

# Italinforma

n. **11** / anno VI / novembre 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'ITAL LANCIA UN PROGRAMMA NAZIONALE FORMATIVO

### Intervista al Direttore generale Itai Maria Candida Imburgia

**Direttore, la centralità della formazione per l'Ital è diventata una sorta di mantra: ogni occasione è quella giusta per rilanciare il valore di questo strumento. Si può sostenere che il Patronato della Uil stia mettendo in atto una vera e propria politica della formazione?**

Non so se si possa parlare di una vera e propria politica. Personalmente, sono molto attenta agli aspetti tecnici e all'importanza di questo strumento per migliorare il servizio agli assistiti: questo è uno dei nostri obiettivi istituzionali. Per l'Ital, dunque, la formazione è strategica in funzione della crescita del nostro Istituto, proprio perché solo attraverso un investimento nelle risorse umane si può rendere l'erogazione di quel servizio ancora più efficiente ed efficace, dal punto di vista della professionalità e della qualità.

**Dall'attuazione di questi principi deriva l'impegno pressoché quotidiano per la formazione degli operatori Itai...**

Esatto. La formazione dei nostri operatori è necessaria per poter svolgere al meglio la nostra missione di segretariato sociale. Peraltro, stiamo puntando anche su un modello formativo di carattere organizzativo, strutturato sulle esigenze tecniche degli uffici e su logiche interattive: la formazione è anche un 'dare' consigli e supporto, ma è anche un 'ricevere' suggerimenti. È un percorso comune e sinergico. Si tratta di sollecitare proposte dal territorio al fine di raccogliere quelle indicazioni e se possibile trasformarle, a livello nazionale, in progetti operativi. Sono le strutture territoriali a stare sul campo, ad aver il contatto diretto con le persone che ripongono in noi la loro fiducia, e che si confrontano quotidianamente con i problemi e le aspettative di lavoratori, pensionati, giovani. Spetta alla struttura nazionale elaborare quei messaggi e tradurli in modelli di riferimento generale. Noi stiamo operando in questa direzione.

**È stato predisposto un programma nazionale formativo: su quali principi si basa?**

Innanzitutto è un work in progress. Gli obiettivi sono chiari: favorire l'interscambio delle conoscenze tra tutti gli operatori delle nostre sedi, migliorare l'efficienza degli uffici e perfezionare la qualità dei servizi erogati. La formazione è stata modulata proprio sulle esigenze dei territori e curata dai nostri tecnici della sede nazionale con l'erogazione di diversi format per singoli argomenti su tematiche rilevanti per il nostro Patronato.

#### PREVIDENZA

**Inps: Gestione Separata e prestazioni di malattia**

#### ASSISTENZA

**Inps: "Bonus Bebè" rinnovo dell'ISEE 2017 per l'erogazione delle mensilità riferite all'anno 2017**

**Inps: Presentazione e istruttoria delle domande del Reddito di Inclusione**

**Inail: invariato l'importo dell'assegno di incollocabilità per il 2017**

#### LAVORO

**Cassazione: No al licenziamento della lavoratrice nel periodo protetto per chiusura reparto**

**Cassazione: Permessi Legge 104/92 e ferie**

**Cassazione: Permessi L.104 e part time verticale**

#### SALUTE E SICUREZZA

**Inail: Obbligo comunicazione infortuni di almeno un giorno**

**Cassazione: Niente indennità di temporanea ai dipendenti statali**

◀ segue intervista al Direttore generale Ital, Maria Candida Imburgia

## **Imponente è l'attività dell'Ital anche all'estero. Gli operatori che lavorano in quelle sedi, forse, hanno bisogno di un supporto ancor più significativo per far fronte alle crescenti richieste di assistenza...**

È vero, c'è stata un aumento della mobilità degli italiani: sono tantissimi i pensionati, ma anche i giovani che si stanno trasferendo all'estero. Ebbene, il nostro Istituto rappresenta un valido riferimento per tutti questi connazionali che si rivolgono alle sedi operative dell'Ital per ricevere consulenze, in particolare, su previdenza, assistenza e riguardo al tema dell'esenzione delle pensioni dalla doppia imposizione fiscale, in applicazione delle Convenzioni internazionali. Ecco perché stiamo predisponendo uno spazio di approfondimento formativo, tramite web conferenze, riservato a quegli operatori. È un'esperienza che abbiamo già realizzato, con risultati davvero positivi: è giusto ed è necessario ripeterla.

