

Italinforma

n. **3|4** / anno VI / marzo - aprile 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

FORMAZIONE: UN PROGETTO STRATEGICO PER L'ITAL

Intervista al Direttore generale **Maria Candida Imburgia**

"Da circa tre mesi, abbiamo iniziato il programma formativo 2017 all'insegna dell'innovazione e della programmazione. Ritengo che sia necessario fare formazione sul territorio anche al fine di avere un contatto diretto con gli operatori". È il direttore generale dell'Ital, Maria Candida Imburgia, a spiegare l'articolato e capillare progetto di formazione, da lei fortemente voluto e messo in campo dall'Ital per dare un ulteriore slancio all'attività di assistenza operata dal Patronato della Uil.

Qual è il principale argomento che viene affrontato in questi corsi?

La tematica principale è quella della legge di bilancio 2017, con i connessi decreti attuativi e con particolare riferimento ai temi previdenziali. Sono stati i coordinatori del territorio a chiedere che si facesse formazione proprio su queste materie.

I corsi di formazione sono impostati sul piano teorico o su quello pratico?

Sono impostati su entrambi i livelli, sia pratico che teorico. Si tratta di capire come dare assistenza concreta ai cittadini su una serie di questioni connesse a novità normative che regolamentano l'Ape volontaria, l'Ape sociale, i lavori usuranti, i lavoratori precoci. Agli operatori vengono forniti gli strumenti per poter svolgere al meglio la loro attività e per risolvere i problemi che vengono rappresentati dai cittadini.

Come sta procedendo questo progetto innovativo?

Siamo a buon punto, abbiamo già realizzato i corsi nella maggior parte delle regioni e i primi riscontri sono decisamente positivi. Non solo, abbiamo realizzato anche corsi di formazione per gli operatori che lavorano nelle nostre sedi europee, sce-



PREVIDENZA

INPS.
Pagamento
quattordicesima mensilità

Da aprile
i benefici fiscali sulle
pensioni per le vittime
del dovere

ASSISTENZA

Permessi
L.104/92 e congedo
straordinario per unioni
civili e convivenze di fatto

Assegni al nucleo
familiare e di maternità
concessi dai Comuni.
Confermati gli importi
nel 2017

Approvato il Ddl contro
la povertà con il reddito
di inclusione per nuclei
familiari in difficoltà

I nuovi livelli essenziali
di assistenza (LEA)

LAVORO

Decreto Milleproroghe:
pubblicata la legge
di conversione

INPS. Nessuno stop
ai voucher baby sitting

I nuovi italiani all'estero:
bisogni e ruolo dei
patronati. Indagine
promossa dai Patronati
aderenti al Ce.Pa

Unioni civili
e convivenze di fatto
nell'attività di impresa

Licenziamento e
incremento redditività
dell'impresa

◀ segue intervista al Direttore generale Maria Candida Imburgia

gliando una località in Francia dove sono convenuti i vari soggetti interessati. È stato un impegno davvero importante al quale seguirà un successivo appuntamento per gli operatori attivi nelle altre sedi Ital all'estero. Il rapporto diretto in aula tra formatori e operatori è stato molto apprezzato, così come è stata apprezzata la presenza dell'Ital nazionale sul territorio, perché lì dove ci sono delle distanze occorre recuperarle. Insomma, chi lavora deve sentirsi coinvolto e parte integrante di un gruppo.

Per dirla con una battuta, bisogna andare al di là dello schermo...

Esatto, l'e-learning è importante, ma il confronto diretto è essenziale. Peraltro, ho riunito preventivamente i coordinatori regionali e proseguirò con queste riunioni, una ogni trimestre. Continuerò, poi, a coinvolgere anche i responsabili europei: ci sono terreni comuni su cui è bene muoversi in sinergia.

Ci sarà anche una seconda fase?

