

Italinforma

n. **2/3** / anno VII / febbraio - marzo 2018

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 CRESCE E SI DIFFONDE SUL TERRITORIO NAZIONALE E ALL'ESTERO

Intervista al Direttore generale Ital Maria Candida Imburgia

È stato predisposto il Bilancio dell'Ital relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

Al di là degli aspetti contabili, abbiamo chiesto al Direttore, Maria Candida Imburgia, alcune valutazioni sia sulle attività svolte sia sulle prospettive che, peraltro, hanno trovato spazio anche nella relazione al Bilancio.

Direttore, per il nostro Paese sono stati previsti e realizzati progetti di espansione dell'attività: possiamo ricordarli sinteticamente?

Sì, ci sono state delle variazioni positive: abbiamo chiuso 10 uffici zionali, ma ne abbiamo aperti 17. Anche in Italia, come all'estero, sono aumentati gli operatori e, inoltre, sono stati attivati progetti di sviluppo, contribuendo, così, a garantire la capillarità della nostra presenza sul territorio nazionale. La soddisfazione dei cittadini per i nostri servizi è la prova più importante dell'efficacia del lavoro svolto da tutti i nostri operatori.

È stato dato risalto anche all'attività delle sedi Ital all'estero. Che tipo di assistenza richiedono i nostri connazionali quando sono fuori dai nostri confini?

L'attività delle sedi Ital all'estero fa emergere una richiesta di assistenza sempre più articolata da parte dei nostri connazionali, la cui platea, ormai, è sempre più variegata ed è costituita da appartenenti alla cosiddetta "vecchia emigrazione", da tanti giovani in cerca di lavoro e di esperienze formative, da pensionati e, infine, da disoccupati alla ricerca di nuove opportunità lavorative. Un mondo eterogeneo che richiede consulenze sempre più complesse e interdisciplinari. In conseguenza di tutto ciò, per il nostro Patronato si è andato consolidando il ruolo di protagonista nel segretariato sociale, con un incremento esponenziale delle pratiche elaborate: un fatto che merita di essere evidenziato con grande rilievo e che consente all'Ital di essere il primo Patronato italiano all'estero.

PREVIDENZA

Nasce "Previdenza Cooperativa"

Lavoratori Domestici somministrati: Domande ANF on-line

ASSISTENZA

Sostegno alla natalità 2018

"Premio alla nascita" a tutte le madri regolarmente presenti in Italia

Bonus asili nido di 1000 Euro

Cassazione: Niente accompagnamento per assistenza generica e attività non essenziali

Cassazione: I giorni di permesso Legge 104 non riducono le ferie

Cassazione: I permessi Legge 104 nel part-time non vanno riproporzionati

LAVORO

Corte di Giustizia UE: Licenziamento collettivo lavoratrice in gravidanza

SALUTE E SICUREZZA

Aggiornati gli importi delle indennità tubercolari per il 2018

No alle visite fiscali dell'INPS per i lavoratori pubblici infortunati sul lavoro

Convenzione INPS/Ministero della Salute per la comunicazione dello stato di ricovero

◀ Tanti i progetti di sviluppo, tanti quelli in cantiere...

Certo. L'ampliamento della nostra "offerta", se così vogliamo chiamarla, è la conseguenza naturale dell'accresciuta richiesta di assistenza, ma anche del gradimento del nostro servizio. Sono aumentate, infatti, le presenze territoriali in Germania, a Monaco di Baviera, in Francia e in Polonia dove, peraltro, è stata aperta una sede a Włodawa strategicamente al confine con la Bielorussia, dove molti pensionati italiani hanno stabilito la loro residenza. Inoltre, apriremo una sede a Gent, in Belgio, per avere una presenza anche nella zona fiamminga di questo Stato, e in Macedonia. Infine, stiamo valutando la possibilità di una presenza anche in Israele, a Gerusalemme, e in Bulgaria e Cile.