## **Avete organizzato anche alcuni moduli formativi coinvolgendo esperti dell'Inps. Con quali obiettivi?**

Per l'Ital, il dialogo con Enti e Istituzioni è indispensabile. Ecco perché abbiamo invitato ai nostri corsi, dedicati ai nostri operatori all'estero, un rappresentante dell'Inps che ha dimostrato grande disponibilità e che ha anche espresso parole di apprezzamento per il nostro operato. L'approccio collaborativo, nel rispetto dei reciproci ruoli, è il presupposto per dare risposte concrete ai problemi delle persone al fine di far valere i loro diritti.



## **Di recente sei stata in Germania, a Colonia, e hai avuto modo di verificare dal vivo le esigenze di quelle strutture. Qual è stata la tua impressione?**

In quella realtà c'è una presenza numerosa di nostri giovani connazionali che si aggiunge alla storica comunità degli emigranti italiani. Gli operatori della nostra sede Ital mi hanno rappresentato un'esigenza di fondo: questi ragazzi, soprattutto nel primo periodo di soggiorno, manifestano la necessità di conoscere i loro diritti più elementari. Ebbene io credo che, per quel tipo di situazioni, si possa fare un ragionamento ulteriore e realizzare un progetto di formazione dedicato a ciò. È chiaro che, in questo caso, sarebbe necessaria una sinergia con la Uil per approntare una formazione sindacale di base, in grado di rispondere non soltanto ad esigenze operative e gestionali, ma anche a problematiche di vita lavorativa quotidiana.

## **In conclusione, Direttore, nonostante i pesanti tagli subiti dall'Ital, la formazione resta al centro dell'azione sindacale del nostro Patronato; anzi, viene rafforzata. Continueremo su questa strada?**

Sì. È nostro dovere investire nella qualità dei nostri servizi e fare formazione al nostro personale è garanzia di qualità per i nostri assistiti. Continueremo su questa strada.

## PREVIDENZA

### **Inps: Gestione Separata e prestazioni di malattia**

L'Inps, con la circolare n. 139/2017, ricorda che tutti i lavoratori iscritti nella Gestione separata, tenuti a versare un'aliquota contributiva piena (non iscritti presso altre forme pensionistiche obbligatorie e non titolari di pensioni), godono di un'apposita tutela previdenziale in caso di malattia che prevede due distinte prestazioni: indennità di degenza ospedaliera e indennità di malattia.

In particolare, nella circolare si evidenzia che a seguito della legge sul lavoro autonomo (articolo 8, comma 10, della legge n. 81/2017) *i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento, sono equiparati alla degenza ospedaliera.*

Tale equiparazione dell'evento malattia a un evento di degenza ospedaliera comporta una disciplina diversa riguardo la certificazione sanitaria, la maggiore durata della tutela riconosciuta (da 61 giorni annui a 180 giorni annui) e l'ammontare più favorevole del trattamento economico rispetto alla semplice indennità di malattia.

Ad avviso dell'Inps, il legislatore con questa disposizione *ha voluto riconoscere una particolare tutela ai lavoratori iscritti alla Gestione separata in tutti i casi in cui l'indispensabile percorso clinico-assistenziale della malattia possa venire assimilato, per la gravità delle cure somministrate e della patologia in corso, ad una sorta di "degenza domiciliata".*

In allegato alla circolare viene fornito un elenco di patologie che rientrano nella specifica tutela stabilita dalla recente normativa (ad es. insufficienza respiratoria o renale, trapianti di organi vitali, Aids, intossicazioni, le malattie psichiatriche). Per il riconoscimento del diritto alla prestazione, il lavoratore è tenuto a presentare, oltre al certificato di malattia, anche ulteriore documentazione medica (cartelle cliniche, relazioni mediche, accertamenti diagnostici) comprovante l'effettuazione della terapia antineoplastica ovvero la sussistenza di grave patologia cronica.

Qualora non sia possibile accogliere la domanda di malattia ai sensi della nuova disciplina (come degenza ospedaliera), l'Inps procederà, comunque, ove sussistano i requisiti previsti, d'ufficio – senza obbligo di ulteriore istanza – all'erogazione del trattamento economico previsto in caso di malattia.

## ASSISTENZA

### **Inps: "Bonus Bebè" rinnovo dell'ISEE 2017 per l'erogazione delle mensilità riferite all'anno 2017**

L'Inps, con messaggio n. 4476/2017, avverte che, affinché possa riprendere il pagamento dell'assegno di natalità (c.d. bonus bebè) per l'anno in corso, è necessario che coloro che percepivano l'assegno nel 2016, presentino la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) per il 2017, entro e non oltre il prossimo 31 dicembre 2017. Questo adempimento è necessario ai fini dell'ISEE 2017.

