

## Si cambia

Senza intenti pretenziosi, ma con l'obiettivo di razionalizzare e rendere più fruibile il nostro sistema della comunicazione, inizia con questo numero di Lettera Ital un percorso innovativo nel rapporto con gli operai, gli assistiti e i delegati. Sarà un progetto che si perfezionerà nel tempo e che parte dalla semplice idea di rendere immediatamente visibile la notizia e il suo approfondimento. Dunque, si cambia. Con un passo lento e costante e con l'approccio riformista che connota anche le più piccole esperienze quotidiane della nostra attività, ma si cambia registro.

Introdurremo un sommario, un colore e relative testatine per ogni macro argomento, così da individuare subito

il tema che può interessare maggiormente al singolo lettore. Proveremo a redigere testi più brevi e più snelli, usando il meno possibile i tecnicismi e ricorrendo a un linguaggio piano ed essenziale. Cercheremo anche di rendere più omogeneo lo stile dei diversi contributi scritti.

Per quel che riguarda il merito, lasceremo più spazio all'approfondimento collocando la notizia "urgente" nel sito e realizzeremo, per ogni numero mensile, un breve articolo di fondo o un'intervista che affrontino questioni considerate meritevoli di una più specifica riflessione.

Ci sarà, poi, un'ulteriore interazione con la Uilwebtv: alcuni degli argomenti trattati in Lettera Ital verranno

riproposti anche facendo ricorso a questo nuovo, ma ormai consolidato strumento comunicativo di cui si è dotata la nostra Uil. E infine, rilanceremo l'essenza della notizia tramite twitter e facebook.

Insomma, parte una nuova esperienza Ital che vuole essere a supporto di un servizio moderno ed efficiente per l'assistenza di lavoratori e pensionati. Siamo certi che, anche questa volta, il tempo e i risultati ci daranno ragione e sapranno esaltare l'impegno del team di attivisti e operatori a cui abbiamo affidato questo compito.

Buon lavoro e in bocca al lupo

Gilberto De Santis

### In questo numero

#### LAVORO E AMMORTIZZATORI SOCIALI

- Licenziamento per motivi disciplinari: diritto all'ASPI e obbligo del versamento contributivo
- Liquidazione anticipata ASpl e mini ASpl
- Indennità di disoccupazione "una tantum" Co.co.pon

#### SALUTE E ASSISTENZA

- Corte Costituzionale: Disabilità e congedo retribuito biennale anche a parenti o affini entro il terzo grado
- Corte di Cassazione: Sentenze su malattie del lavoratore e licenziamento illegittimo.
- Circolare INAIL: Rivalutazione assegno di incollocabilità Inail per il 2013.
- INPS: casi di cumulabilità dell'assegno ordinario di invalidità e dell'indennità per congedo straordinario.
- INPS: Invalidità civile, prestazioni sospese per assenza a visita

#### PREVIDENZA

- Ex- ENPALS: domande di riscatto laurea.



Se vuoi ricevere Lettera Ital sul tuo indirizzo e-mail compila la scheda di registrazione sul sito [www.italuil.it](http://www.italuil.it)



**LAVORO E AMMORTIZZATORI SOCIALI***Ammortizzatori sociali***Licenziamento  
per motivi disciplinari:  
diritto all'ASPi  
e obbligo del versamento  
contributivo**

Il Ministero del lavoro in risposta all'Interpello riguardante il diritto all'Aspi in caso di licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa chiarisce che spetta l'indennità ASpi in favore del lavoratore e sussiste l'obbligo a carico del datore di lavoro del versamento della relativa contribuzione.

Il Ministero ha chiarito che il licenziamento disciplinare non possa essere qualificato come disoccupazione "volontaria". Dalle disposizioni che regolano l'ASpi si evince che le cause di esclusione dall'ASpi e del relativo contributo a carico del datore di lavoro sono tassative e riguardano i casi di dimissioni (con l'eccezione delle dimissioni per giusta causa ovvero delle dimissioni intervenute durante il periodo di maternità tutelato dalla legge) e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Nel ragionamento seguito dal Ministero è stata richiamata anche la Corte Costituzionale (Sentenza n. 405/2001) che nell'analoga situazione di licenziamento disciplinare, ha statuito il diritto all'indennità di maternità.

