

Italinforma

n. **2** / anno VI / febbraio 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

PRESENTE E FUTURO DELL'ITAL OBIETTIVI E NUOVE STRATEGIE PER MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI SERVIZI AL CITTADINO

Intervista al Direttore generale **Maria Candida Imburgia**

Non è ancora trascorso un anno dalle trasformazioni che hanno interessato l'Ital, ma le iniziative e le attività sono state così intense e impegnative che è già tempo di un primo bilancio. Ne parliamo con una delle principali protagoniste di questo cambiamento, la dottoressa Maria Candida Imburgia, che ha assunto l'incarico di Direttore generale e che, in questa veste, ha impresso una svolta nella gestione non solo della struttura nazionale, ma anche dei rapporti con il territorio.

La sede unica dei servizi della Uil, al cui interno è confluita la stessa Ital, ha rappresentato l'elemento di novità logistico che ha fatto da sfondo al nuovo corso: un fattore, questo, che può incidere positivamente sulla "produttività" del sistema.

Direttore, qual è la tua opinione al proposito? *Sono d'accordo: il confluire di tutti i servizi nello stesso edificio non ha avuto solo una valenza logistica, ma ha anche rappresentato un'occasione per accrescere la sinergia tra tutti i soggetti interessati. Si genera, costantemente, uno scambio di idee, di informazioni e di risorse che fa progredire le singole realtà coinvolte in questo progetto. Personalmente, mi confronto spesso con i responsabili del Caf, dell'Adoc e anche degli altri servizi. Non solo condividiamo gli spazi, ma c'è anche un approccio collaborativo ai problemi e alle questioni della quotidianità che influisce positivamente sulla stessa qualità del lavoro dell'Ital. Insomma, la scelta di una sola sede per i servizi della Uil, fortemente desiderata e voluta dal Segretario generale, Carmelo Barbagallo, ha creato le condizioni per una crescita e un arricchimento professionale di ciascuno di noi.*

Che cosa ha rappresentato per te, dal punto di vista personale e umano, la nomina a Direttore generale? *È stato un momento che ha generato in me grande coinvolgimento emotivo. Avevo già avuto occasione di impegnarmi in Ital come responsabile amministrativo e, poi, come direttore del personale e questo mi ha permesso di affrontare il nuovo incarico con maturità e serenità. Mi sono posta degli obiettivi, alcuni dei quali sono stati già raggiunti e altri sono in fase di realizzazione. Bisogna fare di tutto per ottenere i risultati che ci si prefigge e, laddove non è possibile, bisogna trovare soluzioni per abbattere le distanze.*

PREVIDENZA

Gestione separata: le aliquote contributive per il 2017

Lavoratori domestici: contributi per il 2017

Vittime violenza di genere. Congedo per le lavoratrici autonome

ASSISTENZA

Fondo vittime amianto nei porti. Scadenza dei termini per la presentazione delle domande da parte degli eredi

INPS. Avviso di proroga per l'erogazione dei voucher asili nido e baby sitting

INPS. Congedi obbligatori nel 2017 per padri lavoratori dipendenti

LAVORO

Lavoratori e casi di inidoneità alla donazione di sangue: diritto alla retribuzione

Cassazione. Licenziamento della lavoratrice madre solo per colpa grave

SALUTE E SICUREZZA

Fondo di sostegno per gravi infortuni sul lavoro

Fondo amianto. Misura complessiva della prestazione aggiuntiva e del conguaglio per l'anno 2015

◀ **Per un Patronato la formazione è strategica e, per te, l'attuazione di un progetto formativo è diventato un obiettivo prioritario. Puoi parlarci del percorso in atto?** *Certamente. Dobbiamo fare un passo indietro, però, al 2015, allorché il Ministero del Lavoro inviò un vademecum contenente alcuni indicatori di qualità, atti a misurare lo stato di salute di un Patronato. Ebbene, la formazione degli operatori è uno di questi indicatori, il più importante, perché, secondo il Ministero, è lo strumento migliore per innalzare la qualità del servizio offerto al cittadino. L'Ital ha sempre investito in formazione, ma oggi vogliamo fondare questo percorso sull'innovazione e sulla programmazione, coinvolgendo anche gli addetti della stessa sede nazionale. Anche questo è un sistema per agevolare il confronto e l'interazione tra i tanti soggetti coinvolti. Ognuno ha le proprie competenze, ma è bene che ciascuno conosca l'attività svolta dal collega, in modo che lavorare in team rappresenti un valore aggiunto.*

