

## Anziani e giovani, fuga all'estero

De Santis: "Così perdiamo la ricchezza del Paese"

Intervista al Presidente dell'Ital  
Gilberto De Santis

**Presidente, uno dei temi che caratterizzano il dibattito sociale di questi giorni è il provvedimento sul contrasto alla povertà. Ci sono certamente alcune novità positive, altre vanno verificate. Tu, però, hai espresso una perplessità di fondo: vogliamo parlarne?**

È evidente che un ampliamento delle tutele sul terreno del contrasto alla povertà è un fatto estremamente positivo. Tuttavia, si tratta di verificare la fattibilità e l'efficacia di questi provvedimenti: dunque, occorre vedere innanzitutto come quelle norme vengono declinate.

*Ciò detto, però, c'è una considerazione di carattere generale su cui vorrei soffermarmi: non si può affrontare questo tema trattandolo con asetticità come se ragionassimo di numeri e non di storie vere e di persone in carne e ossa. Noi parliamo di milioni di cittadini, l'uno diverso dall'altro, con problematiche profondamente differenti tra loro: non si può fare una generalizzazione. Bisogna approcciare la questione con una logica di flessibilità e di concretezza. La povertà è un dramma personale e sociale ed è con questa consapevolezza che bisogna trovare le soluzioni ai tanti e diversi problemi della gente a cui la vita non ha sorriso.*

**Quando si parla di povertà, nell'immaginario collettivo emerge quasi sempre la figura del pensionato. Ed effettivamente la stragrande maggioranza di questi nostri concittadini hanno redditi al limite della sopravvivenza. Molti pensionati stanno addirittura emigrando e il fenomeno è diventato ormai diffuso. Che fare?**

Sì, è vero: il fenomeno dei pensionati che lasciano l'Italia per trascorrere gli anni della loro vecchiaia all'estero sta prendendo sempre più piede. Ci sono Paesi in cui, con una pensione di 1000 euro al mese, si può vivere dignitosamente e anche i servizi sono molto più soddisfacenti ed efficienti che da noi.

### In questo numero

#### PREVIDENZA E ASSISTENZA

- Inps: indicazioni operative per presentare domanda di ASDI
- Legge di stabilità e penalizzazione delle pensioni anticipate
- Stabilità 2016 e regime sperimentale donna
- Dipendenti pubblici e congedo parentale a ore. Indicazioni Inps
- Genitori parasubordinati: adozioni e automaticità delle prestazioni. Circolare Inps
- Cumulabilità riscatto laurea/congedo parentale
- Inps. Assegni per il nucleo familiare e di maternità concessi dai Comuni per il 2016
- Cassazione. Visite di controllo e comunicazioni all'Inps
- Retribuzioni e importi per maternità, malattia, tbc per il 2016. Circolare Inps

#### SALUTE E SICUREZZA

- Circolare Inail. Invio telematico della certificazione medica
- Cassazione: quali responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio
- Inail. Estensione del diritto al rimborso dei farmaci

#### LAVORO

- Dimissioni volontarie del rapporto di lavoro. La nuova procedura telematica
- Cassazione: licenziamento per superamento comporta e permessi Legge 104/92

#### UIL.IT

- Analisi Uil su "flessibilità anticipata"

Chiuso in redazione il 30 marzo 2016



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



segue Intervista a Gilberto De Santis

*È la testimonianza, semmai ce ne fosse stato bisogno, di quanto pre-occupante sia la condizione reddituale della stragrande maggioranza dei nostri pensionati che, alla loro età, sono costretti a rinunce pesanti e ingiuste: dopo anni di lavoro e di sacrifici, abbandonare i propri affetti e le proprie abitudini non è certo una scelta che si possa compiere a cuor leggero. È evidente che stiamo parlando di situazioni di disagio che vengono affrontate con scelte estreme. Peraltro, ad essere colpite ancora una volta sono, in particolare, le donne la cui pensione risulta, mediamente, più bassa di quella degli uomini, venendosi così a configurare anche un'ennesima discriminazione di genere. Ebbene, qual è stata la risposta a tutto ciò? Il Presidente dell'Inps ha avanzato l'idea di penalizzare questi pensionati tagliando loro l'assegno previdenziale. Se passasse una tale proposta, ci troveremmo di fronte a una condizione inaccettabile, ingiusta e paradossale.*

**Non solo i pensionati, anche i giovani ormai emigrano: è l'altra faccia della stessa medaglia. E le statistiche dicono che siamo arrivati al punto che il numero degli emi-**

**grati ha superato quello degli immigrati...**

*È proprio così: il nostro Paese lascia andare via non solo i suoi anziani, ma anche i suoi giovani. È un disastro, perché perdiamo così la vera ricchezza del Paese: l'esperienza, da un lato, e la conoscenza, dall'altro. Ad attraversare i confini, poi, sono proprio quelli con il più alto grado di scolarità. Il Segretario della Uil, Carmelo Barbagallo, ricorda sempre che un giovane ricercatore costa alle famiglie e alla collettività, mediamente, 800 mila euro: se lo regaliamo a un Paese europeo, piangiamo con un occhio; se lo regaliamo agli Usa, alla Cina, all'India, piangiamo con entrambi gli occhi perché, da noi cresciuti e formati, diventeranno poi linfa per i nostri competitor. Se non cambiamo politica, se non diventiamo attrattivi per i nostri stessi concittadini, il futuro del Paese rischia di essere opaco e senza prospettive.*

