

## Buste arancioni? Previsioni incerte e aleatorie

De Santis: "È necessaria flessibilità in uscita verso la pensione"

Intervista al Presidente dell'Ital  
Gilberto De Santis

**Presidente, in questo mese ha tenuto banco la vicenda previdenziale. Le cosiddette buste arancioni, da un lato, e la flessibilità in uscita, dall'altro, sono state al centro della cronaca e del dibattito economico-sindacale. Non sono mancate le critiche, le polemiche e le perplessità. Cominciamo dalla busta arancione: qual è la tua opinione sulla scelta fatta dall'Inps?**

*Come è noto a tutti, l'Inps ha deciso di inviare una sorta di estratto*

*previdenziale, in questa prima fase a 150mila lavoratori, che fa una proiezione o, se si preferisce, che indica una prospettiva. In sostanza, sulla base dell'attuale situazione, di alcuni parametri dati e di determinati calcoli attuariali, si "predice" al singolo lavoratore quando andrà in pensione e, soprattutto, quanto percepirà a quella data...*

**Hai usato il verbo "predice": è un caso?**

*No, l'uso di questo verbo non è casuale; anzi, forse avrei dovuto utilizzarne un altro che desse ancor di più il senso di quanta aleatorietà e*

*incertezza ci siano in quella previsione.*

**In che senso?**

*Nel senso che nessuno è in grado di garantire la corrispondenza tra quanto scritto in quel foglio arancione e quel che effettivamente si determinerà al momento del collocamento in pensione. Tutto è basato sul presupposto che la condizione attuale resti immutata e che si avveri la progressione ipotizzata. E questo non è vero sia perché non vi è nulla di più instabile della normativa pensionistica, sistematicamente modificata a ogni cambio di*

In questo numero

### PREVIDENZA E ASSISTENZA

- Congedo per donne vittime di violenza di genere. Circolare Inps
- Ministero del lavoro: interpellò su congedi parentali
- Adozioni e affidamenti lavoratrici parasubordinate
- Ministero del lavoro: firmato il decreto sul "part-time agevolato"
- Lavoro domestico: sospensione on line dell'obbligo contributivo
- Gestioni pubbliche: prima liquidazione e pagamento delle pensioni il giorno 7 del mese
- Inps. Attestazioni fiscali per pagamento degli oneri da Riscatto, Ricongiunzione, Rendita
- Legge di contrasto alla povertà: audizione delle Organizzazioni Sindacali e dei Patronati

### SALUTE E SICUREZZA

- Inail: linee guida per "infortunio in itinere" in bicicletta
- Corte di Cassazione e "infortunio in itinere" in bicicletta
- Lavoratori marittimi e tutele per malattia. Nota Inps

### IMMIGRAZIONE

- Permesso di Soggiorno elettronico: aumenta l'importo del bollettino postale

### LAVORO

- Licenziamento del lavoratore per grave condotta. Corte di Cassazione

### UIL.IT

- Convegno Uil: Possiamo permetterci un figlio?

Chiuso in redazione il 29 aprile 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

Governo, sia perché alcuni parametri appaiono improntati a troppo ottimismo. Basti pensare che, per effettuare i calcoli, si è fissato il Pil all'1,5% e già quest'anno, purtroppo, non sembra che tale previsione venga rispettata. Peraltro, noi auspichiamo che i miglioramenti del sistema pensionistico rivendicati dal Sindacato vengano accolti e che, magari, la situazione ipotizzata, con particolare riferimento alla data di quiescenza, possa essere modificata a vantaggio dei lavoratori. Come si vede, dunque, stiamo parlando di un esercizio del tutto accademico.