Non abbiamo qui lo spazio per ripercorrere tutti gli impegni evidenziati nella relazione di bilancio, ma un riferimento alla formazione è d'obbligo. Anche in quel documento sono stati richiamati i principi ispiratori del programma nazionale della formazione lanciato dall'Ital. Vuoi ricordarne, in sintesi, gli aspetti essenziali?

Lo abbiamo già detto più volte anche su queste pagine, ma è bene ricordarlo: i principi chiave del nostro programma sono l'innovazione e la programmazione. Il piano è stato formulato con l'obiettivo dichiarato di offrire servizi sempre più qualificati ai cittadini a tutela dei loro diritti. D'intesa con i coordinatori regionali, sono state definite le priorità formative per mettere gli operatori nella condizione di rispondere con sempre più efficacia alle richieste dei cittadini, con un focus specifico sulle novità previdenziali contenute nella legge di bilancio. Per raggiungere questi obiettivi abbiamo reso omogenea la formazione a livello nazionale, sono state accorciate le distanze tra la sede centrale e il territorio, abbiamo fornito adeguato supporto agli uffici e, infine, è stata prestata la massima attenzione alla qualità del lavoro. Inoltre, poiché riteniamo funzionale alla nostra attività coltivare un rapporto di partnership con gli Enti, nel programma formativo 2018 abbiamo previsto il supporto professionale di esperti dell'Inps e dell'Inail.

In conclusione, quali sono le prospettive per l'anno in corso?

Nel 2018 è nostra intenzione sviluppare al meglio quanto di proficuo è stato fatto nel precedente anno per puntare a un miglioramento progressivo e costante degli standard della nostra attività. Facciamo parte di un Sindacato a rete: punteremo, dunque, su sinergie e collaborazione. Per noi il territorio è strategico. Ecco perché renderemo strutturale l'appuntamento trimestrale con i coordinatori regionali. Sarà un momento fondamentale per riflettere sulle esigenze emerse dal territorio e per approntare le necessarie soluzioni, sempre al servizio del cittadino e per la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, dei giovani, degli immigrati e dei nostri connazionali all'estero.

PREVIDENZA

Nasce "Previdenza Cooperativa"

È stato approvato, a Bologna, Previdenza Cooperativa il progetto di fusione tra Cooperlavoro, Previcooper e Filcoop, che darà vita appunto ad uno dei fondi pensione negoziali più grandi e patrimonializzati del Paese. Il quinto per iscritti (112.000) e l'ottavo per patrimonio (1,9 miliardi di euro di attivo), ancora più solido, efficiente e vantaggioso per i suoi aderenti.

Previdenza Cooperativa sarà aperto a tutti i settori ed imprese cooperative e farà riferimento a tutti i contratti nazionali di lavoro sottoscritti da Confcooperative, Legacoop e Agci con Cgil, Cisl e Uil. La fusione è stata annunciata al termine delle tre assemblee dei delegati che hanno approvato il progetto, lo statuto e il regolamento elettorale del nuovo fondo.

La fusione crea valore in termini di efficienza, per assicurare ai lavoratori aderenti prestazioni ancora più sicure e vantaggiose e ampliare ulteriormente il bacino degli iscritti. L'obiettivo è quello di rilanciare il ruolo della previdenza complementare come secondo pilastro pensionistico. Infatti, le economie di scala che i tre Fondi otterranno dalla fusione in Previdenza Cooperativa comporteranno, si stima, una diminuzione tra il 5% e il 10% delle principali voci di spesa di gestione, grazie alla razionalizzazione dei servizi e alla rinegoziazione con i fornitori e i gestori finanziari. Grazie a questa scelta, inoltre, sarà possibile allocare meglio le risorse, consolidare gli assetti organizzativi e strategici e rispondere all'ampia domanda potenziale di previdenza integrativa ancora non soddisfatta nel mondo cooperativo.

