

# Italinforma

**4**  
n. / anno VII / aprile 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

## “LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA È IL CUORE DEL NOSTRO LAVORO”

Intervista al Direttore generale Itai **Maria Candida Imburgia**

**La ricerca realizzata in collaborazione tra Itai e Uil Polizia penitenziaria è la più chiara dimostrazione di quanto possa essere diversificata e ampia l'azione di tutela messa in campo dal nostro Patronato. Direttore, vogliamo vedere, nel dettaglio, come è nata e in cosa consiste questa ricerca?**

Si tratta di una manifestazione concreta di sinergia tra il Patronato e una categoria della Uil, funzionale alle esigenze della collettività. Nel giugno del 2016, la Uil Polizia penitenziaria ci aveva manifestato l'intento di realizzare un'indagine scientifica sul tema del disagio dei lavoratori di quel settore. Noi abbiamo valutato la proposta con grande interesse e abbiamo messo a disposizione della categoria sia i nostri esperti dell'Area salute e sicurezza sia i medici del Comitato tecnico scientifico, nato anch'esso nel 2016 su iniziativa della Uil e dell'Itai. Insomma, si è realizzata una collaborazione molto importante, basata sulle competenze e sulle esperienze professionali, che ha dato i suoi frutti, messi a disposizione dei lavoratori coinvolti e interessati dagli esiti dello studio.

### Come si è svolta la ricerca?

I nostri medici hanno proposto di ascoltare direttamente i lavoratori. È stato elaborato, dunque, un questionario con precisi criteri tecnico-scientifici. L'Itai, poi, ha messo a disposizione una piattaforma digitale alla quale i lavoratori hanno potuto accedere, liberamente e con la totale garanzia della privacy, per compilare il questionario. I risultati sono stati analizzati dai medici che hanno evidenziato una serie di aspetti a cui è necessario porre molta attenzione, proprio per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori che operano nei penitenziari.

### Quali sono i fattori più importanti emersi dalla ricerca?

Un dato che mi ha colpito è che circa l'80% dei lavoratori ha lamentato un carico eccessivo di lavoro, dovuto a un frequente ricorso alle ore di straordinario, a causa sia della carenza di organico sia della mancanza di turn over. L'altro aspetto che mi ha molto impressionato è che addirittura il 90% dei lavoratori ha lamentato una carenza di formazione. Molti di loro si sentono inadeguati nell'affrontare situazioni che richiederebbero una specifica competenza come, ad esempio, quando occorre rapportarsi a detenuti di origine straniera o con problemi psichici. Peraltro, la gravosità del lavoro, da un lato, e la necessità di formazione, dall'altro, sono due questioni che richiamano l'attenzione dell'Itai, da sempre, molto impegnata su questi fronti per assicurare assistenza e tutela nell'esercizio dei conseguenti diritti.

### Qual è il valore aggiunto di questa ricerca?

Probabilmente, indagini analoghe sono state già realizzate da singoli penitenziari o da altri Istituti o Enti. Io vorrei sottolineare che la nostra ricerca è stata complessiva e, direi, trasversale, perché ha coinvolto aree territoriali diversificate sul territorio nazionale, grazie alla nostra struttura di Sindacato a rete. Il ruolo, poi, del nostro Comitato tecnico-scientifico è stato fonda-



### PREVIDENZA

**Retribuzioni e importi per maternità, malattia e congedi nel 2018**

### ASSISTENZA

**Bonus Bebè per l'anno 2018**

**Contributo per Baby-sitting e servizi per l'infanzia**

**Indennità di maternità alle iscritte alla Gestione separata per adozioni e affidamenti**

### LAVORO

**Congedo maternità/parentale utile per la progressione di carriera**

### SALUTE E SICUREZZA

**Polo Unico per visite fiscali ed Enti interessati**

- ◀ mentale e ha assicurato una competenza e una professionalità di altissimo livello in un'ottica di interesse di pubblica utilità che è un altro dei tratti essenziali che contraddistinguono l'operato dell'Ital.

**Un'ultima domanda. Questa ricerca si colloca nell'alveo della tematica della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Lo stesso accade per un altro importantissimo studio, realizzato in sinergia con la Uila pesca, sui lavoratori del settore pesca, di cui parleremo prossimamente. In linea generale, anche alla luce dell'ultimo Primo Maggio dedicato proprio a questi argomenti, qual è l'impegno dell'Ital per la salute e la sicurezza dei lavoratori?**

Sin dalle origini l'azione di tutela previdenziale in favore dei lavoratori colpiti da un infortunio o da una malattia professionale è stata uno dei capisaldi dell'attività del nostro Patronato. Negli ultimi anni, abbiamo inteso rafforzare l'attività di ricerca in materia di prevenzione e di valutazione scientifica dei danni alla salute derivanti dal lavoro. Ecco perché, come già detto poc'anzi, insieme alla Confederazione, abbiamo costituito il Comitato tecnico Scientifico, a cui collaborano medici del lavoro, medici legali, giuristi ed esperti in materia di salute e sicurezza delle categorie UIL.