Un altro punto di forza è costituito dal rapporto con il territorio. Anche su questo versante ci sono delle novità? *I contatti con il territorio, sia in Italia sia all'estero, sono sempre più frequenti e costanti e i rapporti si sono intensificati proprio grazie all'attuazione del progetto di formazione di cui parlavamo prima. Il confronto con gli operatori, nelle loro sedi, nei luoghi in cui essi lavorano, sta generando sinergie sempre più efficaci. Io credo che il mio impegno debba essere svolto anche acquisendo cognizione dei problemi direttamente sul territorio. Solo in questo modo ci si può rendere conto delle concrete difficoltà e delle effettive esigenze o aspettative di chi opera al servizio di ciascuna delle persone interessate e svolge un servizio di pubblica utilità.*

E i risultati si vedono... *Direi di sì. Ci giungono attestati di stima e lettere di ringraziamenti da parte di lavoratori, pensionati, immigrati o italiani residenti all'estero ai quali siamo riusciti a risolvere anche problematiche di una certa importanza. Questo per noi è motivo di grande soddisfazione ed è la testimonianza della capacità, della professionalità, ma anche dell'umanità con cui i nostri operatori affrontano le questioni che vengono loro sottoposte. Certo, ci giungono anche le critiche che, quando sono costruttive, sono sempre bene accette perché ci mettono nella condizione di porre rimedio a qualche errore o a qualche lacuna ancora da colmare. Noi abbiamo la volontà e la determinazione di migliorare sempre. Ci anima la passione per il lavoro, ma anche la consapevolezza della nostra missione: aiutare le persone a risolvere i problemi della loro quotidianità. Per questo siamo nati e per questo vogliamo continuare a impegnarci.*

PREVIDENZA

Gestione separata: le aliquote contributive per il 2017

L'INPS, con la circolare n. 21/2017, comunica che per i collaboratori e le figure assimilate, iscritti alla Gestione Separata, l'aliquota contributiva è elevata, per il 2017, al 32% (Legge n.92/2012).

La Legge di bilancio 2017 ha disposto che a decorrere dall'anno 2017, per i lavoratori autonomi (titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, iscritti alla gestione separata e non iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati) l'aliquota contributiva è pari al 25%.

Per i soggetti già pensionati o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie, l'aliquota per l'anno 2017 è confermata al 24%.

Rimane invariata, per gli iscritti che non siano pensionati o che non risultino già assicurati ad altra forma previdenziale obbligatoria, l'aliquota aggiuntiva dello 0,72% per il finanziamento dell'onere per la tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera, alla malattia e al congedo parentale.

Pertanto, le aliquote dovute per l'anno 2017 per la contribuzione alla Gestione Separata sono le seguenti:

Liberi Professionisti	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie (25,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva)	25,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

Collaboratori e figure assimilate	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie (32,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva)	32,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

Lavoratori domestici: contributi per il 2017

L'INPS, con la circolare n. 13/2017, informa che per l'anno 2017 sono state confermate le fasce di retribuzione (pubblicate con la circolare n. 16 del 29 gennaio 2016) su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2017 per i lavoratori domestici.