Sì, abbiamo già programmato un secondo step: abbiamo preferito fare due moduli differenziati per tempistica e contenuti. Nel successivo, ragioneremo su nuove modalità di ampliamento della platea degli assistiti. Stiamo studiando il sistema per intercettare coloro che non hanno consapevolezza di avere alcuni diritti. E questo sarà possibile solo mettendo in atto tutte le sinergie necessarie a fare rete. Successivamente, sarà possibile socializzare tali conoscenze e tali strumenti avviando corsi di formazione specifici.

Ci sono spazi per estendere l'attività di assistenza?

Io credo che in molte realtà ci siano ancora margini di crescita. Se, pur in presenza di tutti gli strumenti necessari, ciò non dovesse accadere, sarebbe giusto verificarne insieme le cause e le ragioni. Il confronto e l'analisi ci aiutano a migliorare e a crescere..

C'è già qualche riscontro positivo anche da parte dei cittadini?

Grazie alla formazione, abbiamo risolto alcuni casi particolari che non si riuscivano a sbloccare, ma i frutti si vedranno nel medio periodo. Il nostro obiettivo è il miglioramento della qualità del servizio e dell'approccio con l'assistito. In questo modo, l'operatore può dare un senso concreto a quella che è una vera e propria missione sociale. Io ritengo, in conclusione, che la formazione sia uno strumento ideale per trovare il giusto equilibrio tra qualità e quantità funzionale all'attività di Patronato.



PREVIDENZA

INPS. Pagamento quattordicesima mensilità

L'INPS, con messaggio n. 1366 del 28 marzo 2017, fornisce le prime istruzioni per l'erogazione della somma aggiuntiva (c.d. quattordicesima) sulla mensilità di luglio a favore dei pensionati ultra sessantaquattrenni in presenza di determinate condizioni reddituali personali, tenuto conto delle novità intervenute.

Nel messaggio si ricorda che la legge di Bilancio 2017 ha incrementato l'importo della somma aggiuntiva, prevista per i titolari di pensione in possesso di un reddito complessivo individuale pari o inferiore a 1,5 volte il trattamento minimo annuo (€ 9.786,86), e l'ha estesa a coloro che hanno un reddito compreso tra 1,5 e 2 volte il trattamento minimo (tra € 9.786,86 e € 13.049,14), determinandone la relativa misura complessiva del reddito individuale annuo.

Dal 2017, se il pensionato ha un reddito fino a 9.786,86 euro l'importo sarà di 437, 546 o 655 euro, secondo gli anni di contributi versati (fino a 15 anni, fino a 25 anni o più di 25 anni); se il reddito è tra 9.786,86 e 13.049,14 euro la somma sarà pari a 336 euro, 420 euro o 504 euro secondo gli anni di contribuzione (fino a 15 anni, fino a 25 anni o più di 25 anni).

Il pagamento, precisa l'INPS, verrà effettuato d'ufficio per i pensionati di tutte le gestioni unitamente al rateo di pensione di luglio 2017 ovvero di dicembre 2017 per coloro che perfezionano il requisito anagrafico nel secondo semestre dell'anno 2017. Inoltre, il beneficio sarà erogato in via provvisoria sulla base dei redditi presunti e sarà verificato non appena saranno disponibili le informazioni consuntivate dei redditi dell'anno 2016 o, nel caso di prima concessione, dell'anno 2017.

Da aprile i benefici fiscali sulle pensioni per le vittime del dovere

Dopo il messaggio n. 368/2017, con il quale l'INPS comunicava che a decorrere dal periodo di imposta 2017 veniva estesa ai trattamenti pensionistici spettanti alle vittime del dovere e ai loro familiari superstiti l'esenzione dall'imposta sui redditi, come previsto dalla legge di Bilancio 2017, lo stesso Istituto previdenziale interviene (con messaggio n.1412 del 29 marzo 2017) per fornire indicazioni di carattere procedurale.

◀ In particolare, l'INPS precisa che il regime di esenzione fiscale è applicabile limitatamente ai trattamenti pensionistici erogati in favore dell'interessato, a causa dello svolgersi di fatti ed eventi previsti per i quali viene certificato lo status di vittima del dovere o equiparato.