L'unificazione attua l'Accordo interconfederale del 21 febbraio 2017 e verrà ora comunicata alla Covip. Alla data di efficacia, tra circa tre mesi, gli iscritti a Cooperlavoro, Previcooper, e Filcoop diverranno automaticamente iscritti di Previdenza Cooperativa, mantenendo senza alcun onere, tra le altre cose, le anzianità di iscrizione maturate nei Fondi di origine, i requisiti di partecipazione, le posizioni individuali accumulate e il medesimo comparto di investimento. Il nuovo Consiglio di amministrazione transitorio porterà a fine anno all'elezione dei nuovi organi statutari di Previdenza Cooperativa.



- ◀ Domenico Proietti, segretario confederale Uil ha dichiarato «I fondi pensione negoziali sono uno dei frutti migliori delle relazioni industriali degli ultimi 20 anni e hanno dato ottima prova di solidità e di sana gestione assicurando agli iscritti ottimi rendimenti e costi contenuti. Con la creazione del fondo unico della cooperazione le parti istitutive confermano una visione e un'azione lungimirante volte a razionalizzare l'offerta dei fondi. Il nuovo fondo Previdenza Cooperativa permetterà di realizzare migliori economie di scala con un beneficio concreto sulle prestazioni e la rendita agli iscritti».

Lavoratori Domestici somministrati: domande ANF on-line

L'INPS con il messaggio n. 1028 del 7/3/2018 informa che la procedura in uso per l'invio telematico delle domande di assegni familiari per la generalità dei lavoratori domestici, è stata aggiornata con una nuova modalità di richiesta anche per i lavoratori domestici somministrati.

Si ricorda che per questa categoria di lavoratori, colf e badanti somministrati, in ragione delle loro caratteristiche (prestazione di lavoro domestico sottoposta agli adempimenti previdenziali del lavoro dipendente), il pagamento dell'ANF compete direttamente all'INPS ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015.

L'INPS indica i diversi canali per presentare le domande in via telematica, avvalendosi anche dei servizi offerti dal Patronato.

ASSISTENZA

Sostegno alla natalità 2018

Anche per il 2018 sono diverse le agevolazioni previste a sostegno della natalità e della genitorialità e alcune di esse sono concesse indipendentemente dal reddito.

La legge di Bilancio 2018 ha rinnovato anche per quest'anno il bonus bebè da 80 euro al mese (960 euro annui), ma solo per il primo anno di vita del bambino o per il primo anno di ingresso a seguito dell'adozione, anziché fino ai tre anni come precedentemente previsto. L'assegno è stato introdotto dalla legge di Stabilità per il 2015 e ne beneficiano le famiglie con un reddito ISEE sotto i 25.000 euro l'anno. L'importo è raddoppiato a 160 euro al mese (1.920 euro annui) quando il valore dell'ISEE non sia superiore a 7.000 euro annui.

Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, è stato prorogato dalla legge di Bilancio 2017 anche per il 2018, raddoppiando la sua durata da due a quattro giorni nell'anno in corso, da godere anche in via non continuativa. Questo congedo è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della stessa al proprio congedo. Sempre nel 2018 il padre potrà godere anche di un giorno di congedo facoltativo, condizionato però all'accordo con la madre, qualora questa scelga di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo obbligatorio. Per questi cinque giorni di congedo il padre ha diritto a un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione.

Un contributo di 600 euro mensili, destinati al pagamento di asili nido o baby sitting, viene concesso a tutte le lavoratrici madri (dipendenti e autonome) che, per ottenerlo rinunciano totalmente o parzialmente ai mesi di congedo parentale loro spettanti. La legge di Bilancio 2017 lo ha esteso anche al 2018.

Un buono asili nido, di 1.000 euro su base annua, corrisposto per undici mensilità, è attribuito dal 2017 per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2016, per il pagamento di rette di asili nido pubblici e privati, e anche per forme di supporto a casa per i bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche. Questo bonus, introdotto dalla legge di Bilancio 2017, non è subordinato a limiti di reddito e non può essere fruito, nel corso dell'anno, in mensilità coincidenti con quelle di fruizione dei benefici per il contributo asili nido o baby sitting di 600 euro mensili (sopra riportato). Non è cumulabile con la detrazione del 19% per le spese documentate sostenute dai genitori per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido (v. in questo sito news del 2/2/2018).