**A proposito di estero, un'ultima domanda su una specifica vicenda. Di recente, c'è stata l'elezione dei rappresentanti del CGIE, il consiglio degli italiani all'estero: l'esito è stato particolarmente soddisfacente proprio per i rappresen-**

**ti dei patronati che hanno riportato un grande successo. A cosa è dovuto questo risultato così lusinghiero?**

*La presenza degli uffici di Patronato all'estero è particolarmente significativa. Gli operatori di queste strutture sono qualificati, disponibili e attenti alle esigenze dei nostri concittadini che lavorano in altri Paesi. Gli italiani all'estero manifestano un gradimento elevato sull'operato dei nostri uffici, considerati un punto di riferimento fondamentale per la soluzione dei problemi di lavoro e della quotidianità. Il voto di preferenza a favore dei nostri rappresentanti è stata la semplice conseguenza di questo rapporto di fiducia consolidatosi nel tempo. È l'ennesima prova di quanto sia indispensabile il lavoro svolto dai Patronati e di quanto siano velleitari e dannosi i progetti di ridimensionamento di questi Istituti. La tutela e l'assistenza dei lavoratori e dei pensionati, ovunque essi siano e da qualunque Paese essi provengano, è una valore che non potrà mai essere distrutto perché saranno gli stessi cittadini a impedirlo, continuando a manifestare il loro consenso a nostro favore e il loro dissenso nei confronti di scelte così miopi e ideologiche.*

## PREVIDENZA E ASSISTENZA

**Inps: indicazioni operative per presentare domanda di ASDI**

L'Inps ha diramato la circolare numero 47/2016 con la quale fornisce le indicazioni operative per presentare la domanda di disoccupazione ASDI. L'Assegno di disoccupazione – ASDI – ha la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori che già beneficiano della NASpl, che abbiano fruito di questa misura per l'intera sua durata e che si trovino ancora in stato di disoccupazione e bisogno economico. Per poter beneficiare di questa misura assistenziale è necessario possedere i seguenti requisiti:

1. aver fruito della NASpl per la durata massima spettante;
2. essere ancora in stato di disoccupazione al termine del periodo di fruizione della NASpl;
3. essere in possesso di un'attestazione dell'ISEE, in corso di validità, da cui risulti un valore dell'indicatore pari o inferiore ad euro 5.000;
4. essere componente di un nucleo familiare in cui sia presente almeno un minore di anni 18, ovvero avere un'età pari o superiore a 55 anni e non avere maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
5. non avere usufruito dell'ASDI per più di 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpl e per più di 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine;
6. avere sottoscritto, presso i competenti centri per l'impiego, un progetto personalizzato, o patto di servizio, di presa in carico.

INPS: INDICAZIONI OPERATIVE PER PRESENTARE  
DOMANDA DI ASDI

L'importo dell'ASDI è pari al 75% dell'ultima indennità NASpl percepita e non può essere superiore all'ammontare dell'assegno sociale (per l'anno 2015 è pari a 448,52 euro).

L'importo dell'Assegno di disoccupazione è incrementato in base alla presenza di uno o più figli a carico all'interno del nucleo familiare. L'assegno è erogato mensilmente per la durata massima di sei mesi.

La domanda di ASDI deve essere presentata all'Inps esclusivamente in modalità telematica – anche tramite il Patronato – entro il termine perentorio di 30 giorni a partire dal primo giorno successivo al termine del periodo di completa fruizione della NASpl.

I lavoratori che hanno terminato la NASpl prima dell'emanazione della Circolare Inps n. 47/2016 avranno 30 giorni di tempo – a partire dalla data del 3 marzo 2016 – per presentare la domanda di ASDI.

Legge di stabilità e  
penalizzazione delle pensioni  
anticipate

Nel 2011, la legge Fornero ha stabilito che ai soggetti che accedono alla pensione anticipata prima di aver compiuto 62 anni di età si applica una riduzione percentuale della quota retributiva della pensione - pari all' 1% - 2% - per ciascun anno di anticipo rispetto ai 62 anni.

Dapprima, con la Legge di stabilità 2015 è stato previsto che la penalità non venisse applicata alle pensioni anticipate con decorrenza dal 1° gennaio 2015 e limitatamente ai lavoratori che avrebbero maturato il requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017.

Con questo parziale intervento restavano purtroppo fuori tutte le pensioni con decorrenza fino al 2014, che avrebbero continuato a subire una penalizzazione nel tempo.

Solo con la Legge di stabilità 2016, intervenuta per sanare questa situazione, è stata prevista la cancellazione della penalizzazione – a partire dal 1° gennaio 2016 - per i lavoratori che erano andati in pensione prima del 2015.

L'Inps intervenuto di recente sull'argomento, con la circolare n. 45/2016, ha reso noto che restano esclusi dalle penalizzazioni *“i trattamenti pensionistici anticipati aventi decorrenza negli anni 2012, 2013 e 2014, esclusivamente con riferimento ai ratei di pensione corrispondenti a decorrere dal 1° gennaio 2016.”*

A oggi l'Inps non ha ancora provveduto a ricostituire le pensioni interessate dalle “depenalizzazioni”.

Stabilità 2016 e regime  
sperimentale donna

Il regime sperimentale “Opzione donna” consente alle lavoratrici - che hanno raggiunto i 57 anni e 3 mesi di età e che hanno maturato 35 anni di contributi - di richiedere la pensione anticipata calcolata secondo il regime contributivo. Per le lavoratrici autonome è necessario possedere 58 anni e 3 mesi di età.

La Legge di Stabilità 2016 ha confermato la facoltà di accesso al pensionamento a coloro che hanno maturato i requisiti di età e di contribuzione entro la data del 31 dicembre 2015.