Chiarisce anche che la c.d. "doppia annualità", estesa a decorrere dal 1° gennaio 2008 alle vittime del dovere e della criminalità organizzata e ai loro familiari superstiti, resta soggetta a imposizione fiscale, in quanto la norma fa riferimento ai soli "trattamenti pensionistici".

Riguardo gli aspetti procedurali l'INPS spiega che per i soggetti per i quali le informazioni erano disponibili presso lo stesso Istituto, l'esenzione delle ritenute a titolo di IRPEF e di acconto dell'addizionale comunale è stata applicata d'ufficio a decorrere dai ratei in pagamento nel mese di aprile 2017. Sulla successiva rata di maggio provvederà al rimborso delle ritenute ai fini IRPEF, già applicate sui ratei di pensione dal mese di gennaio 2017, nonché dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuto nel mese di marzo.

Invece, le vittime del dovere (feriti), le categorie "equiparate" alle vittime del dovere, i loro familiari superstiti, non individuati d'ufficio, possono presentare domanda, esclusivamente in via telematica, alla sede INPS competente. L'esenzione verrà applicata dal primo rateo di pensione utile, fermo restando il successivo rimborso delle ritenute fiscali applicate sui ratei di pensione dal mese di gennaio 2017.

Nel modello di domanda, identico per i pensionati di tutte le gestioni, si chiede di indicare la prestazione sulla quale effettuare l'esenzione e di compilare una dichiarazione di responsabilità con gli estremi del provvedimento di riconoscimento dello status.

ASSISTENZA

Permessi L.104/92 e congedo straordinario per unioni civili e convivenze di fatto

L'INPS chiarisce i requisiti di accesso e le modalità di fruizione dei permessi Legge 104/1992 e del congedo straordinario, di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per i lavoratori del settore privato nei casi di unioni civili e di convivenze di fatto.

In particolare, si tiene conto della Legge n. 76/2016, in vigore al 5 giugno 2016, che istituisce e regola le unioni civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto (sia tra persone dello stesso sesso sia di sesso diverso) e della sentenza della Corte Costituzionale n. 213/2016 a seguito della quale viene incluso il convivente della persona disabile grave tra i soggetti legittimati a fruire dei permessi lavorativi.

Da qui la necessità di coordinare le disposizioni vigenti sull'assistenza alle persone disabili con le novità introdotte. L'Istituto, dato che la Legge n. 76/2016 equipara il componente dell'unione civile al coniuge, chiarisce che i tre giorni di permesso mensile retribuito Legge n. 104/92 e il congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5, D.Lgs.151/2001 possono essere concessi anche in favore di un lavoratore dipendente, parte di un'unione civile, che presti assistenza all'altra parte. Ai fini della concessione del congedo retribuito biennale l'unito civilmente è incluso, in via alternativa e al pari del coniuge, tra i soggetti individuati prioritariamente dalla legge.

Nella circolare si precisa che, a differenza di quanto avviene per i coniugi, la parte di un'unione civile può usufruire dei permessi Legge 104/92 e del congedo straordinario solo quando presta assistenza all'altra parte e non anche a un parente della stessa, non essendovi rapporto di affinità.

Il convivente di fatto può usufruire invece solo dei tre giorni di permesso mensile previsti dalla Legge n. 104/92, essendo compreso tra i soggetti legittimati per l'assistenza alla persona disabile grave, in alternativa al coniuge, parente o affine di secondo grado, ma non del congedo retribuito biennale che spetta in caso di unione civile.

Fermo restando il principio del referente unico, ne consegue che il diritto a usufruire dei permessi Legge 104/92 per assistere il disabile può essere concesso, in alternativa, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto, al parente o all'affine entro il secondo grado. Si può estendere tale beneficio a parenti o affini di terzo grado qualora i genitori o il coniuge/la parte dell'unione civile/il convivente di fatto della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Infine, l'INPS precisa che in attesa che sia resa operante la procedura, le parti di unioni civili che intendono beneficiare dei 3 giorni di permesso legge 104/92 e/o dei periodi di congedo straordinario, e i conviventi di fatto per usufruire dei 3 giorni di permesso legge 104/92, possono presentare la domanda alla struttura Inps competente, in modalità cartacea, con gli appositi modelli.

