ebbene, noi faremo di tutto affinché ogni persona che ne abbia realmente diritto possa fruire di questa conquista sindacale così importante.



## PREVIDENZA

### **Ape Volontario: pubblicato il Decreto di attuazione**

È entrato in vigore il Dpcm di attuazione dell'Ape Volontario: l'anticipo finanziario a garanzia pensionistica (Ape) che consente l'uscita anticipata dal lavoro per coloro che hanno almeno 63 anni di età e 20 anni di contributi e che matureranno il diritto alla pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi. Il prestito è concesso esclusivamente a coloro che abbiano maturato un importo della futura pensione mensile (al netto della rata di ammortamento per il rimborso del prestito richiesto) pari o superiore a 1,4 volte il trattamento minimo dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (Ago) e che non siano titolari di una pensione diretta o di un assegno ordinario di invalidità.

Il Decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 253 del 17 ottobre 2017.

Per la piena operatività di questa misura bisognerà attendere la definizione degli Accordi quadro tra i Ministeri dell'Economia e del Lavoro con Abi e Ania, relativi alle caratteristiche del finanziamento con rimborso ventennale del prestito finanziario, e alla polizza a garanzia per la c.d. premorienza.

Una volta che la procedura di accesso all'Ape sarà pienamente operativa, gli interessati potranno richiedere all'Istituto la certificazione del diritto direttamente o anche attraverso l'assistenza di un Patronato.

### **Ape Sociale: incontro Cgil, Cisl e Uil con Poletti e Boeri**

"Cgil Cisl e Uil hanno incontrato - loro scorso 25 ottobre - il Ministro del Lavoro e il Presidente dell'Inps Boeri, al fine di individuare rapide ed efficaci soluzioni alle criticità emerse su ape sociale e pensione anticipata per i lavoratori precoci".

È quanto si legge in una nota congiunta dei sindacati confederali all'indomani del vertice con il Ministero del Lavoro e Inps. "I dati emessi dall'Inps settimana scorsa (solo 20.957 accolte su un totale di 65.972 domande) - prosegue la nota - hanno reso necessario un confronto urgente, per non vanificare le tante attese legate all'introduzione dei due importanti strumenti di flessibilità in uscita, sanciti nel verbale sottoscritto lo scorso 28.09.2016.

Sia il Ministro che il Presidente dell'Inps hanno convenuto sulla necessità di una risposta in tempi brevi e di una semplificazione delle procedure. Si sono, quindi, impegnati - sottolineano Cgil, Cisl, Uil - a procedere alle rettifiche amministrative o normative necessarie affinché questi importanti strumenti introdotti con la scorsa legge di bilancio possano essere pienamente applicati.

I Sindacati e i loro Patronati, inoltre, - conclude la nota - si impegneranno a collaborare con l'Istituto di previdenza per prevenire ogni eventuale distorsione e per rendere pienamente esigibile per tutti i lavoratori che ne hanno diritto l'accesso all'ape sociale e alla pensione anticipata per i lavoratori precoci."

## ASSISTENZA

### Inps: "Polo unico per le visite fiscali" dei dipendenti pubblici e privati

Il 1° settembre scorso è entrato in vigore il "Polo unico per le visite fiscali", ai sensi del D.Lgs. n. 75/2017, che attribuisce all'Inps la competenza esclusiva a effettuare visite mediche di controllo (Vmc) sia su richiesta delle Pubbliche amministrazioni, in qualità di datori di lavoro, sia d'ufficio, come già avviene per quelli privati.

Il decreto prevede l'emanazione di decreti ministeriali anche al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato in materia di fasce orarie di reperibilità, nonché alla definizione delle modalità degli accertamenti.

Intanto, è stato pubblicato sulla G.U. n. 229 del 30 settembre 2017 il decreto interministeriale con l'approvazione dell'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni tra l'Inps e le organizzazioni sindacali dei medici di medicina fiscale per lo svolgimento degli accertamenti medico-legali sui lavoratori dipendenti pubblici e privati assenti per malattia.