In caso contrario, alla perdita delle mensilità per l'anno 2017 si aggiungerà la decadenza della domanda di assegno presentata nell'anno 2016.

Al riguardo, si evidenzia nel messaggio, che la sussistenza di un ISEE in corso di validità negli anni di concessione del beneficio è un requisito di legge previsto non solo per l'accoglimento delle domande nel primo anno di spettanza della prestazione, ma anche per la prosecuzione del beneficio negli anni successivi al primo.

L'Istituto ribadisce che le DSU hanno validità fino al 15 gennaio dell'anno successivo a quello in cui sono presentate, e pertanto è necessario che il beneficiario dell'assegno la rinnovi per ciascun anno di spettanza del beneficio. Gli aventi diritto all'assegno nell'anno 2018, inclusi quelli che presentassero la DSU entro il 31/12/2017, sono invitati a presentare tempestivamente una nuova DSU dal 1° gennaio 2018.

Ricordiamo che il bonus bebè di 960 euro annui (80 euro al mese) è corrisposto per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017, fino al compimento del terzo anno di età del bambino o del terzo anno di ingresso in famiglia a seguito dell'adozione. Il reddito del nucleo familiare del genitore richiedente non deve essere superiore a 25mila euro annui (ISEE). L'importo dell'assegno è raddoppiato (160 euro al mese) quando il valore dell'ISEE non sia superiore a 7.000 euro annui.

---

### **Inps: Presentazione e istruttoria delle domande del Reddito di Inclusione**

L'Inps, tenuto conto che le domande per il Reddito di Inclusione (Rel) possono essere presentate a partire dal 1° dicembre 2017 e che da tale data sono operative tutte le modalità per la trasmissione delle stesse da parte dei Comuni all'Istituto, con il messaggio n. 4811 del 30 novembre 2017, fornisce le istruzioni per la presentazione e trasmissione della domanda e la verifica dei requisiti.

La domanda di Rel deve essere presentata, utilizzando l'apposito modulo allegato alla circolare n. 172, presso i punti di accesso individuati dai Comuni, che si coordinano a livello di ambito territoriale. L'istanza ha natura di autocertificazione, da parte del richiedente, del possesso dei requisiti per accedere al Rel, la cui veridicità è in capo all'Istituto e ai Comuni.

L'Inps illustra le competenze dei Comuni (verifica di residenza e di soggiorno del richiedente) e quelle dell'Istituto che, entro il termine di 5 giorni dalla trasmissione della domanda da parte del Comune, dovrà verificare gli altri requisiti di accesso (familiari, economici, incompatibilità, misura, ecc.).

Ricordiamo che il Rel, quale misura di contrasto alla povertà introdotto dal D.Lgs. n. 147/2017, è concesso a decorrere dall'1 gennaio 2018.

---

### **Inail: invariato l'importo dell'assegno di incollocabilità per il 2017**

L'importo mensile dell'assegno di incollocabilità è confermato, a decorrere dal 1° luglio 2017, nella misura di euro 256,39, già vigente dal 1° luglio 2016.

Lo comunica l'Inail con la circolare n. 40 del 27 settembre 2017, precisando che anche per l'anno 2016 l'Istat ha registrato una variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati intervenuta rispetto all'anno precedente al consumo pari a - 0,1%.

Come per lo scorso anno, non sono previste operazioni di conguaglio da parte dell'Istituto.

Si ricorda che l'assegno di incollocabilità viene corrisposto mensilmente dall'Inail agli invalidi del lavoro in presenza dei seguenti requisiti:

- impossibilità ad essere collocato in qualsiasi settore lavorativo;
- grado di inabilità, provocato da infortuni sul lavoro o malattia professionale, non inferiore al 34%, secondo le tabelle del T.U. 1124/65, per gli eventi accaduti prima del gennaio 2007;
- menomazione dell'integrità psicofisica di grado superiore al 20%, secondo le tabelle del D.Lgs. n. 38/2000, per eventi verificatisi dal 1° gennaio 2007 (legge finanziaria 2007).

L'assegno decorre dal mese successivo alla presentazione della richiesta.

L'importo è rivalutato di anno in anno con decreto del Ministero del Lavoro.