LAVORATORI DOMESTICI ITALIANI E STRANIERI - 2017 Senza contributo addizionale (comma 28, art.2 L. 92/2012)			
Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAFF	Senza quota CUAFF (*)
Fino a 7,88 euro	6,97 euro	1,39 euro (0,35) **	1,40 euro (0,35) **
Oltre 7,88 euro e fino a 9,59 euro	7,88 euro	1,57 euro (0,40) **	1,58 euro (0,40) **
Oltre 9,59 euro	9,59 euro	1,91 euro (0,48) **	1,93 euro (0,48) **
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	5,07 euro	1,01 euro (0,25) **	1,02 euro (0,25) **

* Il contributo CUAFF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge

** La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore

LAVORATORI DOMESTICI ITALIANI E STRANIERI - 2017 Comprensivo contributo addizionale. Da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato			
Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAFF	Senza quota CUAFF (*)
Fino a 7,88 euro	6,97 euro	1,49 euro (0,35) **	1,50 euro (0,35) **
Oltre 7,88 euro e fino a 9,59 euro	7,88 euro	1,68 euro (0,40) **	1,69 euro (0,40) **
Oltre 9,59 euro	9,59 euro	2,05 euro (0,48) **	2,06 euro (0,48) **
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	5,07 euro	1,08 euro (0,25) **	1,09 euro (0,25) **

* Il contributo CUAFF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi

** La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore

Vittime violenza di genere. Congedo per le lavoratrici autonome

La legge di Bilancio 2017 estende il "Congedo per le donne vittime di violenza di genere" anche alle lavoratrici autonome, per un periodo massimo di tre mesi per motivi connessi al percorso di protezione, in analogia a quanto previsto per le lavoratrici dipendenti e per le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Durante questo periodo le lavoratrici hanno diritto a percepire un'indennità giornaliera pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito per ogni categoria con la qualifica di impiegato.

Per sostenere le attività di assistenza per le donne vittime di violenza e per i loro figli, è stato incrementato, di 5 milioni di euro, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, per ciascuno degli anni 2017, 2018 e 2019.

Viene, inoltre, riconosciuto l'indennizzo previsto dalla Legge n.122/2016 (*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea. Legge europea 2015 - 2016*) ai figli della vittima in caso di omicidio commesso dal coniuge, anche separato o divorziato, o da persona che è o è stata legata da relazione affettiva alla persona offesa.

ASSISTENZA

Fondo vittime amianto nei porti. Scadenza dei termini per la presentazione delle domande da parte degli eredi

Con la pubblicazione della circolare n. 7 del 9 febbraio 2017, l'INAIL stabilisce i criteri per l'erogazione delle prestazioni del Fondo per le vittime dell'amianto in favore degli eredi di coloro che sono deceduti a seguito di patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto, nell'esecuzione delle operazioni portuali nei porti nei quali hanno trovato applicazione le disposizioni di cui alla Legge n. 257/1992.

Il Fondo, istituito dalla Legge di stabilità 2016 con una dotazione di dieci milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, ha lo scopo di coprire le spese relative al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale, giuridicamente accertato, dovuto agli eredi delle vittime dell'amianto per attività svolte nei porti italiani.

L'Istituto assicuratore interviene a seguito del decreto del Ministero del lavoro (G.U. n. 1 del 2 gennaio 2017) con il quale sono state stabilite le procedure e le modalità di erogazione delle prestazioni del Fondo.

Possono accedere alla prestazione: gli eredi delle vittime dell'amianto decedute per le patologie asbesto-correlate contratte nell'esecuzione di operazioni portuali, nei confronti dei quali sia dovuto il risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale, come liquidato con sentenza esecutiva e dunque - chiarisce l'INAIL - non necessariamente passata in giudicato.

La circolare INAIL precisa che le prestazioni debbano essere erogate anche quando il lavoratore deceduto sia stato adibito, oltre che alle operazioni portuali strettamente intese (*il carico, lo scarico, il trasbordo, il deposito, il movimento in genere delle merci e di ogni altro materiale*), anche ai servizi portuali in quanto complementari e accessori alle operazioni stesse. Inoltre, il diritto può essere esercitato dagli eredi di lavoratori non soggetti all'obbligo assicurativo INAIL, come ad esempio i lavoratori autonomi.

Le domande, per gli anni 2017 e 2018, devono essere presentate da ciascuno dei soggetti beneficiari (con apposito modello allegato alla circolare INAIL), entro e non oltre il 28 febbraio, rispettivamente dell'anno 2017 o dell'anno 2018, con riferimento alle sentenze depositate nel corso dell'anno precedente.