Le due ricerche da te citate sono frutto di questo rinnovato impegno, ma sono solo due delle iniziative che abbiamo messo in campo in questi mesi. Vorrei menzionare, solo a titolo esemplificativo, l'Osservatorio nazionale condotto insieme all'INAIL sui mancati riconoscimenti delle malattie professionali, oppure il nuovo modello di formazione obbligatoria degli RLS che abbiamo presentato poco tempo fa. Tutto ciò è stato realizzato sempre cercando di coniugare l'attività di ricerca sulla prevenzione con l'esigibilità dei diritti e, in primis, con la tutela dei danni alla propria salute. Ecco, mutuando lo slogan di questo Primo maggio, possiamo dire che la tutela della sicurezza è il cuore del nostro lavoro.

Questo argomento lo sviluppiamo in modo quotidiano, non solo a livello di Sede centrale, ma in tutti le sedi di Patronato, grazie all'impegno degli operatori Ital e di centinaia di consulenti medici e legali che collaborano con noi.



## PREVIDENZA

### Retribuzioni e importi per maternità, malattia e congedi nel 2018

Con la circolare n. 61 del 4/4/2018, l'INPS indica le retribuzioni di riferimento, nell'anno 2018, per il calcolo dell'indennità di malattia, maternità/paternità e tubercolosi per determinate categorie di lavoratori. Riporta inoltre l'ammontare degli assegni di maternità concessi dai Comuni e quelli dello Stato concessi 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 alcune prestazioni.

È stata determinata, infatti, la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2017 in misura pari a +1,1% dal 1° gennaio 2018, salvo conguaglio da effettuarsi in sede di perequazione per l'anno successivo. Riportiamo di seguito alcuni dei nuovi importi.

#### Limiti di reddito per l'indennizzabilità del congedo parentale

Ai fini della indennizzabilità del congedo parentale chiesto nell'anno 2018, per gli anni successivi al sesto fino all'ottavo anno di vita del bambino, e per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi tra i genitori, 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 2018 il valore provvisorio di tale importo risulta pari a 16.491,15 euro (6.596,46 euro per 2,5). 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 di due anni per assistere un familiare disabile grave (art. 42, comma 5 e ss. 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 € 47.967,72.

#### 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 e quella per l'interruzione della gravidanza.

Si ricorda che il D.Lgs. n. 80/2015 ha esteso al padre lavoratore autonomo l'indennità prevista per le lavoratrici autonome per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre 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.

## ASSISTENZA

### Bonus Bebè per l'anno 2018

Come noto, la legge di Bilancio 2018 ha rinnovato anche per quest'anno l'assegno di natalità (c.d. bonus bebè) da 80 euro al mese (960 euro annui) ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018, 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 n. 190/2014 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.

L'INPS, con la circolare n. 50 del 19/3/2018, riepiloga in premessa la normativa di riferimento, precisando che il bonus 2018 trova la sua disciplina in due distinte leggi: la legge n. 205/2017 (Bilancio 2018), relativa agli eventi che si verificheranno nel corso di quest'anno, con assegno di durata massima annuale, e la legge n. 190/2014 riferita agli eventi verificatisi nel triennio 2015-2017, che prevede un assegno di durata triennale e, proprio per tale motivo, ancora in corso di applicazione. Pertanto, ad eccezione del periodo di nascita/adozione previsto dalle due norme e della durata massima del bonus, ogni altro aspetto dell'assegno di natalità, riproposto anche per il 2018 dalla legge n. 205/2017, resta disciplinato dalla legge n. 190/2014 e dal D.P.C.M. 27 febbraio 2015.

Per ogni figlio nato o adottato o in affido preadottivo, tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, la domanda è presentata, esclusivamente in via telematica, da uno dei genitori entro 90 giorni dalla nascita oppure dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare. In tale caso, l'assegno spetta a decorrere dal mese di nascita o di ingresso in famiglia del figlio adottato a seguito dell'adozione o dell'affidamento preadottivo.

Qualora la domanda sia presentata oltre il termine di 90 giorni, l'assegno decorre dal mese di presentazione della stessa.

L'assegno per quest'anno è erogato per un massimo di 12 mensilità. Mentre per ogni figlio nato o adottato o in affido preadottivo tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 spetta per un massimo di 36 mensilità.