**Peraltro, alcune buste arancioni stanno prospettando condizioni davvero pesanti per i lavoratori che andranno in pensione al raggiungimento dell'età stabilita: particolarmente penalizzati risulterebbero coloro che hanno iniziato a lavorare negli anni Novanta. Che ne pensi?**

Sì, è vero. Se proprio un fatto positivo vogliamo vederlo in questa vicenda, è quello di aver confermato che, se non si interviene con una riforma strutturale della Fornero e dell'attuale assetto pensionistico, si creerà una nuova generazione di anziani prostrati dalla loro lunga attività lavorativa e impoveriti da assegni pensionistici irrisori. Ma, per la verità, noi eravamo già consapevoli di questi rischi: non c'era bisogno di mettere in atto una campagna mediatica così impegnativa e risorse ingenti per rendere visibile quel che era già del tutto evidente. C'è, poi, un altro fatto che crea apprensione: per la prima volta dal dopoguerra, l'aspettativa di vita è diminuita. Io credo che ci sia una sola interpretazione di questo fenomeno: i pensionati, che già oggi vivono a livelli di mera sussistenza se non di povertà, proprio per la loro condizione di indigenza, non sono più in grado di farsi somministrare cure per la prevenzione dalle malattie. Questa è la realtà con cui dobbiamo fare i conti:

aver accettato logiche di austerità, ci sta facendo tornare indietro dal punto di vista sociale ed economico. Dobbiamo correre ai ripari, prima che sia troppo tardi.

**E qui ci leghiamo subito all'altro tema previdenziale di cui si sta discutendo ormai da mesi: quello della flessibilità in uscita dalla pensione...**

È una questione antica, potremmo dire, ma che è stata esasperata a causa delle norme rigide contenute nella riforma Fornero. Lo stiamo ribadendo sino alla noia: quel provvedimento ha causato una serie di problemi sociali e uno di questi deriva dal fatto di aver trattato tutti i lavori alla stessa stregua. Poiché, invece, i lavori non sono tutti uguali, il punto è che non si può andare in pensione tutti alla stessa età. Da qui la nostra richiesta di introdurre elementi di flessibilità che possano consentire ai lavoratori, in un range determinato magari tra 62 e 70 anni, di accedere alla pensione in età diverse e senza penalizzazioni ulteriori o aggiuntive a quelle che derivano, naturalmente e banalmente, dall'uscita anticipata e, quindi, da un ridotto versamento di contributi.

**Il Governo sembra che abbia accolto questa richiesta e si preparerebbe a varare un provvedimento sulla flessibilità. Nulla è ancora ufficiale, ma stando alle indiscrezioni giornalistiche e alle prime dichiarazioni, ti sembra accettabile questa proposta?**

Allora, chiariamo subito che, grazie all'impegno insistente dei lavoratori, dei pensionati e dei giovani, che hanno partecipato alle iniziative di mobilitazione organizzate unitariamente da Cgil, Cisl, Uil, il Governo ha finalmente accettato di ragionare sulla flessibilità e di discuterne con il Sindacato. Tuttavia, la proposta emersa in questi giorni non sembra del tutto lineare e rischia di essere inefficace o, peggio ancora, troppo

penalizzante per i pensionandi.

**Perché?**

Per consentire la quiescenza anticipata, sarebbe stato previsto un prestito bancario da erogare all'uscita dal lavoro e da restituire poi a rate al momento dell'effettivo conseguimento della pensione. Questo meccanismo non solo è piuttosto farraginoso e, ancora una volta, darebbe un ruolo al sistema bancario anche nella vicenda previdenziale ma, dai primi calcoli fatti dalla Uil, potrebbe essere molto oneroso per il lavoratore. Si potrebbe arrivare a perdere anche il 7% dell'assegno pensionistico, ovvero il corrispettivo di un importo mensile netto ogni anno. Questo sarebbe inaccettabile, perché si rischierebbe di accentuare la deriva verso un depauperamento, socialmente molto preoccupante, dei futuri pensionati.

**Al di là di tutto, non pensi che ci sia una sorta di approccio ideologico avverso alla questione previdenziale e alla stessa condizione del pensionato?**

Non so se sia un approccio ideologico o, più semplicemente, una scelta di comodo. Sta di fatto che ogni provvedimento in materia sembra tradire l'idea che i pensionati rappresentino o un peso o un pozzo dal quale attingere per sanare le ferite economiche del nostro Paese. Basti pensare al fatto che qualcuno vorrebbe inseguire i nostri pensionati emigrati all'estero nel tentativo di "punirli" fiscalmente. D'altro canto, la stessa Corte dei conti ha svelato che il costo delle riforme di questi ultimi anni si aggira intorno ai 30 miliardi l'anno: un onere che, di fatto, grava sulle spalle dei pensionati e pensionandi. Insomma, si tratta di una politica socialmente ed economicamente ingiusta e dannosa. Ed è proprio questa politica che noi vogliamo e dobbiamo cambiare per il bene dei lavoratori, dei pensionati, dei giovani e del Paese.