Nella domanda il richiedente è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità, ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000, lo stato di coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ex comma 36 della legge 76/2016.

Assegni al nucleo familiare e di maternità concessi dai Comuni. Confermati gli importi nel 2017

L'INPS, con la circolare n. 55 dell'8 marzo 2017, a seguito del Comunicato del Dipartimento delle politiche per la famiglia (G.U. n. 47 del 25/02/2017) che conferma, anche per il 2017, la misura e i requisiti economici dell'assegno al nucleo familiare numeroso e dell'assegno di maternità già applicati nel 2016, riporta i seguenti importi:

- L'assegno per il nucleo familiare da corrispondere agli aventi diritto per l'anno 2017 è pari, nella misura intera, a Euro 141,30. Per le domande relative al medesimo anno, il valore dell'indicatore della situazione economica equivalente è pari a Euro 8.555,99.
- L'importo dell'assegno mensile di maternità, spettante nella misura intera, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenuti dal 1.1.2017 al 31.12.2017 è pari a Euro 338,89 per cinque mensilità e quindi a complessivi Euro 1.694,45. Il valore dell'indicatore della situazione economica equivalente da tenere presente per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenuti dal 1.1.2017 al 31.12.2017, è pari a Euro 16.954,95.

Ricordiamo che questa prestazione è concessa a domanda da presentare al Comune di residenza entro il termine perentorio di 6 mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

Approvato il Ddl contro la povertà con il reddito di inclusione per nuclei familiari in difficoltà

È stato approvato in via definitiva dal Senato il Ddl delega recante norme per il contrasto alla povertà e riordino delle prestazioni sociali.

Via libera quindi al provvedimento, che ha già ottenuto l'ok della Camera e che diverrà legge non appena pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, con l'introduzione del cosiddetto reddito di inclusione per i nuclei familiari in difficoltà in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

Il Ddl, in un unico articolo, delega il Governo ad adottare entro sei mesi più decreti legislativi per introdurre una misura di contrasto della povertà assoluta, per riordinare le prestazioni di natura assistenziale e per rafforzare e coordinare gli interventi dei servizi sociali garantendo in tutto il territorio nazionale i livelli essenziali delle prestazioni. I principi e criteri direttivi della delega affermano che il reddito di inclusione deve essere una misura unica a livello nazionale, di carattere universale, subordinata alla prova dei mezzi e all'adesione a un progetto personalizzato di inclusione, articolata in un beneficio economico e in una componente di servizi alla persona.

Per usufruire di questa misura sarà richiesto un requisito di durata minima di residenza nel territorio nazionale e la condizione economica del nucleo familiare. È previsto un graduale incremento del beneficio e dell'estensione dei beneficiari, da individuare prioritariamente tra i nuclei familiari con figli minori o con disabilità grave, donne in stato di gravidanza, disoccupati di età superiore a 55 anni.

I nuovi livelli essenziali di assistenza (LEA)

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 65 del 18 marzo 2017 (S.O. n. 15) il Dpcm recante l'aggiornamento dei Livelli essenziali di assistenza, in vigore al 19/03/2017.

Il provvedimento, atteso da tempo, interviene dopo ben 16 anni abrogando il precedente Dpcm del 2001.

I Lea sono le prestazioni e i servizi che il Servizio sanitario nazionale deve garantire a tutti i cittadini, con le risorse pubbliche, gratuitamente o dietro pagamento di una quota di partecipazione (ticket).

In sintesi alcune delle novità introdotte dal decreto.