Un premio alla nascita o bonus mamme, di 800 euro una tantum, è riconosciuto dal 1° gennaio 2017 per ciascun figlio nato o adottato a tutte le madri indipendentemente dal possesso di un determinato limite di reddito. Il premio, previsto dalla legge di Bilancio 2017, è corrisposto su domanda della futura madre già al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione.

“Premio alla nascita” a tutte le madri regolarmente presenti in Italia

L'INPS, con il messaggio n. 661 del 13/2/2018, prende atto dell'ordinanza n. 6019 del 12 dicembre 2017 del Tribunale di Milano, fornendo le prime indicazioni per l'estensione del c.d. bonus mamma domani, di 800 euro per la nascita o l'adozione di un minore, alle madri straniere regolarmente presenti in Italia, in precedenza non concesso, in quanto non titolari di permesso di soggiorno per lungo periodo.

In ottemperanza a quanto disposto dall'Ordinanza l'Istituto informa di aver pubblicato sulla home page una nuova scheda informativa e una news, per pubblicizzare l'ampliamento dei beneficiari.

Dobbiamo ricordare che il Tribunale di Milano ha accolto il ricorso di alcune associazioni avverso l'INPS per avere limitato, attraverso con le proprie circolari (nn. 39, 61e 78 del 2017), l'accesso a questa agevolazione “premio alla nascita” ad alcune categorie di straniere e precisamente alle sole titolari della carta di soggiorno o carta di soggiorno permanente di cui agli articoli 10 e 17 del Decreto legislativo 30 del 2007.

Nello specifico, - si legge nell'Ordinanza - la condotta dell'Istituto ha dato luogo a un'evidente discriminazione a danno delle straniere con cittadinanza extraeuropea, e il Tribunale ha conseguentemente ordinato all'INPS di estendere il beneficio *“a tutte le future madri regolarmente presenti in Italia che ne facciano domanda e che si trovino nelle condizioni giuridico-fattuali previste dall'art. 1, comma 353, L. n. 232/2016”*.

È bene ribadire, come sostenuto anche nell'Ordinanza, che la legge non prevede i requisiti richiesti dall'Istituto per le madri extracomunitarie e che per la sua concessione non sono previsti limiti di reddito.

Con questo recente messaggio l'INPS rende noto di avere implementato la procedura di presentazione telematica della domanda, e che le richieste che sono state prima respinte saranno oggetto di riesame alla luce dell'Ordinanza n. 6019/2017.

Le madri interessate dovranno presentare le istanze di riesame, con l'apposito modello allegato al messaggio, alla Sede INPS competente, che valuterà la sussistenza dei requisiti sia con riferimento alla regolare presenza in Italia sia con riferimento agli altri requisiti giuridico-fattuali richiesti dalla legge.

Queste le dovute indicazioni dell'Istituto a seguito della citata Ordinanza. Il messaggio si conclude con un avvertimento: *“I premi verranno corrisposti con riserva di ripetizione se, all'esito del giudizio di impugnazione del citato provvedimento giudiziale da parte dell'Istituto, emergerà un diverso orientamento giurisprudenziale.”*.

Quindi il premio alla nascita potrà essere ora erogato, fermo restando che l'INPS potrebbe richiedere indietro quanto versato in caso di accoglimento del suo ricorso.

Bonus asili nido di 1000 Euro

L'INPS, con il messaggio n. 952 del 1/3/2018, rende noto che dal 2 marzo è stata predisposta una nuova funzionalità che consentirà l'integrazione delle domande del Bonus asili nido già presentate per il 2017, allegando la documentazione di spesa relativa ai mesi compresi tra settembre e dicembre 2017, per coloro che non l'hanno potuta presentare in tempo utile per ottenere il contributo relativo a tali mensilità. L'integrazione dovrà avvenire improrogabilmente entro il 31 marzo 2018.