## PREVIDENZA E ASSISTENZA

**Congedo per donne vittime di violenza di genere. Circolare Inps**

È stata pubblicata la circolare dell'Inps (n. 65 del 15 aprile 2016) relativa al congedo indennizzato di tre mesi, riconosciuto alle lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato vittime di violenza di genere - escluse quelle del settore domestico -, al fine di svolgere i percorsi di protezione. Questa misura è stata introdotta dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, in vigore al 25 giugno 2015.

CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI  
GENERE. CIRCOLARE INPS

La circolare Inps n. 65/2016 si rivolge, in particolare, alle lavoratrici del settore privato sia per il pagamento delle indennità sia per gli aspetti correlati alla contribuzione figurativa.

Per fruire del congedo, che spetta per un periodo massimo di tre mesi (90 giorni di astensione effettiva dal lavoro), e dell'indennità, occorre avere un rapporto di lavoro in corso di svolgimento con obbligo di prestare l'attività lavorativa ed essere inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio.

Il congedo può essere goduto su base giornaliera od oraria secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi. In assenza di contrattazione, la lavoratrice può scegliere tra le due modalità. L'utilizzo a ore è comunque consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.

Le lavoratrici del settore pubblico sono considerate nella Circolare Inps per gli aspetti che riguardano la copertura figurativa in quanto il trattamento economico è corrisposto dall'Amministrazione di appartenenza.

Inoltre – precisa l'Inps nella Circolare - alle lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è riconosciuto solo il diritto alla sospensione del rapporto di collaborazione a cui non corrisponde però un diritto all'indennità.

La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione.

Dovrà inoltre presentare domanda anche alla Sede Inps, di regola prima dell'inizio del congedo.

Se ha già fruito di periodi di congedo, dall'entrata in vigore della riforma (25 giugno 2015) a oggi, deve presentare domanda anche per tali periodi in modo da consentire la verifica dei conguagli eventualmente già effettuati.

Ministero del lavoro: interpellò su  
congedi parentali

Il Ministero del lavoro, con interpellò n. 13 dell'11 aprile 2016, risponde a un quesito avanzato dall'Assaereo in merito alla corretta interpretazione della disciplina sui congedi parentali (di cui all'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001, come modificato dall'art. 7 del D.Lgs. n. 80, in vigore dal 25 giugno 2015).

In particolare si chiede se, a seguito di tale intervento normativo che prevede per la richiesta di congedo un preavviso non inferiore a cinque giorni, le previsioni contenute nella contrattazione collettiva nella vigenza della precedente normativa possano continuare a ritenersi operative anche con riferimento al periodo di preavviso previgente, fissato nel termine non inferiore ai 15 giorni.

Viene posta inoltre la questione relativa alla possibilità per il datore di lavoro, anche in presenza di una richiesta del lavoratore nel rispetto del termine minimo di preavviso, di disporre una diversa collocazione temporale di fruizione del congedo in ragione di comprovate esigenze di funzionalità organizzativa.

In risposta al primo quesito il Ministero precisa che: "Tenuto altresì conto del fatto che il Legislatore nel 2015 ribadisce, in continuità con la formulazione precedente dell'art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, la validità del rinvio alla contrattazione collettiva per la disciplina dell'istituto, si può ritenere che le clausole della contrattazione collettiva già vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 80/2015 continuano ad essere efficaci anche in relazione alla individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti. In particolare, deve ritenersi che i termini di preavviso minimi restino fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi."