---

### Contributo per Baby-sitting e servizi per l'infanzia

Anche il contributo per baby-sitting o servizi per l'infanzia, di cui all'articolo 4, comma 24, lett. b), della legge n. 92/2012, è stato prorogato per il biennio 2017/2018 dalla legge di Bilancio 2017.

Si tratta della possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità e negli undici mesi successivi, in sostituzione del congedo parentale, l'assegnazione di un contributo utilizzabile "alternativamente" per i servizi di baby sitting o per i servizi per l'infanzia (es. asili nido).

Con il messaggio n. 1428 del 30 marzo 2018 l'INPS fornisce istruzioni operative riguardo la presentazione delle domande che possono essere inoltrate fino al 31 dicembre 2018, anche alla luce delle implementazioni della procedura telematica. Nella domanda la lavoratrice dovrà fornire tutte le informazioni indicate dal messaggio, tra le quali l'avvenuta presentazione della dichiarazione ISEE.

Considerata l'abolizione dei buoni lavoro, l'Istituto precisa che, a partire dal 2018, il voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting viene rinominato "Contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting" e viene erogato secondo le modalità previste per il "Libretto Famiglia".

Possono accedere al beneficio: le lavoratrici dipendenti di amministrazioni pubbliche o di privati datori di lavoro; oppure iscritte alla gestione separata (comprese le libere professioniste) che, al momento della domanda, siano ancora negli undici mesi successivi alla conclusione del teorico periodo di indennità di maternità e non abbiano fruito ancora di tutto il periodo di congedo parentale. Inoltre le lavoratrici autonome o imprenditrici (coltivatrici dirette, mezzadre e colone; artigiane ed esercenti attività commerciali; imprenditrici agricole a titolo principale e pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne), che abbiano concluso il teorico periodo di fruizione dell'indennità di maternità e per le quali non sia decorso 1 anno dalla nascita o dall'ingresso in famiglia (nei casi di adozione e affidamento) del minore e che non abbiano fruito ancora di tutto il periodo di congedo parentale.

L'importo è pari a 600 euro mensili ed è erogato per un periodo massimo di sei mesi per le lavoratrici dipendenti e di tre mesi per le autonome, divisibile solo per frazioni mensili intere, in alternativa alla fruizione del congedo parentale. Le lavoratrici part-time potranno fruire del contributo in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, mentre le lavoratrici iscritte alla gestione separata possono fruirne per un periodo massimo di tre mesi.



- ◀ Ricordiamo che il beneficio è riconosciuto secondo l'ordine delle domande presentate o comunque fino a esaurimento delle risorse disponibili. Le richieste sono avanzate esclusivamente attraverso i servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo o attraverso il Patronato.

---

## **Indennità di maternità alle iscritte alla Gestione separata per adozioni e affidamenti**

Le lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS hanno diritto, in caso di adozione, nazionale o internazionale e di affidamento preadottivo di un minore, all'indennità di maternità per un periodo di cinque mesi, senza limiti di età del bambino, come previsto per le altre lavoratrici.

Il decreto ministeriale del 24/2/2016 ha colmato infatti una lacuna di tutela per queste lavoratrici, modificando il DM 4 aprile 2002, secondo il quale il diritto alla indennità, in caso di adozione/affidamento nazionale, spettava a condizione che il bambino non avesse superato i sei anni di età.

Lo ricorda l'INPS, con la circolare n. 66 del 20/4/2018, informando di avere aggiornato l'applicativo per l'invio telematico delle domande per l'erogazione delle indennità di maternità/paternità in favore degli iscritti alla Gestione separata, che hanno fruito di periodi indennizzabili alle condizioni previste dal modificato articolo 2 del D.M. 4 aprile 2002.

Pertanto a seguito della intervenuta modifica, a decorrere dal 20 aprile 2016, si segnalano le seguenti novità.

Per le adozioni o affidamenti preadottivi nazionali, le iscritte alla Gestione separata possono fruire dell'indennità di maternità, pari a 5 mesi decorrenti dall'ingresso del minore in famiglia, a prescindere dall'età del bambino (è stato eliminato il limite di età), anche nell'ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età. Inoltre, nei casi di adozione o affidamento preadottivo internazionale, il periodo indennizzabile decorre dall'ingresso del minore in Italia e non più dall'ingresso in famiglia, con possibilità di fruire di tale periodo anche prima dell'ingresso in Italia nei casi di permanenza all'estero finalizzati all'incontro della lavoratrice con il minore, certificati dall'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione. L'indennità è corrisposta per tutto il periodo di maternità a prescindere dall'età del bambino, anche nel caso in cui, dopo l'adozione/affidamento, il minore raggiunga la maggiore età durante il periodo indennizzabile. Anche il padre lavoratore ha diritto all'indennità di paternità, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

## **LAVORO**

### **Congedo maternità/parentale utile per la progressione di carriera**

Con un'importante sentenza la n. 841/2018, la Corte d'Appello di Venezia, richiamando la sentenza della Corte di Giustizia UE 595/2014, ha stabilito che è da considerare discriminatorio il comportamento del datore di lavoro che non conteggia, ai fini dell'avanzamento di carriera, i periodi di fruizione del congedo di maternità e di quello parentale.