Come si apprende dal messaggio sono state numerose le istanze di riesame presentate dai richiedenti in tal senso, che non sono entrati immediatamente in possesso della documentazione di spesa.

L'Istituto spiega anche il percorso che il cittadino potrà seguire per inserire le mensilità “aggiuntive”.

Ricordiamo che questo buono asili nido di 1.000 euro è attribuito per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2016, per il pagamento di rette di asili nido pubblici e privati, e anche per forme di supporto a casa per i bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche.

Non è subordinato a limiti di reddito e non può essere fruito, nel corso dell'anno, in mensilità coincidenti con quelle di fruizione dei benefici per il contributo asili nido o baby sitting di 600 euro mensili.

Non è cumulabile con la detrazione del 19% per le spese documentate sostenute dai genitori per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido.

Cassazione: Niente accompagnamento per assistenza generica e attività non essenziali

L'indennità di accompagnamento spetta solo in caso di invalidità totale, con impossibilità di deambulare senza un accompagnatore permanente oppure per incapacità di compiere gli atti quotidiani della vita senza aiuto continuo, ma non quando l'assistenza appare generica e collegata solo ad attività strumentali e non essenziali (es. maneggio denaro, preparazione di farmaci, spostamenti esterni con mezzi pubblici).

Lo precisa la Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 5068/2018, accogliendo il ricorso dell'INPS avverso la sentenza della Corte di Appello che aveva riconosciuto a un assicurato la prestazione, rilevando che la c.t.u. aveva accertato che la vasculopatia da cui era affetto impediva la deambulazione duratura e che la valutazione geriatrica effettuata in ambito ospedaliero attestava che lo stesso era incapace di compiere in maniera soddisfacente gli atti quotidiani della vita.

Per la Cassazione il ricorso dell'INPS è fondato alla luce della consolidata giurisprudenza di legittimità, per la quale in tema di indennità di accompagnamento e con riferimento alla sua spettanza, si richiede la contestuale presenza di una situazione di invalidità totale, rilevante per la pensione di inabilità civile e, alternativamente, dell'impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore oppure dell'incapacità di compiere gli atti quotidiani della vita con la conseguente necessità di assistenza continua.

Requisiti, quindi, diversi – continua la Corte - dalla semplice difficoltà di deambulazione o di compimento di atti della vita quotidiana con difficoltà (ma senza impossibilità), di gravità non tale da richiedere l'intervento di un accompagnatore, come accertato nel caso in esame.

Cassazione: I giorni di permesso Legge 104 non riducono le ferie

I giorni di permesso di cui alla legge n. 104/1992 concessi ai lavoratori per assistere un familiare disabile grave non possono ridurre le ferie.

Lo precisa la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 2466 del 31 gennaio 2018 con la quale rigetta il ricorso della società datrice di lavoro per la illegittima decurtazione operata dei giorni di permesso fruiti ex art.33 della legge n. 104/92 sulle ferie, confermando il diritto del lavoratore.

Come già deciso in analoghe controversie, la Corte ribadisce che la limitazione della computabilità ai fini delle ferie opera soltanto nei casi in cui i permessi debbano cumularsi con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio. A differenza dei permessi, previsti dalla legge 104 che hanno sempre durata limitata, il congedo parentale e l'astensione facoltativa possono essere richiesti per un periodo più lungo, tale da determinare una significativa sospensione della prestazione lavorativa e da giustificare un diverso trattamento economico.

Durante la fruizione di questi due istituti compete infatti un'indennità inferiore alla retribuzione normale, diversamente dall'indennità per i permessi a tutela dell'handicap che è commisurata all'intera retribuzione, onde evitare di disincentivare l'utilizzazione del permesso aggravando la situazione dei familiari disabili.