Anche nel caso di specie affrontato nell'Interpello il licenziamento disciplinare può essere considerato un'adeguata risposta dell'ordinamento al comportamento del lavoratore e, pertanto, negare la corresponsione della ASpi costituirebbe un'ulteriore reazione sanzionatoria nei suoi confronti.

In conclusione il Ministero non ravvede margini per negare il pagamento del contributo a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 2, comma 31 della legge sul Mercato del lavoro 92/2012.

*Ammortizzatori sociali***Liquidazione  
anticipata ASpl  
e mini ASpl**

La Circolare Inps n. 145 del 9 ottobre 2013 fornisce le istruzioni operative per l'applicazione, in via sperimentale e nel limite massimo di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, delle disposizioni che prevedono che il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'indennità di disoccupazione ASpl o mini ASpl possa richiedere la **liquidazione anticipata in un'unica soluzione degli importi** del relativo trattamento non ancora percepiti, **al fine di intraprendere un'attività di lavoro autonomo, ovvero per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa.**

Destinatari di tale disposizione sono i lavoratori beneficiari dell'indennità mensile di ASpl o mini-ASpl che intendono intraprendere un'attività di lavoro autonomo; associarsi in cooperativa; avviare un'attività di auto impresa o di micro impresa; intraprendere attività di collaborazione a progetto ovvero co.co.co.

I lavoratori che intendono avvalersi della liquidazione in unica soluzione della prestazione ASpl o mini-ASpl devono inoltrare la domanda all'Inps esclusivamente in via telematica allegando la documentazione richiesta a seconda del tipo di attività autonoma che si intende intraprendere.

Gli Uffici di Patronato Ital Uil sono a disposizione gratuitamente per l'inoltro della domanda telematica.

Ammortizzatori sociali

## Indennità di disoccupazione una tantum Co.co.pro

La legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2013, un' indennità ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'Inps, che soddisfino "in via congiunta" per il triennio 2013-2015 una serie di requisiti che di seguito ricordiamo:

- a) abbiano operato in regime di monocommittenza nel corso dell'anno precedente;
- b) abbiano conseguito, nell'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto ad imposizione fiscale non superiore a 20.000 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati intervenuta nell'anno precedente;
- c) abbiano accreditato, nell'anno di riferimento presso la Gestione separata, un numero di mensilità non inferiore ad uno;
- d) abbiano avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi nell'anno precedente;
- e) abbiano accreditate, nell'anno precedente presso la Gestione separata, almeno tre mensilità.

Con il recente messaggio n. 16961/2013, l'Istituto previdenziale ha fornito alcuni chiarimenti per la corretta applicazione delle disposizioni riguardanti il diritto all'indennità di disoccupazione una tantum prevista per i lavoratori c.d. co.co.pro. E' stato chiarito che ai fini del raggiungimento del requisito reddituale utile per accedere alla prestazione tantum vanno prese in considerazione anche le prestazioni ottenute per i periodi di maternità.

Inoltre, ai fini del requisito di un periodo ininterrotto di almeno due mesi di disoccupazione nell'anno precedente, questo deve intendersi al netto di periodi non coperti da indennità.

## SALUTE E ASSISTENZA

Disabilità

## Corte Costituzionale: Disabilità e congedo retribuito biennale anche a parenti o affini entro il terzo grado

La Corte Costituzionale con la sentenza n. 203/2013 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/01 (Testo unico a tutela della maternità e paternità) nella parte in cui non include tra i soggetti legittimati a fruire del congedo, il parente o l'affine entro il terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla disposizione impugnata, idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

La Corte ha precisato che l'attuale normativa (D.Lgs. n. 119/11) ha ampliato la platea dei soggetti a cui tale diritto è riconosciuto, recependo le sentenze della stessa Corte, ma ha altresì individuato un rigido ordine gerarchico tra i possibili beneficiari, che non può essere alterato in base ad una libera scelta della persona disabile. La limitazione della sfera soggettiva prevista dalla norma, sempre secondo la Corte, può infatti pregiudicare l'assistenza del disabile grave in ambito familiare, allorché nessuno di tali soggetti sia disponibile o in condizione di prendersi cura dello stesso.