L'Inps, con il messaggio n. 283/2015, ha dato indicazione alle sedi *“a procedere alla lavorazione delle domande di pensione di anzianità in c.d. regime sperimentale donna presentate dalle lavoratrici che hanno perfezionato i prescritti requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2015 e la cui decorrenza della pensione si colloca successivamente alla predetta data.”*

Optare per il regime sperimentale donna comporta comunque un sacrificio poichè il calcolo della pensione verrà effettuato con il metodo tutto contributivo.

Le differenze di calcolo, rispetto alla normale disciplina, variano da soggetto a soggetto.

## Dipendenti pubblici e congedo parentale a ore. Indicazioni Inps

L'Inps, con la circolare n. 40/2016, fornisce indicazioni relative alla valorizzazione in denuncia dei congedi parentali a ore con contribuzione figurativa ai fini pensionistici, a carico dell'Istituto per le aziende e le Amministrazioni pubbliche iscritte alla Gestione Dipendenti Pubblici.

Il decreto legislativo n. 80/2015, in vigore dal 25 giugno 2015, ha previsto, infatti, un criterio generale secondo il quale, in assenza di contrattazione collettiva che disciplini questo tipo di congedo, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo in modalità oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. In sostanza il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

La nuova disciplina – precisa l'Inps – si applica anche ai lavoratori dipendenti pubblici o privati iscritti ai fondi esclusivi dell'AGO della Gestione dipendenti pubblici, ferme restando le disposizioni specifiche previste dai rispettivi quadri normativi di riferimento. Sono esclusi per espressa previsione legislativa il personale del comparto sicurezza e difesa e quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, per i quali provvede la contrattazione collettiva.

La norma prevede l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. n. 151/2001.

Infine, tenuto conto dell'elevazione dei limiti temporali del congedo, da 8 a 12 anni del bambino, a decorrere dalla data di entrata in vigore (25 giugno 2015) del D.Lgs. n.80/2015, le Amministrazioni pubbliche sono tenute a corrispondere al dipendente, salvo disposizioni di maggior favore, il 30% della retribuzione persa per un periodo di congedo parentale massimo, complessivo tra i genitori, di sei mesi, fruito fino al sesto anno di vita del bambino o di ingresso del minore in affidamento o adozione.

Per gli anni successivi al sesto fino all'ottavo anno e per i periodi ancora non fruiti, il 30% di retribuzione verrà corrisposto a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Per il 2016 il valore provvisorio di tale importo risulta pari a euro 16.311,43 (euro 6.524,57 per 2,5). I periodi di congedo fruiti tra gli otto e i dodici anni non danno diritto ad alcuna retribuzione.

Nella circolare si conferma che la fruizione del congedo parentale fra il 25 giugno 2015 e il 31 dicembre 2015 è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno di vita del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in famiglia, fatto salvo in questo ultimo caso, il limite del raggiungimento della maggiore età da parte del minore.

Si precisa che il successivo D.Lgs. n. 148/2015 mette a regime e rende strutturali le misure previste dal D.Lgs.n. 80 (tra le quali l'estensione del congedo parentale).

## Genitori parasubordinati: adozioni e automaticità delle prestazioni. Circolare Inps

### **Adozioni e affidamenti**

L'Inps fornisce le prime istruzioni (circolare n. 42/2016) in merito alle novità introdotte dal decreto legislativo n. 80/2015 per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata, in materia di adozione/affidamenti e di "automaticità" delle prestazioni.

Si ricorda che il D.Lgs. n. 80, all'art. 13, a modifica dell'art. 64 del T.U. maternità/paternità, prevede che, in caso di adozione nazionale o internazionale, il diritto al congedo e relativa indennità spetta per i cinque mesi successivi (anziché 3 mesi) all'ingresso in famiglia del minore, in analogia a quanto previsto per le lavoratrici dipendenti, in attuazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 257/2012.

L'indennità spetta alle condizioni e secondo le modalità previste dal decreto ministeriale 4 aprile 2002, purché il bambino non abbia superato i sei anni di età, in caso di adozione/affidamento nazionale, oppure i 18 anni di età in caso di adozione/affidamento internazionale, contrariamente a quanto previsto dall'art. 26 del T.U. (senza limiti di età e fino al raggiungimento della maggiore età).

GENITORI PARASUBORDINATI: ADOZIONI E  
AUTOMATICITÀ DELLE PRESTAZIONI.  
CIRCOLARE INPS

◀ Questa disposizione, che conferma i limiti di età, sulla quale avevamo espresso le nostre perplessità e osservazioni, sarà a breve corretta in quanto – come afferma l'Istituto – è di imminente pubblicazione un nuovo decreto ministeriale di modifica delle condizioni di accesso alla tutela della maternità in caso di adozione e affidamento.

Le misure previste, che interessano la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps e non iscritti ad altre forme obbligatorie, sia parasubordinati che liberi professionisti, introdotte in via sperimentale per l'anno 2015, trovano applicazione anche per gli anni successivi.

#### **Automaticità delle prestazioni**

Questo importante principio, valido per il lavoro dipendente, è stato esteso anche a tale categoria di lavoro sempre dal D.Lgs. n. 80/2015, ma solo per l'indennità di maternità.

Pertanto le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità o di paternità (quando prevista) anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente.