## LAVORO

### **Cassazione: No al licenziamento della lavoratrice nel periodo protetto per chiusura reparto**

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22720 del 28 settembre 2017, afferma l'illegittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro a una dipendente durante il periodo di gravidanza (c.d. periodo protetto), per chiusura del reparto cui era addetta, nel corso di una procedura di licenziamento collettivo, pur avendone posticipato gli effetti a epoca successiva al compimento del primo anno di vita del figlio.

Ritiene la Cassazione, contrariamente a quanto sostenuto dalla società datrice di lavoro, che la chiusura del solo reparto di contact center presso cui prestava attività la lavoratrice, non legittimasse il licenziamento, secondo un precedente indirizzo che sosteneva un'interpretazione estensiva della "cessazione dell'attività aziendale" (art. 54, comma 3, lettera b), del T.U. n. 151/2001) anche alla "cessazione di un reparto" dotato di autonomia funzionale, come nel caso di specie (v. sentenza n. 23684/2004).

Viene così confutato tale orientamento giurisprudenziale in quanto le uniche eccezioni che consentono il licenziamento sono quelle indicate espressamente dal citato art. 54. La cessazione totale dell'attività aziendale rappresenta un principio rigoroso non estensibile.

Nella sentenza inoltre si rileva che l'aver rimandato gli effetti del recesso ad un'epoca successiva al compimento del primo anno di vita del figlio (termine del periodo protetto), non vale a modificare i tratti essenziali della fattispecie normativa e del relativo quadro sanzionatorio giacché, attraverso tale espediente, risulta di fatto frustrato lo scopo di tutelare il diritto alla serenità della gestazione, che la Corte Costituzionale con sentenza n. 61 del 1991 aveva posto a fondamento della tutela. Pertanto, "in tema di tutela della lavoratrice madre, la deroga al divieto di licenziamento dettato dal D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 54 - secondo cui è vietato il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino - prevista dall'art. 54, comma 3, lett. b), del medesimo decreto, opera nell'ipotesi di cessazione di attività dell'azienda alla quale la lavoratrice è addetta ed è insuscettibile di interpretazione estensiva ed analogica...".

### **Cassazione: Permessi Legge 104/92 e ferie**

I giorni di permesso previsti dalla Legge 104/92, per l'assistenza a persone disabili gravi, non possono penalizzare i lavoratori che ne beneficiano sull'ammontare delle ferie loro spettanti.

Lo chiarisce la Corte di Cassazione, con l'ordinanza numero 14187/2017, dichiarando "illegittima la decurtazione di due giorni di ferie annuali effettuata dall'azienda nei confronti del dipendente, in conseguenza del godimento dei permessi concessi ex art. 33 della legge n. 104" per l'assistenza al genitore portatore di handicap.

Si precisa nella sentenza che "il diritto alle ferie, assicurato dall'art. 36, u.c. garantisce il ristoro delle energie a fronte della prestazione lavorativa svolta, e che tale ristoro si rende nei fatti necessario anche a fronte dell'assistenza ad un invalido, che comporta un aggravio in termini di dispendio di risorse fisiche e psichiche."

Inoltre precisa la Cassazione, i permessi per l'assistenza ai portatori di handicap trovano fondamento sia sulla normativa interna, sia su quella internazionale (Direttiva 2000/78/CE e la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità).

### **Cassazione: Permessi L.104 e part time verticale**

Il lavoratore, il cui rapporto di lavoro si trasformi in part time verticale, ha diritto a fruire integralmente dei tre giorni di permesso mensile di cui alla legge n. 104/92, solo quando l'orario settimanale comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, con sentenza n. 22925 del 29 settembre 2017, riguardo il caso di un dipendente al quale l'azienda, dopo la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time verticale (con una prestazione lavorativa articolata su quattro giorni a settimana in luogo di sei) aveva illegittimamente riproporzionato i tre giorni di permesso ex art. 33 della legge n. 104 goduti in precedenza, nella misura di due mensili.

La Suprema Corte rigetta il ricorso della società datrice di lavoro, confermando la sentenza della Corte di Appello che l'aveva condannata al risarcimento del danno non patrimoniale.