Inoltre l'Inps, con messaggio n. 3685 del 26 settembre 2017, ha chiarito le modalità di richiesta da parte delle Pubbliche Amministrazioni delle credenziali per l'accesso al servizio on line per la richiesta della visita medica di controllo.

Il modulo di richiesta delle credenziali deve essere compilato e sottoscritto dal legale rappresentante dell'ente (circ. Inps n. 118/2011). In particolare, l'Istituto chiarisce che è titolato ad autorizzare la richiesta di abilitazione in favore dei funzionari individuati il legale rappresentante, un suo delegato, ovvero i soggetti da questi ultimi espressamente incaricati.

Per semplificare le modalità di abilitazione, la modulistica di richiesta da parte delle aziende private e pubbliche, è stata unificata in due nuovi moduli, SC65 e SC62 che sono riportati negli allegati alla circolare.

Restiamo in attesa che venga pubblicato il decreto ministeriale per l'unificazione delle fasce orarie di reperibilità per il settore pubblico e per quello privato.

### Dal 2018 reddito di inclusione per 400mila famiglie. Pubblicato il decreto attuativo

Il reddito di inclusione (Rei) è la nuova misura di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale rivolta a famiglie numerose e bisognose, che prenderà avvio dal 1° gennaio 2018, a seguito della pubblicazione del D.Lgs. n. 147/2017 (G.U. n. 240 del 13 ottobre 2017) recante disposizioni per la sua introduzione a livello nazionale.

Questa misura che interessa circa 400 mila famiglie, pari a 1,8 milioni di persone, consiste in un assegno mensile, il cui importo, in base alla situazione familiare e reddituale, varierà fino ai 485 euro in caso di famiglie numerose, per una durata massima di 18 mesi, rinnovabile se non trascorsi almeno sei mesi da quando ne è cessato il godimento.

In prima applicazione, sono prioritariamente ammessi al Rei, secondo i criteri stabiliti dal decreto, i nuclei con minori o disabili, con donne in stato di gravidanza accertata, o con ultra55enni che hanno perso l'occupazione a seguito di licenziamento.

Al momento della presentazione della domanda è necessario avere determinati requisiti di soggiorno ed essere residenti in Italia, in via continuativa, da almeno due anni.

Inoltre, il nucleo familiare del richiedente dovrà avere un valore dell'Isee, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro e un valore del patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione, non superiore a 20.000 euro, oltre ad altri indicatori e condizioni economiche, richiesti nel decreto.

Questo aiuto è compatibile con lo svolgimento di un'attività lavorativa (fermo restando il limite reddituale), ma non è in ogni caso compatibile con la contemporanea fruizione, da parte di qualsiasi componente il nucleo familiare, della Naspi o di altro ammortizzatore sociale per la disoccupazione involontaria.

### Congedo straordinario: no al licenziamento per errato indirizzo del domicilio

Si segnala la sentenza n. 20098/2017 con la quale la Corte di Cassazione si è pronunciata sulla illegittimità del licenziamento di un dipendente che, fruendo del congedo straordinario per assistere il padre disabile grave, non aveva fornito l'esatto domicilio in cui quest'ultimo dimorava stabilmente, bensì quello della propria casa vacanze (gestita dallo stesso lavoratore), situata in luogo diverso.

Nel caso di specie, la Cassazione ha rigettato il ricorso della Società datrice di lavoro avverso la sentenza della Corte di Appello che aveva annullato il licenziamento, con la reintegra del dipendente nel posto di lavoro e con la condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria.

Dalla prova testimoniale era emerso che l'abituale residenza del padre era in altro luogo, dove abitava anche il figlio con la famiglia.

Ad avviso della Suprema Corte, l'aver addebitato, da parte della Società, la mancata convivenza non ha comportato di per sé pure la contestazione della mancata assistenza, poiché in tal caso sarebbe stato necessario fornire maggiori precisazioni, tanto più che l'assistenza a un infermo non richiede in alcun modo la presenza costante e continuativa a fianco dello stesso (24 ore su 24), cosa che la legge non prevede in alcun modo.