La norma – spiega l'Inps – invece, non si applica ai fini del diritto all'indennità di congedo parentale che può essere corrisposta solo a condizione che nei 12 mesi antecedenti al congedo di maternità risultino almeno 3 mesi di contribuzione effettiva. Inoltre, non sono interessati all'automaticità delle prestazioni i liberi professionisti iscritti alla Gestione stessa in quanto loro stessi sono tenuti al pagamento della contribuzione. Infine, l'Inps riporta a titolo esemplificativo una serie di casistiche per le quali, in mancanza di contribuzione "effettiva", è possibile indennizzare i congedi in base a quella "dovuta". In particolare, per il 2015, sono indennizzabili i periodi di congedo di maternità e paternità iniziati in data successiva al 25 giugno 2015 (entrata in vigore della norma). Sono inoltre interamente indennizzabili i periodi di congedo "a cavaliere", ossia in corso di fruizione alla predetta data, anche per la parte di congedo anteriore alla data della riforma, ma non quelli che si sono conclusi prima del 25 giugno 2015.

#### **Cumulabilità riscatto laurea/congedo parentale**

Si ricorda che la legge di Stabilità 2016 ha introdotto la cumulabilità del riscatto dei periodi di laurea con il riscatto del congedo parentale fuori dal rapporto di lavoro, abrogando così la precedente norma secondo la quale le due facoltà di riscatto erano alternative sicché, l'esercizio di una precludeva l'altra.

La conseguente cumulabilità opera anche con riferimento a periodi antecedenti al 1° gennaio 2016 (data di entrata in vigore della legge di Stabilità 2016). L'Inps con la circolare n. 44/2016 fornisce istruzioni in merito a tale abrogazione, precisando che questa comporta, per le domande di riscatto presentate dal 1° gennaio 2016 in poi, il venir meno del regime di alternatività e, dunque, la possibilità di esercitare le due facoltà di riscatto anche cumulativamente.

*"Tra l'altro, - spiega l'Istituto - la cumulabilità delle facoltà opera anche con riferimento "a periodi" antecedenti al 1° gennaio 2016, nel senso che le istanze di riscatto presentate a decorrere dal 1° gennaio 2016, potranno avere ad oggetto anche periodi di corso di laurea e/o periodi corrispondenti al congedo parentale fuori dal rapporto di lavoro antecedenti a tale data."*

Fermo restando che il regime di incumulabilità/alternatività continua a essere vigente per le istanze di riscatto presentate in data anteriore al 1° gennaio 2016, le quali ricadono sotto la normativa vigente all'epoca, la Circolare Inps chiarisce che, in relazione *"al generale principio di efficienza e di non aggravio del procedimento amministrativo, le domande presentate prima dell'1° gennaio 2016 e ancora pendenti, dovranno essere definite d'ufficio dalle competenti strutture territoriali come se presentate alla data del 1° gennaio 2016, con onere calcolato alla predetta data."*

L'Inps, infine, informa che le sedi dovranno provvedere con sollecitudine alla definizione delle istanze informando altresì gli interessati che l'onere di riscatto viene calcolato alla data del 1° gennaio 2016.

### Inps. Assegni per il nucleo familiare e di maternità concessi dai Comuni per il 2016

L'Inps - a seguito del Comunicato del Dipartimento delle politiche per la famiglia (G.U. n. 35/2016) che conferma, anche per il 2016, la misura e i requisiti economici dell'assegno al nucleo familiare numeroso e dell'assegno di maternità già applicati nel 2015 - riporta nella circolare n. 46/2016 i seguenti importi:

- l'assegno per il nucleo familiare da corrispondere agli aventi diritto per l'anno 2016 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 1.1.2016 al 31.12.2016 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 1.1.2016 al 31.12.2016, 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.

### Cassazione. Visite di controllo e comunicazione all'Inps

L'obbligo del lavoratore di reperibilità alla visita medica di controllo dell'Inps comporta che l'allontanamento dall'abitazione è giustificabile solo se tempestivamente comunicato agli organi di controllo.

Qualora tale comunicazione sia stata omessa o sia tardiva, non viene automaticamente meno il diritto al trattamento di malattia, ma l'omissione o il ritardo devono a loro volta essere giustificati.

Questo è il principio affermato dalla Corte di Cassazione con la sentenza 19 febbraio 2016, n. 3294, riguardo il caso di un lavoratore in malattia che si era allontanato dal proprio domicilio per seri motivi familiari, senza nemmeno aver tentato di dimostrare l'impossibilità di avvisare il datore di lavoro e l'Inps della repentina partenza (non consentendo in tal modo la visita di controllo) - come rilevato dalla Corte di Appello - e senza avere poi sufficientemente provato l'inevitabilità del viaggio.

La Suprema Corte conferma le motivazioni della Corte di Appello e respinge il ricorso del lavoratore, ribadendo che l'ingiustificata assenza del lavoratore alla visita di controllo, che prevede la decadenza (in varia misura) dal diritto al trattamento economico di malattia, non coincide necessariamente con l'assenza dalla propria abitazione, ma anche quando vi sia una condotta che, per incuria o negligenza, impedisca il controllo.

La prova dell'osservanza del dovere di diligenza incombe al lavoratore.

Del resto - si legge nella sentenza - *"l'obbligo dell'Inps di erogare l'indennità di malattia permane, anche a fronte di un comportamento del lavoratore che si sottragga alla verifica sanitaria, solamente ove ricorrano serie e comprovate ragioni, quale l'indifferibile necessità di recarsi presso un luogo diverso dal proprio domicilio, e considerato l'obbligo di cooperazione in capo all'assicurato per la realizzazione del fine di rilevanza pubblica di impedire abusi di tutela."*

### Retribuzioni e importi per maternità, malattia, tbc per il 2016. Circolare Inps

Con la circolare n. 51/2016 l'Inps indica le retribuzioni di riferimento, nell'anno 2016, per il calcolo dell'indennità di malattia, maternità/paternità e tubercolosi per determinate categorie di lavoratori; gli importi per gli assegni di maternità dei Comuni e dello Stato; per i lavoratori iscritti alla gestione separata dei lavoratori autonomi (*maternità/paternità, congedo parentale, malattia e degenza ospedaliera*); nonché gli importi per determinate prestazioni.