MINISTERO DEL LAVORO: INTERPELLO  
SU CONGEDI PARENTALI

Per quanto concerne il secondo quesito, riguardante la possibile collocazione temporale alternativa del congedo da parte del datore di lavoro, il Ministero osserva “che la giurisprudenza di legittimità qualifica il diritto alla fruizione del congedo in termini di diritto potestativo, in relazione al quale vige l'unico onere del rispetto del preavviso. Resta comunque ferma la possibilità – così come rappresentato con risposte ad interpello n. 31/2010 e n. 1/2012 in relazione ai permessi ex L. n. 104/1992 – di disciplinare la fruizione dei congedi attraverso accordi da prendere anche a cadenza mensile con i richiedenti o con le loro rappresentanze aziendali, volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto alla cura della famiglia.”.

### Adozioni e affidamenti lavoratrici parasubordinate

Le lavoratrici iscritte alla Gestione separata Inps hanno diritto, in caso di adozione, nazionale o internazionale, e di affidamento preadottivo di un minore, all'indennità di maternità per un periodo di cinque mesi, secondo le modalità previste dall'art. 26 del T.U. n. 151/2001, senza limiti di età del bambino, come previsto per le altre lavoratrici.

Il recente decreto interministeriale del 24 febbraio 2016 (pubblicato sulla G.U. n. 79 del 5 aprile 2016) colma così una lacuna di tutela per queste lavoratrici modificando il DM 4 aprile 2002 secondo il quale, il diritto alla indennità in caso di adozione/affidamento nazionale, spettava a condizione che il bambino non avesse superato i sei anni di età. Il D.Lgs. n. 80/2015 ha esteso il congedo - in caso di adozione nazionale o internazionale - dai tre ai cinque mesi successivi all'ingresso in famiglia del minore (in attuazione della sentenza della C.C. n. 257/2012) lasciando tuttavia inalterate le condizioni e le modalità previste dal DM 4 aprile 2002. Questione ora risolta positivamente. Si ricorda che ai sensi del citato art. 26 il congedo di maternità è pari a cinque mesi successivi all'ingresso effettivo del minore in famiglia o in Italia, a prescindere dall'età del bambino e spetta anche nell'ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età. Anche il padre lavoratore ha diritto al congedo se la madre lavoratrice vi rinunci anche solo parzialmente, e in determinate situazioni previste dalla legge. Nel caso di adozione internazionale si può chiedere anche per i periodi di permanenza all'estero. Per l'affidamento non preadottivo il congedo è pari a tre mesi, da fruire entro i 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

Infine, il decreto pubblicato il 5 aprile prevede che l'Ente autorizzato, che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione internazionale, certifica la data di ingresso del minore e l'avvio presso il tribunale italiano delle procedure di conferma della validità dell'adozione o di riconoscimento dell'affidamento preadottivo.

### Ministero del lavoro: firmato il decreto sul "part-time agevolato"

Il Ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, ha firmato il 13 aprile 2016 il Decreto sul “part-time agevolato”: una misura sperimentale che intende promuovere l’“invecchiamento attivo” dei lavoratori, introdotta da una norma contenuta nella Legge di stabilità 2016. Il Decreto diventerà operativo a seguito della conseguente registrazione presso la Corte dei Conti. Possono beneficiare del “part-time agevolato” i lavoratori del settore privato con contratto a tempo indeterminato ed orario pieno che possiedono:

- il requisito contributivo minimo – venti anni di contributi - per la pensione di vecchiaia;
  - il requisito anagrafico - 66 anni e 7 mesi – entro il 31 dicembre 2018.
- Inoltre, i lavoratori possono trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale con una riduzione dell'orario di lavoro tra il 40 e il 60% e vedere riconosciuta:
- in busta paga - mensilmente - una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici (a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata);
  - la contribuzione figurativa commisurata alla prestazione lavorativa non effettuata.

## Lavoro domestico: sospensione on line dell'obbligo contributivo

L'Inps (messaggio n. 1643 del 14 aprile 2016) comunica che, nell'ambito dei servizi che mette a disposizione del datore di lavoro domestico, è stato realizzato un nuovo servizio on line per la comunicazione della sospensione dell'obbligo contributivo, per uno specifico rapporto di lavoro e per un intero trimestre, qualora la contribuzione non sia dovuta per una delle seguenti cause di sospensione:

- congedo per maternità
  - aspettativa per motivi personali
  - malattia o infortunio di durata superiore a quella riconosciuta come retribuita.
- Sottolinea l'Istituto che è possibile comunicare la sospensione per i trimestri dell'anno in corso non ancora scaduti o, se scaduti, entro la fine del mese di scadenza del pagamento, per i quali non è dovuto alcun contributo a qualsiasi titolo.