Aggiornamento del nomenclatore dell'assistenza protesica, fermo al 1999, con l'introduzione di ausili protesici tecnologicamente avanzati (ad es. tastiere adattate per persone con gravissime disabilità, carrozzine, ecc.); introduzione di nuovi vaccini; aggiornamento degli elenchi di malattie rare, croniche e invalidanti che danno diritto all'esenzione dal ticket; introduzione dello screening neonatale per sordità e cataratta congenita e per molte malattie metaboliche ereditarie; aggiornamento delle prestazioni che il SSN offre gratuitamente in epoca preconcezionale, in gravidanza e in puerperio; trasferimento della celiachia nell'elenco delle malattie croniche; aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza per la diagnosi



◀ precoce, la cura e il trattamento individualizzato dei disturbi dello spettro autistico; inserimento nella specialistica ambulatoriale di tutte le prestazioni necessarie per la procreazione medicalmente assistita, omologa ed eterologa. E altro ancora. Per garantire l'aggiornamento continuo e sistematico dei Lea, è stata istituita la Commissione nazionale, presieduta dal Ministro della salute, con la partecipazione delle Regioni e il coinvolgimento dei soggetti con competenze tecnico-scientifiche. Il Dpcm (con 64 articoli e 12 allegati) è in vigore, ma alcune disposizioni non sono applicabili immediatamente. Ad esempio le norme per l'erogazione dei dispositivi protesici troveranno attuazione dalla data di pubblicazione dell'apposito decreto interministeriale, mentre quelle che riguardano le malattie rare dovrebbero entrare in vigore dal centottantesimo giorno dalla data di entrata in vigore del Dpcm. In sostanza, l'applicazione dei nuovi Lea sarà graduale.

LAVORO

Decreto Milleproroghe: pubblicata la legge di conversione

Il Decreto Milleproroghe 2017 è legge. È vigente al 1° marzo 2017 la legge n. 19/2017 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge n. 244/2016 recante la proroga e la definizione di termini (c.d. Milleproroghe 2017). La legge è stata pubblicata sulla G.U. n. 49 del 28 febbraio 2017, S.O. n. 14.

Segnaliamo alcuni rinvii previsti dalla legge.

Proroga disoccupazione collaboratori

La prestazione DIS-COLL viene prorogata fino al 30 giugno 2017, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2017 e sino a giugno 2017, nel limite di 19,2 milioni di euro per il 2017.

Obbligo assunzione disabili slitta di un anno

Viene differito dal 1° gennaio 2017 al 1° gennaio 2018 l'obbligo, per i datori di lavoro privati, che occupano da 15 a 35 dipendenti nonché per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, di assumere un lavoratore con disabilità, a prescindere dall'effettuazione di una nuova assunzione. In pratica al raggiungimento dei 15 lavoratori dipendenti.

Rimane pertanto in vigore, per tutto il 2017, la previgente norma per la quale tale obbligo scatta solo se vi sono nuove assunzioni. Questi datori di lavoro hanno un anno di tempo per assumere un disabile dall'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.

Pensioni. Nessun recupero nel 2017

È previsto un ulteriore differimento al 1° gennaio 2018 (in luogo del 1° gennaio 2017) della norma transitoria circa l'adeguamento delle pensioni, volto a compensare l'inflazione che prevede la restituzione all'ente erogatore dello 0,1%.

Obbligo di comunicazione di infortuni sul lavoro

Viene differito dal 2 aprile 2017 al 12 ottobre 2017 il termine di decorrenza dell'obbligo della comunicazione all'INAIL, a fini statistici e informativi, degli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

INPS. Nessuno stop ai voucher baby sitting

L'Inps continuerà a erogare i voucher baby sitting, nonostante l'abolizione dei buoni lavoro a seguito dell'entrata in vigore del DL n. 25 del 17 marzo 2017.

La novità è riportata dallo stesso Istituto in un comunicato stampa del 30 marzo 2017, nel quale rende noto che, tenuto conto del positivo parere del Ministero del Lavoro e del Dipartimento Politiche per la Famiglia, a seguito di un suo quesito, continuerà a emettere questi voucher per il pagamento di baby sitter.