La misura per il 2016 del limite minimo di retribuzione giornaliera e degli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute per la generalità dei lavoratori dipendenti risulta pari a quella del 2015.

Riportiamo nella pagina seguente solo alcuni degli importi.

RETRIBUZIONI E IMPORTI PER  
MATERNITÀ, MALATTIA, TBC PER IL 2016.  
CIRCOLARE INPS

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

Ai fini della indennizzabilità del congedo parentale chiesto nell'anno 2016, dopo che siano stati già fruiti i 6 mesi tra i genitori di astensione fino al sesto anno di vita del bambino, per gli anni successivi fino all'ottavo anno e per i periodi ancora non fruiti, 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 2016 il valore provvisorio di tale importo risulta pari a euro 16.311,43 (euro 6.524,57 per 2,5). Dagli 8 ai 12 anni non vi è indennità. Si ricorda che il D.Lgs. n. 80/2015 ha ampliato sia il periodo entro il quale è possibile fruire del congedo parentale (da 8 a 12 anni del bambino) sia il periodo entro il quale il congedo è indennizzabile al 30% a prescindere dalle condizioni di reddito (da 3 a 6 anni del bambino).

### Congedo straordinario retribuito

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 confermato per il 2016 in € 47.445,82, come per l'anno 2015.

### Lavoratrici autonome

Si precisa che il D.Lgs. n. 80/2015 estende 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.

#### INDENNITÀ DI MATERNITÀ LAVORATRICI AUTONOME PER IL 2016

CATEGORIA	RETRIB. GIORNALIERA	IND. MATERNITÀ	IND. CONGEDO PARENTALE
Artigiane	€ 47,68	€ 38,14	€ 14,30
Commercianti	€ 47,68	€ 38,14	€ 14,30
Coltivatrici dirette, colone e mezzadre imprenditrici agricole	€ 42,41	€ 33,93	€ 12,72
Pescatrici	€ 26,49	€ 21,19	€ 7,95

## SALUTE E SICUREZZA

### Circolare Inail. Invio telematico della certificazione medica

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n.151, all'articolo 21, modifica alcune delle procedure da seguire in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale introducendo, in modo particolare, l'obbligo di invio telematico della certificazione medica.

L'Inail ha diramato la Circolare n.10/2016 con la quale fornisce le indicazioni operative.

Riportiamo nella pagina seguente una sintesi delle disposizioni Inail.

CIRCOLARE INAIL. INVIO TELEMATICO DELLA CERTIFICAZIONE MEDICA

### Obbligo di invio del certificato medico

L'articolo 21 modificando il TU 1124/65, dispone, al comma1), lettera b) che *“qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore”*.

Il Ministero della salute con circolare n. 7348 del 17 marzo 2016, ai fini dell'individuazione dei soggetti tenuti all'obbligo di invio telematico dei certificati medici, ha chiarito il concetto di “prima assistenza”: *“il generico riferimento a qualunque medico, contenuto nella disposizione, non attiene a tutti i medici iscritti all'ordine che occasionalmente potrebbero, in situazioni di urgenza o di emergenza, essere chiamati ad intervenire per prestare un primo soccorso ad un soggetto vittima di infortunio. È da ritenere infatti che il riferimento a qualunque medico è necessariamente da circoscrivere alla sola previsione di richiesta di intervento professionale che rientri in una prestazione inquadrabile come “prima assistenza” intesa quale prestazione professionale qualificata rientrante nell'ambito di procedure organizzative strutturate per fornire assistenza medica, anche solamente di base”*.

Tale obbligo - ha inoltre chiarito il Ministero della Sanità - si considera correttamente assolto ogniqualvolta la compilazione del certificato e il relativo invio siano avvenuti entro le ore 24 del giorno successivo all'intervento di prima assistenza.

Le modifiche introdotte prevedono inoltre che il datore di lavoro, fermo l'obbligo di trasmettere la denuncia dell'evento all'Inail, sia esonerato dall'obbligo della trasmissione del certificato medico al quale deve provvedere il medico certificatore che presta la prima assistenza. Resta l'obbligo del datore di lavoro di inoltrare la denuncia di infortunio all'Istituto entro due giorni, o cinque in caso di malattia professionale, dal momento che ne ha avuto notizia. Il lavoratore deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data della sua emissione e i giorni di prognosi relativi all'evento. Per gli infortuni dei lavoratori del settore *artigianato*, l'obbligo di denuncia è posto a carico del titolare dell'azienda artigiana. Nei casi di infortunio occorsi al titolare artigiano, nel caso si trovi nell'impossibilità di provvedervi direttamente, l'obbligo di denuncia si ritiene assolto, nei termini di legge, con l'invio telematico del certificato da parte del medico o della struttura sanitaria che presta la prima assistenza, ferma restando la necessità di inoltrare comunque la denuncia/comunicazione per le relative finalità assicurative.