La sospensione che ricada all'interno di trimestri parzialmente coperti da contribuzione è insita nella causale di pagamento e corrisponde alle settimane non indicate come lavorate.

Per i periodi per i quali non è più possibile procedere alla comunicazione attraverso il canale internet, sarà necessario rivolgersi alla sede presentando la documentazione attestante la sospensione.

## Gestioni pubbliche: prima liquidazione e pagamento delle pensioni il giorno 7 del mese

L'Inps con messaggio n. 1763 del 20 aprile comunica che per le pensioni liquidate nell'ambito delle gestioni pubbliche, a partire dalla mensilità di maggio 2016, il primo pagamento potrà essere effettuato, oltre che il giorno 1, anche il giorno 7 del mese, o il giorno bancabile immediatamente successivo, qualora l'1 o il 7 sia festivo o non bancabile.

Come previsto già per le pensioni della gestione privata, il pagamento effettuato il 7 conterrà tutte le somme da corrispondere a titolo di arretrato dalla decorrenza fino al mese in corso. Ad esempio, con il pagamento di maggio, relativo a una pensione con decorrenza marzo 2016, saranno pagate tutte le somme relative ai mesi di marzo, aprile e maggio 2016, mentre le rate successive saranno corrisposte secondo le regole ordinarie: il primo giorno di ciascun mese o in quello successivo, se questo cade in giorno festivo o non bancabile.

Inoltre, per i pagamenti del giorno 7, gli interessati saranno informati con la seguente nota sul cedolino: *Il pagamento della prima rata di pensione sarà disponibile il giorno 7 o il giorno successivo se festivo o non bancabile.*

## Inps. Attestazioni fiscali per pagamento degli oneri da Riscatto, Ricongiunzione, Rendita

L'Inps, con il messaggio n. 1858 del 28 aprile 2016, informa che le attestazioni fiscali dei versamenti effettuati nel 2015 per gli oneri da Riscatto, Ricongiunzione o Rendita non saranno spedite agli interessati, in quanto, dall'anno in corso, sono visualizzabili nel Portale dei Pagamenti del Sito dell'Istituto: servizio Riscatti, Ricongiunzioni e Rendite, sezione pagamenti effettuati.

Non sono invece presenti sul Portale dei Pagamenti le attestazioni fiscali relative ai pagamenti effettuati dagli iscritti ex Enpals, ai quali verranno spedite secondo le consuete modalità, né quelle relative ai versamenti effettuati in forma rateale dagli Enti datori di lavoro pubblici per conto dei dipendenti iscritti alle gestioni ex INPDAP, essendo infatti gli Enti, quali sostituti d'imposta, ad operare la deduzione fiscale alla fonte.

Viceversa i versamenti effettuati in unica soluzione direttamente dagli iscritti, sono visualizzabili accedendo al Sito dell'Istituto, attraverso il seguente percorso: *Servizi on line > accedi ai servizi > servizi Gestione dipendenti pubblici > servizi per iscritti e pensionati > servizi GDP > per Area Tematica > Contributi e Versamenti > Consultazione > versamenti Consultazione.*

Gli interessati potranno in ogni caso richiedere alle sedi Inps la stampa delle attestazioni e, ove riscontrino discordanze tra importi attestati e importi versati, la rettifica del documento.

## Legge di contrasto alla povertà: audizione delle Organizzazioni Sindacali e dei Patronati

Si sono svolte il 4 aprile scorso, presso le Commissioni riunite Lavoro e Affari sociali della Camera dei Deputati, le audizioni della Uil, assieme a Cgil e Cisl, dell'Ital e degli altri Patronati aderenti al Ce.Pa., nonché del CAF Uil e dell'Inps, nell'ambito dell'esame del disegno di legge "Delega recante norme relative al contrasto alla povertà, al riordino delle prestazioni e al sistema degli interventi e dei servizi sociali" (collegato alla legge di stabilità 2016).