Viene così rigettato l'appello della società datrice di lavoro avverso la sentenza del Tribunale che aveva accertato la natura discriminatoria della mancata attribuzione alla lavoratrice madre del 4° livello impiegatizio, secondo il CCNL del personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali.

La discriminatorietà del comportamento tenuto è dimostrata altresì dal fatto che le assenze per malattia di altri dipendenti sono state computate ai fini del servizio per la progressione di carriera, in quanto, come ritiene arbitrariamente l'azienda, si tratta di assenze di pochi giorni che non hanno alcuna incidenza ai fini dell'acquisizione dell'esperienza prevista dalla contrattazione collettiva, mentre, al contrario, le assenze per congedo di maternità perdurano per mesi (o, come nella vicenda in esame, per un anno e mezzo circa!).

Rileva la Corte d'Appello che la contrattazione collettiva non richiede l'effettiva presenza in servizio del lavoratore quale presupposto per il decorso dei periodi di attestazione, ai fini della progressione nella carriera.

Ciò conferma che, diversamente da quanto asserito dalla società appellante, non sussiste alcuna disposizione contrattuale in base alla quale i periodi di attestazione necessari per il conseguimento del superiore inquadramento sarebbero solo quelli effettivamente lavorati.

Inoltre, l'art. 23 del contratto relativo alla "Tutela della maternità" conferma che l'assenza collegata alla gravidanza, alla maternità e al periodo di congedo parentale debba essere computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.



- ◀ Viene altresì richiamata la sentenza n. 595 del 6.3.2014 della Corte di Giustizia, che pronunciandosi sulla compatibilità con la direttiva 2006/54/CE (riguardante l'attuazione del principio di pari opportunità e di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego) ha tra l'altro affermato che l'art.15 della direttiva prescrive appunto che "alla fine del periodo di congedo di maternità la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza".

## SALUTE E SICUREZZA

### Polo Unico per visite fiscali ed Enti interessati

L'INPS ha pubblicato il messaggio n. 1399 del 29/3/2018 con il quale riassume la normativa in materia di visite fiscali, in particolare riguardo al Polo Unico che ha attribuito all'Istituto una nuova competenza sui controlli di malattia dei dipendenti pubblici, lasciando invariata la preesistente competenza sui controlli dei lavoratori privati.

La normativa in materia di Polo Unico riguarda:

*Tutte le amministrazioni dello Stato, scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, (anche a statuto speciale) i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo n. 300/1999 (art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001). Fa eccezione la Provincia autonoma di Trento e gli enti e amministrazioni di pertinenza;*

*il personale della carriera prefettizia e della carriera diplomatica, i magistrati di tutte le magistrature, gli avvocati e procuratori dello Stato, i docenti e i ricercatori universitari, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria, il personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato;*

*i dipendenti delle Autorità indipendenti, comprese la CONSOB e la Banca d'Italia, nonché il personale delle Università non statali legalmente riconosciute.*

Restano esclusi, salvo diverse indicazioni da parte dei Ministeri, le seguenti categorie: i dipendenti degli Organi costituzionali, degli enti pubblici economici, degli enti morali, delle aziende speciali; la Provincia autonoma di Trento e i relativi altri enti a ordinamento provinciale che sono oggetto di specifiche norme locali. Sono stati esclusi anche il personale delle Forze armate (Esercito, Marina militare, Aeronautica militare), dei Corpi armati dello Stato (Guardia di Finanza e Carabinieri, Polizia dello Stato, Polizia Penitenziaria) e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al quale non si applica la normativa relativa alla certificazione telematica di malattia.

L'INPS precisa che le visite di controllo di malattia generica non riguardano in alcun modo altre fattispecie di assenza (malattia del figlio, interdizione anticipata per gravidanza, inidoneità temporanea a mansione), nonché gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Sono confermate per questi lavoratori le vigenti fasce orarie di reperibilità: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18, anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Inoltre, il pubblico dipendente è tenuto, qualora debba assentarsi dal proprio domicilio (ad esempio, per visita medica o altri giustificati motivi), ad avvisare solo la propria amministrazione, la quale lo comunicherà all'INPS.