- **Infortunio agricolo**

Per i lavoratori agricoli a tempo indeterminato il datore di lavoro ha gli stessi obblighi e si applicano le stesse sanzioni del settore industria. Con D.M. 29 maggio 2001, in attuazione dell'art.25 d.lgs.38/2000, la disciplina prevista per il settore industriale è stata estesa anche agli infortuni occorsi ai lavoratori agricoli dipendenti a tempo determinato e ai lavoratori agricoli autonomi. Per i primi, è obbligato alla denuncia il datore di lavoro, per i secondi, il titolare del nucleo familiare di appartenenza dell'infortunato; i lavoratori agricoli autonomi, pertanto, devono denunciare sia il proprio infortunio sia gli infortuni occorsi agli appartenenti al nucleo familiare costituenti la forza lavoro. In base alle disposizioni contenute nell'art.21 del decreto in oggetto, il medico che presta la prima assistenza a un lavoratore agricolo ha l'obbligo di redigere il certificato medico. Lo stesso deve essere trasmesso all'Inail per via telematica direttamente dal medico o per il tramite della struttura sanitaria competente al rilascio. Resta salvo tale obbligo per gli infortuni occorsi ai lavoratori autonomi del settore agricoltura poichè, ove questi si trovino nell'impossibilità di provvedere direttamente all'invio della denuncia, si ritiene assolto nei termini di legge con l'invio telematico del certificato da parte del medico o della struttura sanitaria che ha prestato la prima assistenza, ferma restando la necessità di inoltrare comunque la denuncia/comunicazione per le relative finalità assicurative.

CIRCOLARE INAIL. INVIO TELEMATICO DELLA CERTIFICAZIONE MEDICA

#### ● **Malattia professionale agricola**

Per i lavoratori agricoli a tempo indeterminato il datore di lavoro ha gli stessi obblighi e si applicano le stesse sanzioni del settore industria. Invece per i lavoratori autonomi e per quelli subordinati a tempo determinato, la denuncia della malattia professionale deve essere effettuata dal medico che ha prestato la prima assistenza - attraverso un apposito modulo che svolge la funzione sia di denuncia che di certificato medico (c.d. certificato-denuncia) - entro 10 giorni dalla data della prima visita medica. Anche questo tipo di certificato deve essere trasmesso telematicamente all'Inail dal medico direttamente o per il tramite della struttura sanitaria competente al rilascio.

L'art.21 ha posto inoltre a carico dell'Inail l'obbligo di trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio in cooperazione applicativa esonerando quindi il datore di lavoro da questo adempimento. Tale obbligo è relativo agli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni. Inoltre, con la trasmissione per via telematica del certificato di malattia professionale si intende assolto, per le tecnopatie indicate nell'elenco di cui all'articolo 139 del citato d.p.r.1124/1965, l'obbligo di trasmissione della denuncia di cui al medesimo articolo 139 ai fini dell'alimentazione del Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n. 38 del 2000. Permane invece l'obbligo del medico di trasmettere la denuncia/segnalazione alle AA.SS.LL. e alle DD.TT.LL., quali soggetti espressamente previsti, ai sensi del comma 5 dell'art. 10 d. lgs. n. 38/2000.

#### ***I nuovi servizi per gli utenti del Portale Inail***

Sul portale Inail, a partire dal 22 marzo 2016, sono disponibili per i medici, le strutture sanitarie e i datori di lavoro i seguenti servizi:

- Servizio certificati di infortunio e malattia professionale, riservati ai medici e alle strutture sanitarie, per l'inoltro dei certificati medici di infortunio e malattia professionale;
- Cruscotto certificati medici per la consultazione degli stessi dedicato ai datori di lavoro e intermediari. La ricerca del certificato avviene digitando il codice fiscale del lavoratore, il numero identificativo del certificato medico e la data di emissione dello stesso.

#### ***Gli obblighi per i lavoratori***

Il lavoratore, in caso di infortunio o di manifestazione di una malattia professionale, deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso. In tal modo assolve gli obblighi di comunicazione previsti dal T.U. 1124/65.

**Cassazione: quali responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio**

La Corte di Cassazione, Sezione Penale, con la sentenza n. 8883 del 3 marzo 2016 accoglie il ricorso del datore di lavoro e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione di una ditta, avverso la sentenza della Corte di Appello che li condannava, in solido, al risarcimento del danno per l'infortunio occorso ad un lavoratore, e li assolve dal reato loro ascritto perché il fatto non costituisce reato. Si riportano in sintesi le conclusioni cui perviene la Suprema Corte dopo un'articolata disamina dei fatti. I ricorrenti erano stati condannati per violazione della normativa sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, per aver cagionato un grave infortunio ad un lavoratore con la qualifica di elettricista che, a causa del cedimento di un elemento della copertura del capannone, precipitava al suolo da un'altezza di circa 6 metri, riportando gravi lesioni. In particolare, la Corte di appello avrebbe contestato l'estrema superficialità del comportamento dei due ricorrenti che non avrebbero disposto le necessarie misure di sicurezza nell'affidare il lavoro senza effettuare alcun sopralluogo. La Cassazione ribalta però la sentenza. Dall'approfondita istruttoria dibattimentale compiuta in primo grado sarebbero infatti emerse l'assoluta correttezza del comportamento degli imputati e la condotta imprudente, del tutto imprevedibile e non ipotizzabile del lavoratore che, pur dotato delle necessarie attrezzature per effettuare il lavoro in sicurezza, avrebbe violato gli obblighi impostigli, provocando l'incidente.