- ◀ Pertanto, è fuori discussione che il comportamento effettivamente provato del lavoratore, ossia l'erronea formale indicazione del domicilio, possa comportare una sanzione espulsiva, laddove tale condotta avrebbe potuto al più rientrare nella fattispecie di cui al contratto di riferimento che prevede la sanzione disciplinare della sospensione del servizio.

---

## Legge 104. Si possono cumulare i permessi per assistere più persone?

Sì, ma a determinate condizioni. Vediamo quali sono.

Il lavoratore dipendente ha diritto di prestare assistenza a più persone in situazione di handicap grave a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente/affine entro il primo grado (*genitori, figli*).

Qualora l'ulteriore familiare da assistere rientri tra quelli di secondo grado (*ad es. nonni, fratelli, sorelle*) occorre che i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità, abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Solo al sussistere di questi requisiti si potranno cumulare più permessi.

**Esempio:** se un lavoratore dipendente assiste il figlio disabile potrà assistere anche una sorella disabile (familiare entro il secondo grado) a condizione che i genitori o il coniuge della sorella abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Il lavoratore non potrà mai chiedere il secondo permesso per un parente di terzo grado.

Secondo le indicazioni dell'Inps rivolte ai dipendenti dell'Istituto, il lavoratore che fruisce dei benefici per assistere un familiare di terzo grado, nei casi previsti dalla legge, non può chiedere ulteriori permessi per assistere altri soggetti, salvo rinuncia all'utilizzo dei benefici già concessi.

### Quando il familiare disabile risiede in altra località: la documentazione

Quando il lavoratore usufruisce dei permessi per assistere un disabile grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di propria residenza, deve fornire la prova dei viaggi sostenuti al datore di lavoro (es. ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata, biglietto del mezzo pubblico utilizzato per lo spostamento) o altra documentazione idonea.

---

## Assistenza disabili. Il congedo retribuito biennale

Forniamo ulteriori informazioni riguardo i benefici lavorativi concessi ai lavoratori che prestano assistenza ai parenti con accertata grave disabilità.

Ci occupiamo del congedo retribuito biennale previsto dall'art. 42, comma 5 e ss. del T.U. 151/01 (Tutela della maternità e paternità) per l'assistenza ai figli o ai parenti con handicap grave, della durata massima di due anni per ogni persona disabile e durante l'arco della vita lavorativa di colui che lo richiede, frazionabile in mesi, settimane o giorni.

**Hanno diritto a fruire del congedo**, entro sessanta giorni dalla richiesta:

- **il coniuge** convivente della persona disabile in situazione di gravità, **nonché la parte dell'unione civile** (equiparata al coniuge) convivente che presti assistenza all'altra parte dell'unione, disabile grave;
- **il padre o la madre**, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- **uno dei figli conviventi** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- **uno dei fratelli o sorelle** conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- **un parente o affine entro il terzo grado** convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti (Corte Costituzionale sent. n. 203/2013).

Tale ordine di priorità è derogabile solo in presenza di determinate situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti).

Il congedo straordinario e i permessi (art. 33 legge 104/92) non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile grave, ad esclusione dei genitori.

**Nota bene.** Il congedo raddoppia quando i figli disabili sono due. La Corte di Cassazione con la sentenza n. 11031/2017, prevede che in presenza di due figli disabili gravi, il genitore lavoratore potrà fruire del congedo straordinario nel limite di due anni per ciascun figlio e nell'arco della propria vita lavorativa. Il periodo di congedo per il genitore in tali casi raddoppia.



◀ Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, (sono prese in considerazione solo le voci retributive che non sono legate alla presenza), nonché all'accredito della contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo annuo rivalutato annualmente secondo gli indici Istat che, per il 2017, è pari a € 47.445,82.