Dopo questa importante sentenza anche il parente o l'affine entro il terzo grado convivente di persona disabile grave può fruire del congedo, quando gli altri familiari individuati dalla norma secondo l'ordine di priorità, ossia il coniuge convivente, i genitori anche adottivi, i figli conviventi, i fratelli e le sorelle conviventi, siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

◀ In attesa delle indicazioni che l'Inps dovrà fornire, si ricorda che gli effetti di una sentenza della Corte Costituzionale trovano applicazione per tutti quei casi non esauriti per sentenze passate in giudicato o perché trascorso il periodo di prescrizione.

I lavoratori interessati alla luce del nuovo principio sancito possono rivolgersi agli uffici del Patronato Ital Uil, per informazioni, tutela e assistenza gratuite.

Prestazioni a sostegno del reddito

## **Corte di Cassazione: Sentenze su malattie del lavoratore e licenziamento illegittimo.**

Con tre sentenze la Corte di Cassazione si è pronunciata sulla illegittimità del licenziamento in caso di malattia del lavoratore, in relazione a diverse situazioni.

### **La malattia "causata" dal datore di lavoro non entra nel periodo di comporto.**

Con la sentenza n. 22538 del 2 ottobre 2013 la Corte ha dichiarato che è illegittimo il licenziamento del lavoratore che supera il periodo di comporto quando venga accertato, come nel caso di specie, che le assenze per malattia siano conseguenza dell'ambiente lavorativo e della condotta aziendale posta in essere nei suoi confronti, in particolare con le numerose sanzioni disciplinari spropositate poi accertate come illegittime, da ciò derivando la loro non computabilità ai fini del calcolo del periodo di comporto.

La Suprema Corte ha respinto il ricorso con il quale la società, proprietaria di un supermercato, chiedeva il licenziamento del dipendente, sostenendo che le continue assenze giustificavano la perdita del posto. Viene così confermato quanto stabilito dal Tribunale, sulla scorta dell'istruttoria espletata, e poi dalla Corte d'appello, che le assenze per malattia erano imputabili alla responsabilità del datore di lavoro e di conseguenza irrilevanti ai fini del calcolo del periodo di comporto.

### **Illegittimo il licenziamento se la patologia non è particolarmente grave.**

Con la seconda sentenza n. 23068 del 10 ottobre 2013 la Corte di Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento del lavoratore se la patologia non è particolarmente invalidante e compatibile con le mansioni assegnategli, una volta adottate le cautele di legge in grado di ridurre i rischi per la salute, anche quando il medico competente si sia espresso sulla idoneità del dipendente.

La Corte ha respinto così il ricorso della società datrice di lavoro, ritenendo che nella fattispecie la Corte d'appello ha adeguatamente motivato il proprio convincimento in merito alla idoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni lavorative facendo leva proprio sul parere tecnico del consulente d'ufficio e condividendone le conclusioni.

Viene ribadito nella sentenza che: "nel caso di contrasto tra il contenuto del certificato del medico curante e gli accertamenti compiuti dal medico di controllo, il giudice del merito deve procedere alla loro valutazione comparativa al fine di stabilire (con giudizio che è insindacabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato) quale delle contrastanti motivazioni sia maggiormente attendibile,..."

### **Illegittimo il licenziamento del lavoratore in malattia che lavori occasionalmente altrove.**

Infine con la recente sentenza del 15 ottobre la n. 23365 la Cassazione ha affermato la illegittimità del licenziamento di un lavoratore in malattia che occasionalmente lavorava presso l'azienda di un parente, se l'attività non pregiudica la guarigione.

Secondo la Corte le contestazioni del datore di lavoro sono generiche e non offrono elementi precisi. Inoltre l'attività svolta dal lavoratore era occasionale e sporadica, non assimilabile ad una prestazione lavorativa e, comunque, è risultata compatibile con la patologia sofferta, non violando i canoni di correttezza e buona fede. "Lo stato di malattia era indubitabile e le marginali attività espletate

◀ non avrebbero, in realtà, potuto rendere più difficile il processo di guarigione, anzi poteva affermarsi che tali attività potevano avere un'incidenza funzionale e positiva per la stessa guarigione.”