CASSAZIONE: QUALI RESPONSABILITÀ  
DEL DATORE DI LAVORO IN CASO DI INFORTUNIO

Nessun rimprovero – afferma la Corte – può quindi muoversi ad entrambi i ricorrenti, che si erano legittimamente fidati della professionalità del soggetto al quale era stato affidato il lavoro. Si trattava peraltro di un esperto elettricista che era stato anche nominato rappresentante dei lavoratori per la sicurezza della propria azienda.

Quali sono i principi affermati dalla Corte di Cassazione?

Si ricorda - nella sentenza - come il sistema della normativa antinfortunistica, si sia lentamente trasformato da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro che, in quanto soggetto garante era investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello "collaborativo" in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori.

Tale principio, affermato dal T.U. della Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs n. 81/2008), *“naturalmente non ha escluso, per la giurisprudenza della stessa Corte, che permanga la responsabilità del datore di lavoro, laddove la carenza dei dispositivi di sicurezza, o anche la mancata adozione degli stessi da parte del lavoratore, non può certo essere sostituita dall'affidamento sul comportamento prudente e diligente di quest'ultimo.”*

La recente normativa (T.U. 2008/81) – continua la Corte - impone anche ai lavoratori di attenersi alle specifiche disposizioni cautelari e comunque di agire con diligenza, prudenza e perizia e le tendenze giurisprudenziali si dirigono anch'esse verso una maggiore considerazione della responsabilità dei lavoratori (c.d. "principio di autoreponsabilità del lavoratore").

*“Il datore di lavoro non ha più, dunque, un obbligo di vigilanza assoluta rispetto al lavoratore, come in passato, ma una volta che ha fornito tutti i mezzi idonei alla prevenzione ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, egli non risponderà dell'evento derivante da una condotta imprevedibilmente colposa del lavoratore.”*

## Inail. Estensione del diritto al rimborso dei farmaci

Alla luce della più recente letteratura scientifica e in considerazione delle risultanze dei monitoraggi effettuati ai fini della rilevazione degli oneri sostenuti dall'Inail, l'Istituto, con la circolare n. 9 del 17 marzo 2016, fornisce un più esteso elenco di farmaci rimborsabili ritenuti necessari al miglioramento dello stato psico-fisico degli infortunati e dei tecnopatici.

Il nuovo elenco delle specialità farmaceutiche riportato nell'allegato n. 1 annulla e sostituisce quello di cui alla circolare n. 30/2014 che, si ricorda, oltre ad aver ampliato i medicinali rimborsabili, aveva esteso tale diritto, non solo durante il periodo d'inabilità temporanea assoluta al lavoro, ma anche dopo in presenza di postumi stabilizzati, pur se non indennizzabili e oltre la scadenza dei termini revisionali. In particolare, il nuovo elenco modifica la voce 14 ampliandone le caratteristiche e introduce otto nuovi preparati e/o farmaci, con l'assegnazione dei rispettivi nuovi codici Inail (da 30 a 37).

All'allegato n. 2 è riportato il modulo aggiornato per la richiesta da parte dell'assicurato di rimborso delle spese dei farmaci al quale verrà allegata in fotocopia la richiesta delle prescrizioni mediche e degli scontrini fiscali intestati al richiedente, indicando il codice presente sullo scontrino o sulla ricevuta o, in assenza, il nome commerciale. Condizioni per il rimborso è che il farmaco rientri tra quelli di cui all'allegato n. 1 e che sia necessario per il miglioramento dello stato psico-fisico dell'assicurato, come da attestazione del medico Inail.

Infine – si precisa nella circolare - le nuove disposizioni si applicano, a prescindere dalla data dell'evento, alle richieste di rimborsi, per farmaci prescritti e acquistati a decorrere dal 13 novembre 2012 (pubblicazione circ. 62/12) ad oggi in istruttoria e/o pervenute a far data dalla pubblicazione della circolare n. 9 (17 marzo 2016).

Il termine di prescrizione del diritto al rimborso dei farmaci è decennale a decorrere dal giorno in cui il diritto stesso può essere esercitato e cioè dalla data riportata sullo scontrino comprovante l'acquisto del farmaco.

## LAVORO

**Dimissioni volontarie del rapporto di lavoro. La nuova procedura telematica**

Dal 12 marzo le dimissioni volontarie e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro devono essere trasmesse dal lavoratore, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche. Per effettuare le comunicazioni il lavoratore può avvalersi dell'assistenza dei Patronati individuati come "soggetti abilitati".

La nuova disciplina, che ricordiamo, intende evitare il cosiddetto fenomeno delle "dimissioni in bianco", si applica alle dimissioni comunicate a partire dal 12 marzo 2016 e riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato ad eccezione dei:

- rapporti di lavoro domestico;
- rapporti di lavoro marittimo;
- durante il periodo di prova;
- dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni;
- lavoratrice nel periodo di gravidanza e lavoratrice/lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino (convalida presso la Direzione del Lavoro);
- dimissioni e risoluzioni consensuali effettuate nelle sedi c.d. "protette" (Direzione del Lavoro, Sindacato e Commissione di Certificazione).

Il lavoratore è comunque tenuto a rispettare il termine di preavviso previsto dal contratto e ha facoltà di revocare le dimissioni entro 7 giorni dalla data di trasmissione delle dimissioni.

**Cassazione: licenziamento per superamento comporta e permessi Legge 104/92**

È illegittimo il licenziamento della lavoratrice per superamento del periodo di comporta quando la stessa fruisce dei permessi di cui alla legge n. 104/1992.