Nel documento presentato dalla Segretaria Confederale Uil, Silvana Roseto si ritiene fondamentale che dal testo del disegno di legge sia eliminato ogni riferimento alle pensioni di reversibilità e alle prestazioni di natura previdenziale, pagate con i contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il contrasto alla povertà - si legge nel documento Uil - è una misura assolutamente necessaria, ma è una misura assistenziale che va finanziata con la fiscalità generale e che non va confusa con prestazioni esistenti di natura previdenziale. Né si può accettare il criterio di dare ai più poveri, togliendo a persone comunque povere. La Uil considera assolutamente preminente tenere distinti i due terreni, chiedendo l'apertura di un tavolo specifico - con il coinvolgimento dei Patronati sindacali - sulla materia del riordino delle prestazioni assistenziali, con l'auspicio che sia agganciata ad una prospettiva di riforma complessiva del welfare. Si respinge, infine, con assoluta fermezza il percorso normativo che mette insieme povertà, assistenza e previdenza, terreni delicati che devono essere trattati in modo distinto e non alla stregua di casse per riallocare risorse scatenando un'insensata e dannosa "guerra tra poveri".

L'Ital con gli altri Patronati Ce.Pa., nella nota congiunta, osserva che contrastare il fenomeno della povertà diventa una delle priorità sociali, ma occorre specificare dove si prendono le risorse e, soprattutto evitare che i costi dell'operazione ricadano sugli stessi lavoratori, generando altra povertà, oltre a quella già esistente.

Non è condivisibile che vengano destinate all'incremento del "Fondo per la lotta alla povertà" le economie derivanti dalla razionalizzazione delle prestazioni previdenziali che sono non solo le pensioni di reversibilità, ma anche tante altre, ad esempio, le integrazioni al trattamento minimo, in Italia e all'estero, facendo ragionevolmente supporre che tale riordino preveda tagli e restringimento delle platee dei beneficiari. Inoltre, sarebbe auspicabile risolvere l'annoso problema della separazione tra assistenza e previdenza al fine di avere un quadro più veritiero dei conti pubblici.

I Patronati svolgono giornalmente un'azione volta a far emergere i bisogni e a tutelare i diritti delle persone che sarà tanto più necessaria verso coloro cui si rivolge il ddl poiché si tratta di "soggetti deboli".

## SALUTE E SICUREZZA

### Inail: linee guida per "infortunio in itinere" in bicicletta

L'Inail, con la circolare n. 14 del 25 marzo 2016 - "Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni in itinere. Utilizzo del velocipede" - fornisce indicazioni a seguito della legge n. 221/2015 dove si prevede che l'uso del velocipede deve intendersi "sempre necessitato" per i positivi riflessi ambientali dell'uso di tale mezzo. La norma è in vigore dal 2 febbraio 2016.

Salvo la novità introdotta dalla citata legge sull'uso "sempre necessitato" della bicicletta, la circolare riassume la disciplina giuridica dell'infortunio in itinere che resta integralmente confermata.

Va ricordato che già nel 2011 l'Inail aveva stabilito che nel caso di tragitto su pista ciclabile o in zona interdetta al traffico come percorso protetto, l'infortunio con l'uso della bicicletta venisse tutelato a prescindere dalla necessità del suo uso, mentre se si verificava su strada aperta al traffico dovesse essere indennizzato solo se "necessitato" (assenza o insufficienza dei mezzi pubblici, impossibilità di percorrere a piedi del tragitto, ecc.).

INAIL: LINEE GUIDA PER  
"INFORTUNIO IN ITINERE" IN BICICLETTA

Tale discriminazione è stata ora superata dalla nuova norma che ha sancito espressamente che, a prescindere dal tratto stradale in cui l'evento si verifica, l'infortunio in itinere occorso a bordo di un velocipede deve essere sempre ammesso all'indennizzo in quanto, equiparato a quello del mezzo pubblico o al percorso a piedi.