Particolare è la natura dei permessi che si inseriscono nell'ambito della tutela dei disabili predisposta sia dalla normativa interna sia da quella internazionale, quale la Direttiva 2000/78/CE e la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità ratificata e resa esecutiva in Italia con L. 3 marzo 2009, n. 18, che prevede il sostegno e la protezione da parte della società e degli Stati non solo per i disabili, ma anche per le loro famiglie, ritenute strumento indispensabile per contribuire al pieno godimento dei diritti delle persone con disabilità.

Cassazione: I permessi Legge 104 nel part-time non vanno riproporzionati

La Corte di Cassazione, con un'interessante sentenza la n. 4069 del 20 febbraio 2018, ha affermato che i tre giorni di permesso mensile di cui alla legge n. 104/1992, per assistere un familiare disabile grave non devono essere riproporzionati quando il dipendente abbia un contratto a tempo parziale, rientrando tale diritto tra quelli non "riproporzionabili".

Il caso riguarda una lavoratrice dipendente di Poste Italiane alla quale, in considerazione del part-time verticale, la società aveva ridotto i giorni di permesso mensile da tre a due.



- ◀ La Cassazione rigetta i ricorsi di INPS e di Poste Italiane, confermando le sentenze del Tribunale e della Corte d'appello che avevano riconosciuto il diritto della lavoratrice ad usufruire di tre giorni di permesso al mese e a percepire la relativa indennità a carico dell'INPS.

I Giudici della Suprema Corte richiamano il D.Lgs. n. 61/2000 (Testo unico sul part-time), che sancisce il principio di non discriminazione, in base al quale il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno, individuando alla lettera a) dell'art. 4 "i diritti "del lavoratore con orario part-time (medesima retribuzione oraria, astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, ecc.); mentre alla lettera b) esamina i "trattamenti" economici (per malattia, infortunio sul lavoro e maternità). Questi ultimi possono essere riproporzionati "in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa".

Il legislatore, - continua la Corte - in attuazione del principio di non discriminazione, ha inteso distinguere fra quegli istituti che hanno una connotazione patrimoniale e che sono in stretta corrispondenza con la durata della prestazione lavorativa, per i quali è stato ammesso il riproporzionamento, e istituti riconducibili ad un ambito di diritti a connotazione non strettamente patrimoniale, che si è inteso salvaguardare da qualsiasi riduzione connessa alla minore entità della durata della prestazione lavorativa.

In assenza di una specifica disciplina riguardo i permessi in esame (non menzionati alla lettera a) né alla lettera b)), la Cassazione ricorda che questi sono espressione dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta, tramite facilitazioni e incentivi, ai familiari che si fanno carico dell'assistenza di un parente disabile grave.

Come evidenziato dalla Corte Costituzionale, con sentenza n. 213/2016, si tratta di uno strumento di politica socio assistenziale, basato sul riconoscimento della cura alle persone disabili in situazione di gravità prestata dai congiunti e sulla valorizzazione delle relazioni di solidarietà interpersonale ed intergenerazionale.

Conclude pertanto la Cassazione che il diritto a fruire dei permessi costituisce un diritto del lavoratore non comprimibile e da riconoscersi in misura identica a quella del lavoratore a tempo pieno.

LAVORO

Corte di Giustizia UE: Licenziamento collettivo lavoratrice in gravidanza

Una normativa nazionale che consente il licenziamento di una lavoratrice gestante a causa di un licenziamento collettivo non è contraria al diritto comunitario, senza che ciò escluda, tuttavia, la facoltà per gli Stati membri di garantire una protezione più elevata alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

In un caso del genere, il datore di lavoro deve fornire alla lavoratrice licenziata i motivi che giustificano il licenziamento nonché i criteri oggettivi adottati per designare i lavoratori da licenziare.