È quanto chiarito dalla Corte di Cassazione con (sentenza n. 3065 del 17 febbraio 2016) riguardo il caso di una lavoratrice licenziata dalla Società datrice di lavoro per superamento, a suo avviso, del periodo massimo di comporta, prolungato dalla fruizione di 120 giorni di aspettativa, al termine del quale la dipendente sarebbe dovuta tornare al lavoro. Cosa non avvenuta in quanto al termine dell'aspettativa aveva utilizzato uno dei giorni di permesso retribuito (legge 104) che le erano stati riconosciuti proprio durante il periodo di assenza.

La Suprema Corte rigetta il ricorso della Società avverso la sentenza della Corte di Appello che l'aveva condannata a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro e a pagarle un'indennità, sulla base di varie motivazioni.

In sintesi: la dipendente aveva ottenuto dall'Inps il diritto ai permessi mensili retribuiti nell'ultimo giorno di aspettativa non retribuita, permessi peraltro già chiesti alla Società in precedenza; l'eventuale ritardo dell'Inps nella comunicazione alla datrice di lavoro della concessione dei benefici non può risolversi in danno alla lavoratrice; contrariamente a quanto sostenuto dalla Società "la fruizione dei permessi ex lege n. 104/92 non presuppone un previo rientro in servizio dopo un periodo di assenza per malattia od aspettativa (non essendo - questa - una condizione prevista dalla legge), ma soltanto l'attualità del rapporto di lavoro."

## UIL.IT

**Analisi Uil su "flessibilità anticipata"**

"Le ipotesi circolate in questi giorni sulla possibile introduzione di una flessibilità di accesso alla pensione con una penalizzazione del 3% per ogni anno di anticipo comporterebbe un costo troppo alto per i lavoratori.

Un taglio lineare, inoltre, graverebbe maggiormente sulle spalle di chi percepirà trattamenti più bassi: chiedere infatti, un sacrificio di 135 € al mese a chi ne percepisce 1500 € lordi comporterebbe una notevole perdita. ►

ANALISI UIL SU "FLESSIBILITÀ ANTICIPATA"

La UIL è contraria a una flessibilità costruita sulle spalle dei lavoratori, già fortemente penalizzati da tutti i recenti interventi in materia previdenziale. Nella seguente analisi abbiamo ipotizzato che un lavoratore possa accedere alla pensione con un anticipo rispetto all'età anagrafica attualmente richiesta (66 anni e 7 mesi) fino ad un massimo di 3 anni. Abbiamo poi applicato una penalizzazione pari al 3% del trattamento spettante al momento del pensionamento per ogni anno di anticipo.

Va inoltre valutato che anticipando la pensione la quota contributiva sarà implicitamente inferiore, quindi la differenza teorica tra il trattamento decurtato ed il trattamento percepito con un pensionamento a 66 anni e 7 mesi sarebbe maggiore.

Abbiamo preso in analisi 3 diverse fasce di trattamento dalle 3 volte il minimo, 1.500€ mensili lordi, sino alle 7 volte il minimo, 3.500€ mensili lordi.

Abbiamo poi applicato a queste la penalizzazione del 9% per 3 anni di anticipo, del 6% per due anni di anticipo e del 3% per 1 anno di anticipo.

Per il lavoratore che decidesse di accedere alla pensione con 3 anni di anticipo la penalizzazione agirebbe decurtando più di una mensilità l'anno a prescindere dal trattamento percepito.

Così un lavoratore che accede alla pensione a 63 anni e 7 mesi (tabella 1) con un trattamento pieno di 1.500€ lordi mensili deve rinunciare di fatto a oltre una mensilità l'anno, 1.755€, per il resto della vita, mentre un lavoratore che accede alla pensione con un trattamento pieno al momento del pensionamento pari a 3.500€ lordi mensili vedrebbe il proprio assegno tagliato di 4.095€ annui." (fonte uil.it)

UOMO - 63 ANNI E 7 MESI - Tabella 1

PENSIONE PIENA		PENALIZZAZIONE 9%		DIFFERENZA	
MESE	ANNO	MESE	ANNO	MESE	ANNO
1.500	19.500	1.365	17.745	- 135	- 1755
2.500	32.500	2.275	29.575	- 225	- 2925
3.500	45.500	3.185	41.405	- 315	- 4095

UOMO - 64 ANNI E 7 MESI - Tabella 2

PENSIONE PIENA		PENALIZZAZIONE 6%		DIFFERENZA	
MESE	ANNO	MESE	ANNO	MESE	ANNO
1.500	19.500	1.410	18.330	- 90	- 1170
2.500	32.500	2.350	30.550	- 150	- 1950
3.500	45.500	3.290	42.770	- 210	- 1730

UOMO - 65 ANNI E 7 MESI - Tabella 3

PENSIONE PIENA		PENALIZZAZIONE 3%		DIFFERENZA	
MESE	ANNO	MESE	ANNO	MESE	ANNO
1.500	19.500	1.455	18.915	- 45	- 585
2.500	32.500	2.425	31.525	- 75	- 975
3.500	45.500	3.395	44.135	- 105	- 1365

## Ciao Piero



Il 28 marzo scorso è venuto a mancare il dirigente UIL Giampiero Bonifazi.

Giampiero è stato un dirigente nazionale della UIL che ha operato sin dal 1968 presso la categoria dei metalmeccanici per passare poi all'organizzazione confederale.

È stato segretario generale della UIL di Roma e del Lazio e dal 1990 al 2010 Presidente del Patronato ITAL.

Grazie al suo impegno e al lavoro di riorganizzazione, l'ITAL ha rafforzato la presenza nel nostro Paese e nel mondo.

Attualmente era componente del CNEL continuando anche in quel contesto a dare il suo contributo.