Per l'anno 2016, le domande devono essere presentate entro e non oltre il 18 marzo 2017 con riferimento alle sentenze depositate entro il 31 dicembre 2015. Al riguardo l'INAIL specifica che l'accesso al Fondo è consentito anche agli aventi diritto che hanno ottenuto sentenze favorevoli prima dell'anno 2015.

Alle istanze devono essere allegate le sentenze con l'indicazione dell'impresa debitrice e dell'ammontare del risarcimento patrimoniale e non patrimoniale dovuto dalla stessa.

INPS. Avviso di proroga per l'erogazione dei voucher asili nido e baby sitting

L'INPS, con avviso pubblicato sul proprio sito internet, rende operativa la "Proroga per l'erogazione dei voucher asili nido alle lavoratrici autonome" fornendo le istruzioni per la presentazione delle domande.

Si ricorda che questo contributo, previsto per il pagamento di asili nido o baby sitting, è stato rifinanziato e prorogato per il 2017 e 2018 ferme restando le relative disposizioni attuative.

Il beneficio di 600 euro mensili (art. 4, comma 24, lettera b, della legge n. 92/2012) introdotto inizialmente per le madri lavoratrici dipendenti e parasubordinate, è stato esteso nel 2016, sempre in via sperimentale, anche alle lavoratrici autonome o imprenditrici.

Le lavoratrici madri per ottenerlo rinunciano totalmente o parzialmente ai mesi di congedo parentale loro spettanti.

Lavoratrici autonome

È estesa, quindi, anche alle lavoratrici autonome la possibilità di presentare le domande fino al 31 dicembre 2018. Il beneficio è riconosciuto per il biennio 2017-2018, secondo l'ordine delle domande presentate o comunque fino a esaurimento dello stanziamento di 10 milioni di euro per ciascuno dei due anni, come previsto dalla legge di bilancio 2017.

Le richieste sono avanzate esclusivamente attraverso i servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo o attraverso il Patronato.

Sono interessate le madri lavoratrici autonome o imprenditrici e in particolare: le coltivatrici dirette, mezzadre e colone; le artigiane ed esercenti attività commerciali; le imprenditrici agricole a titolo principale, nonché le pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne.

Il contributo è erogato per un periodo massimo di tre mesi (tale è il periodo di congedo parentale spettante a queste categorie), solo per frazioni mensili intere, in alternativa alla fruizione di altrettanti mesi di congedo parentale ai quali la lavoratrice, di conseguenza, rinuncia.



◀ Lavoratrici dipendenti

La proroga riguarda naturalmente anche le lavoratrici dipendenti e quelle iscritte alla gestione separata, nel limite di spesa di 40 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018.

Per le lavoratrici dipendenti il contributo di 600,00 euro mensili è erogato per un periodo massimo di sei mesi, solo per frazioni mensili intere, in alternativa alla fruizione di altrettanti mesi di congedo parentale ai quali la lavoratrice, di conseguenza, rinuncia.

Le lavoratrici part-time, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, potranno accedere al contributo nella misura riproporzionata (come da tabella allegata all'avviso INPS) mentre le lavoratrici iscritte alla gestione separata possono usufruire del contributo per un periodo massimo di tre mesi.

INPS. Congedi obbligatori nel 2017 per padri lavoratori dipendenti

I congedi obbligatori di due giorni per i padri lavoratori dipendenti sono stati prorogati dalla Legge di bilancio 2017 anche per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nel 2017.

Lo chiarisce l'INPS, con messaggio n. 828 del 24 febbraio 2017, precisando quali sono le modalità di presentazione delle domande.

Questo congedo obbligatorio è pari a due giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Sono tenuti a presentare domanda all'INPS solo i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Istituto, mentre gli altri, per i quali le indennità sono anticipate dal datore di lavoro, devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo, senza necessità di presentare domanda all'INPS. In questi casi, infatti, sono i datori di lavoro a comunicare all'INPS le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso Uniemens.