Lo ha stabilito la Corte di giustizia della Ue con sentenza del 22 febbraio 2018 (C - 103/2016), in una causa riguardante il licenziamento di una lavoratrice spagnola in gravidanza, nell'ambito di un licenziamento collettivo del personale di una società bancaria. Licenziamento intimato nel rispetto della normativa spagnola che prevede che una lavoratrice gestante possa essere licenziata per motivi diversi, non riguardanti la gravidanza o l'esercizio del diritto ai permessi e all'aspettativa conseguenti alla maternità.

In particolare alla Corte era chiesto di interpretare il divieto di licenziare le lavoratrici in gravidanza, previsto nella direttiva 92/85 sulla sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, nel contesto di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi della direttiva 98/59.

I Giudici della Corte ritengono che non vi sia contrasto tra la normativa spagnola e le norme della direttiva 92/85 che dispone le misure per promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle donne gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

Infatti, la direttiva 92/85 vieta il licenziamento delle lavoratrici nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato, ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali. Pertanto, se il licenziamento avviene nel periodo sopraindicato, per motivi diversi dalla gravidanza, non è contrario alla direttiva 92/85, se il datore di lavoro fornisce per iscritto giustificati motivi di licenziamento e se questo è consentito dalla normativa e/o prassi dello Stato membro.

A tal fine, precisa la Corte, il combinato disposto delle due direttive (la 92/85 e la 98/59 sui licenziamenti collettivi) richiede unicamente che il datore di lavoro esponga per iscritto i motivi non inerenti alla persona della lavoratrice gestante per i quali



- ◀ esso effettua il licenziamento collettivo (motivi economici, tecnici o relativi all'organizzazione o alla produzione dell'impresa) e indichi alla lavoratrice i criteri presi in considerazione per designare i lavoratori da licenziare. Considerato l'orientamento assunto ora dalla Corte di giustizia della Ue, ricordiamo che secondo le norme vigenti in Italia 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, a meno che non vi sia cessazione di attività dell'azienda che rappresenta un principio rigoroso non estensibile. Nel senso che è illegittimo il licenziamento intimato dal datore di lavoro alla lavoratrice in gravidanza per chiusura del solo reparto cui era addetta, anche nei casi di procedura collettiva (Cass. n.22720/2018).

SALUTE E SICUREZZA

Aggiornati gli importi delle indennità tubercolari per il 2018

L'INPS con la circolare n. 26 del 7 febbraio 2018 comunica gli importi delle indennità antitubercolari, in via definitiva quelle relative all'anno 2017 e in via previsionale quelle vigenti per il 2018, tenuto conto che le percentuali di variazione sono pari rispettivamente allo 0,0% dal 1° gennaio 2017 e all'1,1% dal 1° gennaio 2018.

Si rammenta che le prestazioni antitubercolari sono indennità integrative e sostitutive della retribuzione erogate dall'INPS al lavoratore dipendente e ai suoi familiari (anche se non assicurati INPS) in caso di malattia tubercolare.

È sufficiente che l'assicurato faccia valere un solo anno di contribuzione (52 settimane) versata in tutta la sua vita di lavoro, per poter conseguire il diritto per sé e per i suoi familiari alle prestazioni.

In base alla legge 88/1987 il datore di lavoro è tenuto ad anticipare, per conto dell'INPS, le indennità tubercolari ai propri dipendenti, così come avviene per le prestazioni economiche di malattia "comune".

Indennità	1° gennaio 2017	1° gennaio 2018
Indennità giornaliera spettante agli assistiti in qualità di assicurati.	€ 13,14	€ 13,28
Indennità giornaliera spettante agli assistiti in qualità di familiari di assicurato, nonché ai pensionati o titolari di rendita ed ai loro familiari ammessi a fruire delle prestazioni antitubercolari ai sensi dell'art. 1 della legge n. 419/1975.	€ 6,57	€ 6,64
Indennità post-sanatoriale spettante agli assistiti in qualità di assicurati (giornaliera).	€ 21,90	€ 22,14
Indennità post-sanatoriale spettante agli assistiti in qualità di familiari di assicurato, nonché ai pensionati o titolari di rendita ed ai loro familiari ammessi a fruire delle prestazioni antitubercolari ai sensi dell'art. 1 della legge n. 419/1975 (giornaliera).	€ 10,95	€ 11,07
Assegno di cura o di sostentamento (mensile).	€ 88,37	€ 89,34

No alle visite fiscali dell'INPS per i lavoratori pubblici infortunati sul lavoro

Le nuove regole sull'obbligo di reperibilità per le visite medico fiscali, introdotte dal decreto ministeriale n. 206/2017 da gennaio 2018, non si applicano nei confronti dei dipendenti pubblici assenti per infortunio sul lavoro.