Si ricorda che il contributo di 600 euro mensili (legge n. 92/2012), utilizzabile dalle lavoratrici madri in alternativa al congedo parentale per il servizio di baby sitting o per la fruizione dei servizi per l'infanzia (es. asili nido), è stato rifinanziato e prorogato per il 2017 e 2018 dalla legge di Bilancio 2017, ferme restando le relative disposizioni attuative.

Questo beneficio, introdotto inizialmente per le madri lavoratrici dipendenti, pubbliche o private, e parasubordinate, è stato successivamente esteso, sempre in via sperimentale, anche alle autonome o imprenditrici. Le lavoratrici madri per ottenerlo rinunciano totalmente o parzialmente ai mesi di congedo parentale loro spettanti (6 o 3 mesi).

I nuovi italiani all'estero: bisogni e ruolo dei patronati. Indagine promossa dai Patronati aderenti al Ce.Pa

Oltre 5.000.000 sono gli italiani all'estero e molti altri sono i giovani che vorrebbero lasciare il nostro paese, non solo per cercare quel lavoro che in Italia non riescono a trovare, ma anche per fare un'esperienza nuova. Quasi uno su 3 conosce i patronati ai quali riconoscono un ruolo decisivo nell'affrontare le problematiche legate al trasferimento e oltre il 50% si dichiara soddisfatto dei servizi resi da questi istituti per agevolare il loro inserimento nei paesi ospitanti; anzi, ne chiedono l'ampliamento.

E' uno spaccato sulla nuova mobilità delle persone, che emerge da una indagine su "I nuovi italiani all'estero: i loro bisogni e il ruolo dei patronati", promossa dai Patronati del Ce.Pa (Acli, Inas, Inca e Itai) e realizzata dall'istituto di ricerca Eumetra, diretto dal professor Renato Mannheimer, mette in luce i cambiamenti profondi di questi trasferimenti; un fenomeno in crescita anche a causa della crisi, che ha mutato le ragioni alla base della mobilità.

Tra quanti hanno già lasciato il nostro Paese, se un buon 50% degli intervistati dichiara di essersi recato all'estero per motivi occupazionali, l'altra metà si divide tra chi ha voluto fare una esperienza diversa (la cosiddetta generazione degli Erasmus) e chi, invece, si è trasferito dopo la pensione verso altri paesi nei quali il sistema di tassazione è più favorevole (14% del campione).

Alle ragioni del trasferimento si aggiunge la lista dei problemi incontrati. Per quasi tutti (circa il 90% degli intervistati), l'ostacolo principale è la scarsa conoscenza della lingua del paese ospitante, mentre sorprendentemente e solo in secondo piano emergono le difficoltà di accesso ai vari sistemi di welfare, che pure sono molto diversi tra loro. Ciononostante, spicca tra tutti la propensione a rimanervi (oltre il 50%), senza fare ritorno in patria, ma anche la volontà di trasformare la loro permanenza in un'occasione per migliorare la loro qualità della vita (38%).

Ai tanti già trasferiti all'estero, si aggiunge una quota significativa di giovani (tra i 28 e i 35 anni) che vivono in Italia e che hanno desiderio di lasciare il nostro paese: il 51% del campione lo farebbe per motivi di lavoro e il restante 49% per altri motivi; tra questi il 26% per fare un'esperienza diversa. Anche per loro, la scarsa conoscenza della lingua è il principale elemento frenante nell'intraprendere una decisione così drastica. *(Estratto della nota Ce.Pa del 28 marzo 2017)*

Unioni civili e convivenze di fatto nell'attività di impresa

L'INPS, con la circolare n. 66 del 31 marzo 2017, nel ricordare che la legge n. 76/2016 ha introdotto l'istituto delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplinato le convivenze di fatto, fornisce le prime istruzioni in merito ai riflessi delle nuove disposizioni sulla disciplina degli obblighi previdenziali posti a carico degli esercenti attività d'impresa.

Unioni civili

Tenuto conto che il componente dell'unione civile è equiparato al coniuge, sono estese le tutele previdenziali in vigore per gli esercenti attività autonoma anche ai coadiuvanti uniti civilmente al titolare. Pertanto il titolare sarà tenuto, mediante il sistema ComUnica, a indicare come proprio collaboratore colui al quale è unito civilmente, identificandolo, nel campo relativo al rapporto di parentela, quale coniuge.