Il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Il congedo può essere richiesto anche nel caso in cui l'assistenza sia rivolta ad un familiare disabile che svolga, nel periodo di godimento del congedo, attività lavorativa, pur premettendo che la necessità o meno dell'assistenza è da valutarsi caso per caso.

---

## "Fondo di sostegno alla natalità": pubblicato il decreto

In arrivo un'ulteriore agevolazione per sostenere le famiglie e incentivare la natalità.

È stato infatti pubblicato sulla G.U. dello scorso 12 settembre il decreto attuativo che disciplina il "Fondo di sostegno alla natalità", istituito dalla legge di bilancio 2017, per favorire l'accesso al credito in favore delle famiglie con uno o più figli nati o adottati dal 1° gennaio 2017, fino al compimento del terzo anno di età del bambino o entro tre anni dall'adozione, mediante il rilascio di garanzie dirette, anche fideiussorie, alle banche e agli intermediari finanziari.

Possono accedere a questa agevolazione i genitori o gli esercenti la responsabilità genitoriale che abbiano presentato la certificazione attestante la nascita o l'adozione del proprio figlio, nei termini e secondo le modalità che verranno stabilite dal Protocollo d'intesa tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e l'Associazione Bancaria Italiana (Abi).

Inoltre, devono essere in possesso dei seguenti requisiti: cittadinanza italiana, oppure di uno Stato membro della Ue oppure, in caso di cittadino extracomunitario, permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo; residenza in Italia. I finanziamenti ammissibili alla garanzia del Fondo hanno una durata non superiore a 7 anni e sono di ammontare non superiore a 10mila euro e a tasso fisso.

La dotazione del Fondo è pari a 14 milioni di euro per l'anno 2017, 24 milioni di euro per l'anno 2018, 23 milioni di euro per l'anno 2019, 13 milioni di euro per l'anno 2020 e 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

## LAVORO

### In malattia si può lavorare se non si pregiudica la guarigione

Il lavoratore che durante il periodo di malattia svolge attività lavorativa non compie un illecito disciplinare da giustificare il licenziamento, a meno che tale attività non pregiudichi o ritardi la guarigione e il suo rientro in servizio.

Lo afferma la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21667 del 19 settembre 2017, dichiarando illegittimo il licenziamento di un lavoratore che, durante un periodo di assenza dal lavoro per malattia (a seguito di un infortunio sul lavoro), aveva lavorato presso l'esercizio commerciale del figlio, dove si recava con la propria autovettura, spostando qualche piccola pianta e movimentando la saracinesca con un dispositivo elettronico, in apertura e chiusura del negozio.

Ad avviso della Corte, tali comportamenti non potevano ritenersi espressione di simulazione di malattia, né erano incompatibili con la infermità dichiarata dall'Inail (contusione a spalla e polso sinistro), non costituendo una condotta idonea a giustificare il recesso del datore di lavoro per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli obblighi di diligenza e fedeltà, non risultando l'attività lavorativa svolta idonea a pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

## SALUTE E SICUREZZA

### Fondo vittime amianto. Misura dell'acconto della prestazione aggiuntiva per l'anno 2016

L'Inail, con determina del presidente n. 372 del 18 settembre 2017, ha stabilito la misura complessiva dell'acconto della prestazione aggiuntiva del Fondo per le vittime dell'amianto per l'anno 2016 pari a 10,1%.

Tenuto conto che la percentuale del primo acconto già erogato è stata del 9%, la misura del secondo acconto per l'anno 2016 risulta pari a 1,1%.

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

Hanno diritto alla "prestazione aggiuntiva" del Fondo i titolari di rendita, anche unificata, che hanno contratto patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto e alla fibra "fiberfrax", riconosciute dall'Inail e dal soppresso Ipsema, e gli eredi di cui all'art. 85 T.U.1124/1965. Questo beneficio è aggiuntivo alla rendita percepita ed è corrisposto d'ufficio dall'Inail, attraverso due acconti e un conguaglio.