Questo è il chiarimento fornito dall'Ufficio legislativo del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 20 febbraio scorso, in risposta al quesito della Fondazione IRCCS, Policlinico "San Matteo", con riguardo all'articolo 4 del decreto 206 e alla mancata previsione degli obblighi di reperibilità a carico dei dipendenti infortunati sul lavoro.

Ricordiamo che il decreto in questione fissa le modalità per lo svolgimento delle visite mediche di controllo per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, a seguito dell'entrata in vigore del "Polo unico per le visite fiscali" che attribuisce all'INPS la competenza esclusiva degli accertamenti anche per questi lavoratori. Nell'indicare le cause di esclusione dall'obbligo di reperibilità il nuovo decreto non fa alcun riferimento ai casi di infortunio e malattia professionale, come era previsto espressamente dalle precedenti disposizioni.

- ◀ Ciò ha comportato dubbi interpretativi sulla corretta applicazione dell'art. 4 e la necessità di chiarimenti da parte del ministero che, nella recente nota, precisa che nei casi di infortunio sul lavoro gli accertamenti medico-legali rimangono in capo all'INAIL, secondo le modalità già vigenti prima del D.M. n. 206 del 2017.

Al riguardo il ministero segnala che anche l'INPS, nel messaggio n. 3265/2017, ha precisato di *“non poter procedere ad effettuare accertamenti domiciliari medico legali richiesti dai datori di lavoro per i casi di infortunio e malattia professionale, in quanto – alla luce del disposto di cui all'articolo 12 della legge n° 67/1988 in tema di competenze esclusive dell'INAIL – non può interferire con il procedimento di valutazione medico-giuridica di tali tipologie di “eventi”.*

Queste disposizioni si applicano, a nostro avviso anche per i lavoratori privati.

Convenzione INPS/Ministero della Salute per la comunicazione dello stato di ricovero

Con comunicato stampa dell'8 marzo 2018 l'INPS informa di avere adottato con il Ministero della salute una convenzione per la comunicazione dello stato di ricovero dei titolari di indennità di accompagnamento, indennità di frequenza, assegno sociale e assegno sociale sostitutivo di invalidità civile.

“Grazie a tale convenzione, - si legge nel comunicato - l'INPS acquisirà le informazioni in possesso del Ministero della Salute sullo stato di ricovero, allo scopo di operare la verifica del diritto delle prestazioni nei confronti dei soggetti che non presentano la prevista dichiarazione di responsabilità e il controllo di veridicità delle dichiarazioni o certificazioni presentate.

Il ricovero in strutture con oneri a carico del SSN (di durata superiore a 29 giorni), infatti, implica la sospensione o la riduzione di alcune prestazioni erogate dall'Istituto.

I dati acquisiti permetteranno di ridurre gli adempimenti per i cittadini, in quanto le informazioni relative a ricoveri gratuiti - che attualmente sono trasmesse dagli utenti all'INPS tramite la presentazione del Modello Invalidità Civile Ricovero (ICRIC) - saranno inviate direttamente dal Ministero della Salute all'Istituto.

Questo consentirà all'Inps di risparmiare fino a 9 milioni all'anno, attualmente spesi per il servizio offerto dai CAF in relazione alla presentazione dei moduli ICRIC.”

La semplificazione consentita dal protocollo, inoltre, faciliterà l'Istituto nel contrasto agli abusi.