### **Circolare INAIL: Rivalutazione assegno di incollocabilità Inail per il 2013**

L'Inail con circolare n. 47 del 1° ottobre 2013, comunica che dal 1° luglio 2013, l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità, aumentato del 3,02%, è fissato nella misura di Euro 253,04, precisando che l'Istituto provvederà direttamente alle operazioni di conguaglio con il pagamento del rateo di novembre 2013.

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

impossibilità ad essere collocato in qualsiasi settore lavorativo;

grado di inabilità non inferiore al 34%, secondo le tabelle del T.U. 1124/65, per gli eventi denunciati prima del gennaio 2007;

menomazione dell'integrità psicofisica di grado superiore al 20%, secondo le tabelle del D.Lgs. n. 38/2000, a causa di infortunio verificatosi o malattia professionale denunciata, dal 1° gennaio 2007 (legge finanziaria 2007).

L'assegno decorre dal mese successivo alla presentazione della richiesta e non è soggetto a tassazione Irpef.

### **INPS: Assegno ordinario di invalidità e l'indennità per congedo straordinario. Cumulabilità**

L'assegno ordinario di invalidità è cumulabile con l'indennità per congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili gravi di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs n. 151/2001, in quanto detta indennità non è configurabile come reddito da lavoro, avendo natura assistenziale come evidenziato dal Ministero del lavoro.

Lo comunica l'Inps con messaggio un recente messaggio con il quale modifica le precedenti indicazioni di incumulabilità.

L'Istituto sosteneva infatti che l'indennità per congedo straordinario avesse natura sostitutiva della retribuzione e, pertanto, in caso di percezione di assegno ordinario di invalidità questo fosse soggetto alle riduzioni di cui alla legge n. 335/95 e alle trattenute per incumulabilità con reddito da lavoro dipendente.

Questo orientamento è mutato a seguito della ridefinizione da parte del Ministero del lavoro della natura assistenziale del congedo straordinario.

Gli uffici del Patronato Ital Uil sono a disposizione gratuitamente per chiarimenti e assistenza

*Prestazioni assistenziali: invalidità civile*

### **INPS: Invalidità civile, prestazioni sospese per assenza a visita**

L'Inps con messaggio n. 16879 del 21/10/2013 comunica che con decorrenza novembre 2013 è stata disposta la sospensione d'ufficio di un gruppo di prestazioni di invalidità civile, con visita programmata fino a luglio 2013, i cui titolari sono risultati assenti alla visita di verifica straordinaria.

Sono stati esclusi dalla sospensione i nominativi per i quali è prevista una nuova convocazione a visita ambulatoriale o domiciliare.

Gli interessati sono informati della sospensione con una lettera inviata dall'Istituto Previdenziale che contiene anche l'invito a rivolgersi alle Unità Operative Inps medico legali Complesse e Semplici operanti sul territorio (UOC/UOS) per fissare una nuova visita, la cui convocazione dovrà essere stabilita con priorità assoluta.

◀ Le prestazioni resteranno sospese fino all'esito della visita, mentre verrà ripristinato immediatamente il pagamento, esclusivamente nel caso in cui venga accertato che la mancata presentazione a visita era stata determinata da: degenza in strutture sanitarie protette; ricovero in strutture ospedaliere; condizioni che comportano l'esonero dalla visita secondo le norme vigenti (DM 2 agosto 2007); condizioni di intrasportabilità.

Gli uffici del patronato ITAL UIL sono a disposizione per informazioni, tutela e assistenza gratuite.

## PREVIDENZA

### **Ex- ENPALS: domande di riscatto laurea**

A partire dal 4 novembre l'inoltro delle istanze di riscatto di laurea alla Gestione ex Enpals dovrà avvenire esclusivamente in via telematica. Lo precisa l'Inps con la circolare n. 147 del 14 ottobre u.s.

Le domande presentate in forma diversa non saranno procedibili fino a quando non verranno trasmesse attraverso il canale telematico.

Gli Uffici del Patronato ITAL sono a disposizione per fornire assistenza e consulenza gratuite nella verifica delle posizioni assicurative dei lavoratori con iscrizione ex Enpals e nella presentazione delle relative istanze in via telematica.