Si legge nella sentenza che, come rilevato dalla Corte Costituzionale, i permessi di cui alla L. 104/1992 e il congedo straordinario di cui al D.Lgs. n. 151/2001 sono strumenti di politica socio-assistenziale basati sul riconoscimento della cura alle persone con handicap in situazione di gravità prestata dai congiunti e sulla valorizzazione delle relazioni di solidarietà interpersonale ed intergenerazionale. La tutela della salute psico-fisica del disabile, costituente la finalità perseguita dalla legge n. 104 del 1992, richiede anche l'adozione di interventi economici integrativi di sostegno alle famiglie "il cui ruolo resta fondamentale nella cura e nell'assistenza dei soggetti portatori di handicap".



- ◀ Riguardo la necessità, ben evidenziata dall'azienda ricorrente, di evitare che le particolari modalità di articolazione della prestazione lavorativa nel caso di part time verticale si traducano, quanto alla fruizione dei permessi, in un irragionevole sacrificio per il datore di lavoro, la Cassazione ritiene che tale questione possa essere risolta tenendo conto della necessità di una valutazione comparativa delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, anche alla luce del principio di flessibilità concorrente con quello di non discriminazione (tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale), e della esigenza di promozione, su base volontaria, del lavoro a tempo parziale.
- Pertanto, appare ragionevole – continua la Suprema Corte – distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori, o addirittura limitata solo ad alcuni periodi nell'anno e riconoscere, solo nel primo caso, stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile, il diritto alla integrale fruizione dei permessi in oggetto.
- In applicazione di tale criterio, rilevato che la prestazione del lavoratore è stata articolata sulla base di un orario lavorativo settimanale pari a quattro giorni su sei, corrispondente a un part time verticale al 67%, la sentenza impugnata deve essere confermata.

## SALUTE E SICUREZZA

### **Inail: Obbligo comunicazione infortuni di almeno un giorno**

Dal 12 ottobre 2017, i datori di lavoro hanno l'obbligo di comunicare all'Inail, ai fini statistici e informativi, anche gli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

Permane l'obbligo, ai fini assicurativi, di denunciare gli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza superiore a tre giorni (art. 53 del DPR n. 1124/1965).

In sostanza, per i primi (infortuni di breve durata) si tratta di una comunicazione a fini statistici e informativi, mentre per i secondi l'obbligo di denuncia è necessario ai fini assicurativi.

La comunicazione va fatta in ogni caso entro 48 ore dal ricevimento del certificato medico.

Si ricorda che questa disposizione prende il via a seguito della pubblicazione del DM n. 183/2016, con cui entra in funzione, il 12 ottobre 2016, il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), in attuazione dell'art. 8 del D. Lgs. n. 81/2008, al fine di orientare, programmare e valutare l'efficacia delle attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Sempre il DM 183 dispone che a 6 mesi dalla data istitutiva del SINP, e quindi dal 12 aprile 2017, scatta l'obbligo di comunicare in via telematica all'Istituto assicuratore, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, l'infortunio con prognosi compresa tra 1 e 3 giorni oltre quello dell'evento (art. 18 c. 1 lett. r, D. Lgs. n. 81/2008).

Tale adempimento è stato poi rinviato, per effetto del "Milleproroghe", dal 12 aprile 2017 al 12 ottobre 2017.

La mancata ottemperanza sarà punita con una sanzione amministrativa da 548 a 1972,80 euro, come previsto dall'art. 55, comma 5, lettera h, del decreto legislativo n. 81/2008.

### **Cassazione: Niente indennità di temporanea ai dipendenti statali**

I dipendenti statali in caso di infortunio sul lavoro non hanno diritto all'indennità giornaliera per inabilità temporanea da parte dell'Inail in quanto, nel periodo in cui si astengono dal lavoro a causa dell'infortunio, percepiscono per intero la normale retribuzione da parte del datore di lavoro.

Lo afferma e lo ribadisce la sezione lavoro della Corte di Cassazione con la sentenza n. 21325 del 14 settembre 2017, accogliendo il ricorso dell'Inail avverso la sentenza della Corte d'Appello che aveva riconosciuto a una collaboratrice scolastica l'indennità per inabilità temporanea assoluta per quaranta giorni a seguito dell'incidente stradale occorso.

Dopo una ricognizione delle fonti normative di riferimento, la Cassazione richiama l'art. 127 del DPR 1124/1965 il quale dispone che per i dipendenti dello Stato l'assicurazione presso l'Inail può essere attuata con forme particolari di gestione e può anche essere limitata a parte delle prestazioni, dalle quali è esclusa l'indennità giornaliera per inabilità temporanea (art. 2 del D.M. 10.10.1985 del Ministero del lavoro), fermo restando il diritto degli assicurati al trattamento previsto dallo stesso DPR 1124.