Nel messaggio si evidenzia inoltre che il congedo facoltativo per i padri non è stato prorogato per l'anno 2017, pertanto non potrà essere fruito né indennizzato da parte dell'Istituto. In sostanza il padre nel 2017 può fruire solo dei due giorni obbligatori e non più di quelli facoltativi.

Per maggior completezza di informazione si ricorda che la Legge di bilancio 2017 ha rifinanziato e prorogato il congedo obbligatorio per gli anni 2017 e 2018, per la durata di due giorni nel 2017 (come nel 2016) e aumentato a quattro giorni nel 2018. Nel 2018 il padre potrà astenersi solo per un ulteriore giorno (c.d. congedo facoltativo) previo accordo con la madre e in sua sostituzione, qualora questa scelga di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo obbligatorio. I congedi facoltativi negli anni precedenti erano stabiliti in due giorni, anche nel 2016.

Questa misura, introdotta in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 e poi estesa anche negli successivi, va ad aggiungersi agli ulteriori interventi previsti nel "pacchetto famiglia" dalla Legge di bilancio 2017, alcuni dei quali sono del tutto nuovi (ad esempio il "bonus mamme" di 800 euro una tantum) altri invece già previsti che ora sono stati ulteriormente prorogati (ad esempio, il "bonus bebè"). Ulteriori approfondimenti sono inseriti nella circolare INPS n.40/2013.

LAVORO

Lavoratori e casi di inidoneità alla donazione di sangue: diritto alla retribuzione

A seguito della pubblicazione del decreto 18 novembre 2015, che ha definito le modalità di erogazione del contributo in caso di inidoneità alla donazione di sangue (in attuazione della legge n. 219/2005), l'INPS (circolare n. 29 del 7 febbraio 2017) fornisce le istruzioni operative per l'erogazione di questo contributo ai fini del diritto alla retribuzione in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato.

Si ricorda che i lavoratori dipendenti donatori di sangue hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, percependo la normale retribuzione.

Inoltre, l'art. 8, comma 2, della legge n. 219/2005 recante "Nuova disciplina delle attività trasfusionali e della produzione nazionale", ha garantito la retribuzione anche ai lavoratori giudicati inidonei alla donazione di sangue e di emocomponenti "limitatamente al tempo necessario all'accertamento della predetta inidoneità e alle relative procedure".

L'Istituto previdenziale è tenuto a rimborsare il datore di lavoro per le retribuzioni corrisposte ai dipendenti del settore privato. In particolare, coloro che risultino inidonei alla donazione hanno diritto alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta per le ore non lavorate, limitatamente al tempo necessario all'accertamento della inidoneità, nei seguenti casi previsti:

a) Sospensione o esclusione del donatore per motivi sanitari, secondo i criteri di esclusione o sospensione dalla donazione, previsti dalla normativa vigente.

- ◀ b) Mancata decorrenza dei tempi di sospensione, previsti dalla normativa vigente, tra una donazione e la successiva.
 - c) Rilevata esigenza di non procedere al prelievo per specifico emocomponente e/o gruppo sanguigno, in base alla programmazione dei bisogni trasfusionali.
- Le ore non lavorate devono essere calcolate con riferimento sia al tempo di permanenza del lavoratore presso il centro trasfusionale sia a quello di spostamento dallo stesso alla sede di servizio.
- Ai fini del diritto alla retribuzione il lavoratore sarà tenuto a inoltrare al datore di lavoro, unitamente alla domanda, il certificato del medico del servizio trasfusionale per la non idoneità, che attesti: i dati anagrafici del lavoratore e gli estremi del documento di riconoscimento dal quale sono stati rilevati, la mancata donazione, la motivazione, il giorno e l'ora di entrata e di uscita dal centro trasfusionale.

Cassazione. Licenziamento della lavoratrice madre solo per colpa grave

La lavoratrice madre può essere licenziata solo per colpa grave, non essendo sufficiente una giusta causa di licenziamento prevista nel CCNL per ininterrotta e ingiustificata assenza dal lavoro.