Precisa inoltre l'INPS che anche ai fini dell'istituto dell'impresa familiare, il soggetto unito civilmente al titolare dell'impresa familiare deve essere equiparato al coniuge, con i conseguenti diritti ed obblighi di natura fiscale e previdenziale.

Convivenze di fatto

Le convivenze di fatto consistono in unioni stabili tra due persone maggiorenni, legate da vincoli affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

Diversamente da quanto accade per le unioni civili la nuova normativa, pur estendendo al convivente alcune tutele, riservate al coniuge o ai familiari, non introduce alcuna equiparazione di status, né estende al convivente gli stessi diritti/obblighi di copertura previdenziale previsti per il familiare coadiutore. Pertanto, il convivente di fatto, - precisa l'INPS - non avendo lo status di parente o affine entro il terzo grado rispetto al titolare d'impresa, non è contemplato quale prestatore di lavoro soggetto a obbligo assicurativo in qualità di collaboratore familiare.

Nella circolare si evidenzia comunque che il codice civile, a seguito delle modifiche apportate dalla legge n. 76, attribuisce al convivente "che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente" il diritto di "partecipazione agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi, nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, commisurata al lavoro prestato", a meno che non sussista già tra le parti un rapporto di subordinazione o di società.

L'attribuzione di utili d'impresa al convivente di fatto non comporta l'obbligo contributivo del convivente alle gestioni autonome, mancando i necessari requisiti soggettivi, dati dal legame di parentela o affinità rispetto al titolare.

Licenziamento e incremento redditività dell'impresa

Si segnala la nota sentenza n. 25201 del dicembre scorso della Corte di Cassazione che afferma la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in ragione di una migliore efficienza gestionale dell'impresa ovvero di un incremento della redditività della stessa.

La Cassazione interviene dopo due sentenze in contrasto tra di loro: mentre per il Giudice di primo grado il licenziamento del dipendente era considerato legittimo in quanto *"effettivamente motivato dall'esigenza tecnica di rendere più snella la catena di comando e quindi la gestione aziendale"*, in appello veniva ritenuto illegittimo, poiché, in mancanza della prova da parte dell'azienda dell'esigenza di fare fronte a eventi sfavorevoli ovvero per sostenere spese di carattere straordinario, ogni riassetto dell'impresa *"risulta motivato soltanto dalla riduzione dei costi e, quindi, dal mero incremento del profitto"*.

La Suprema Corte cassa la sentenza della Corte di Appello e conferma il licenziamento, richiamando anche l'articolo 41 della Costituzione che prevede la libera iniziativa economica dei privati. Ricorda inoltre i due diversi orientamenti della giurisprudenza di legittimità, evidenziando che, secondo precedenti pronunce, non è necessario *"che si debba fronteggiare un andamento economico negativo o spese straordinarie"*, essendo sufficiente che il licenziamento sia determinato dall'obiettivo di salvaguardare l'attività produttiva, la competitività nel settore in cui l'azienda opera, non escludendo anche le ragioni dirette ad un aumento della redditività.

"Non pare dubbio che spetta all'imprenditore stabilire la dimensione occupazionale dell'azienda, evidentemente al fine di perseguire il profitto che è lo scopo lecito per il quale intraprende."

In conclusione, nella Sentenza si afferma il seguente principio di diritto: *"Ai fini della legittimità del licenziamento individuale intimato per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604 del 1996, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, tra le quali non è possibile escludere quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività dell'impresa, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa; ove però il licenziamento sia stato motivato richiamando l'esigenza di fare fronte a situazioni economiche sfavorevoli ovvero a spese notevoli di carattere straordinario ed in giudizio si accerti che la ragione indicata non sussiste, il recesso può risultare ingiustificato per una valutazione in concreto sulla mancanza di veridicità e sulla pretestuosità della causale addotta dall'imprenditore"*.