Lo afferma la Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 2004 del 26 gennaio 2017, ribadendo il principio di diritto, già espresso con la Sentenza n. 19912/2011, per il quale: *“il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è reso inoperante, ai sensi dell’art. 3 lettera a) del d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151, quando ricorra la colpa grave della lavoratrice, che non può ritenersi integrata dalla sussistenza di un giustificato motivo soggettivo, ovvero di una situazione prevista dalla contrattazione collettiva quale giusta causa idonea a legittimare la sanzione espulsiva, essendo invece necessario – in conformità a quanto stabilito nella sentenza della Corte costituzionale n. 61 del 1991 – verificare se sussista quella colpa specificamente prevista dalla suddetta norma e diversa, per l’indicato connotato di gravità, da quella prevista dalla disciplina pattizia per i generici casi d’inadempimento del lavoratore sanzionati con la risoluzione del rapporto. L’accertamento e la valutazione in concreto della prospettata colpa grave si risolve in un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, come tale non sindacabile in sede di legittimità se sorretto da motivazione logicamente congrua e giuridicamente immune da vizi”*.

La vicenda, per la quale è stata chiamata a pronunciarsi la Cassazione, riguarda una lavoratrice, all’epoca dei fatti in gravidanza, alla quale il giudice di appello aveva confermato il licenziamento intimato dal datore di lavoro per colpa grave, in quanto la condotta della dipendente era riconducibile all’ipotesi del CCNL che sanziona, con il licenziamento per giusta causa, *“l’assenza arbitraria dal servizio superiore a sessanta giorni lavorativi consecutivi”*, integrando la fattispecie della colpa grave stabilita dall’art. 54, co.3, lettera a) del D.lg. n. 151/2001 quale causa di esclusione del divieto di licenziamento. La Suprema Corte accoglie il ricorso della lavoratrice e cassa la Sentenza impugnata, rinviando alla stessa Corte di Appello la quale si atterrà al principio di diritto espresso.

SALUTE E SICUREZZA

Fondo di sostegno per gravi infortuni sul lavoro

Con decreto del Ministero del lavoro del 3 novembre 2016 (G.U. n. 12 del 16 gennaio 2017) sono stati determinati gli importi della prestazione *“una tantum”* erogata dal *Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro*, per gli eventi verificatisi tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2016, secondo le seguenti quattro tipologie riportate in tabella:

Tipologia	n. superstiti	Importo per nucleo superstiti (euro)
A	1	4.000
B	2	7.800
C	3	11.500
D	più di 3	17.300

Il DM indica i nuovi importi di questa prestazione, in relazione alle risorse disponibili e al numero dei familiari superstiti, fermi restando le procedure, i requisiti e le modalità di accesso ai benefici individuati con decreto ministeriale del 19 novembre 2008.

Ricordiamo che il beneficio viene erogato ai superstiti dei lavoratori deceduti per infortunio sul lavoro, anche se non soggetti alla tutela assicurativa obbligatoria INAIL.

◀ **Gli aventi diritto sono:**

- il coniuge superstite; i figli legittimi, naturali, riconosciuti o riconoscibili e adottivi, di età inferiore ai 18 anni; i figli maggiori di anni 18, studenti e viventi a carico: fino a 21 anni se studenti di scuola media superiore o professionale, fino a 26 anni se studenti universitari. Inoltre i figli maggiorenni inabili finché permane l'inabilità;
- in mancanza di coniuge e/o figli: i genitori naturali o adottanti a carico del defunto; i fratelli o le sorelle se conviventi con l'infortunato e a suo carico.

Sono compresi, inoltre, i superstiti dei soggetti tutelati ai sensi dell'assicurazione contro gli infortuni domestici n. 493/99 (c.d. "Assicurazione casalinghe").

Fondo amianto. Misura complessiva della prestazione aggiuntiva e del conguaglio per l'anno 2015

L'INAIL (con determina del Presidente n. 50/2017) ha stabilito la misura complessiva della prestazione aggiuntiva del Fondo per le vittime dell'amianto pari al 13,8% per l'anno 2015, nonché la misura del conguaglio che risulta del 3,3%, tenuto conto dei complessivi acconti della prestazione aggiuntiva già erogati (10,5%).

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.