L'Inail chiarisce infine che tali disposizioni si applicano ai casi futuri nonché alle fattispecie in istruttoria e a quelle per le quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, non prescritte o decise con sentenza passata in giudicato.

Corte di Cassazione e  
"infortunio in itinere"  
in bicicletta

A breve distanza di tempo dalla circolare Inail n. 14 del 25 marzo 2016 - "Linee guida per la trattazione dei casi di infortuni in itinere. Utilizzo del velocipede", la Corte di Cassazione interviene proprio sulla legittimità dell'utilizzo della bicicletta per la valutazione di un infortunio in itinere, sancendo alcuni principi.

Si tratta della recente sentenza del 13 aprile 2016, n. 7313, con la quale si afferma che la legittimità dell'uso della bicicletta va valutata non soltanto in relazione al criterio della distanza abitazione-lavoro, mentre va individuata in relazione ad un criterio che tenga conto di vari standard comportamentali esistenti.

Tra questi, la tendenza a favorire l'utilizzo della bicicletta, come emerge dalla recente legge del 28.12.2015 n. 221 (c.d. collegato ambientale) che, integrando la disciplina dell'infortunio in itinere di cui al T.U. 1124/65, stabilisce che l'uso del velocipede, deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato, e dunque - come precisa la Cassazione - sempre assicurato come lo è l'andare al lavoro a piedi o con il mezzo pubblico.

In sostanza, la distanza, tanto più quando venga in considerazione l'utilizzo di questo mezzo, non può essere ritenuta in assoluto un criterio selettivo da solo sufficiente a individuare la necessità dell'uso del mezzo privato, anche perché in mancanza di indicazioni contenute nella norma non se ne potrebbe fissare una in grado di separare con certezza i casi tutelati da quelli esclusi dalla tutela.

Altro principio espresso nella sentenza è quello relativo all'applicabilità della nuova norma che, pur essendo entrata in vigore in epoca successiva al fatto esaminato dalla S.C., e tuttavia, proprio perché espressione di istanze sociali largamente presenti da tempo nella comunità, non può non essere utilizzata dal giudice in chiave interpretativa.

Lo stesso Inail, con la citata circolare n. 14, aveva chiarito che tali disposizioni si applicano ai casi futuri nonché alle fattispecie in istruttoria e a quelle per le quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, non prescritte o decise con sentenza passata in giudicato.

Lavoratori marittimi e tutele per  
malattia. Nota Inps

L'Inps ha recentemente pubblicato sul proprio sito una scheda informativa sulle tutele per malattia riconosciute ai lavoratori marittimi, nell'ambito dell'"Operazione Porte Aperte".

L'Istituto rende noto che questi lavoratori beneficiano di una specifica disciplina, spesso più vantaggiosa rispetto a quella prevista per gli altri lavoratori, relativamente all'ammontare e alla durata dell'indennità concessa.

Durante il periodo di inabilità temporanea assoluta possono infatti fruire dell'indennità per il massimo di un anno dalla data dello sbarco (anziché 180 giorni), percependo una prestazione pari al 75% della retribuzione degli ultimi trenta giorni (mentre l'indennità prevista per la generalità dei lavoratori varia fra il 50% e il 66,66% della retribuzione giornaliera). Possono beneficiare inoltre di speciali prestazioni, riservate unicamente a questo settore, in caso di inidoneità all'imbarco conseguente a malattia.

Va tenuto peraltro conto delle particolari caratteristiche del settore marittimo, caratterizzato da forte instabilità dovuta a esigenze di stagionalità e da specifici rapporti di lavoro, che hanno portato allo sviluppo di prestazioni lavorative peculiari, per garantire la sicurezza della navigazione e una maggiore tutela al lavoratore. Fino al 1984, i lavoratori marittimi erano iscritti alla Gestione della Cassa Nazionale per la Previdenza marinara, poi soppressa.

LAVORATORI MARITTIMI E TUTELE PER MALATTIA.  
NOTA INPS

Attualmente sono quindi iscritti all'assicurazione generale obbligatoria dell'Inps. Ciononostante - come rileva l'Inps - permangono alcune specificità delle tutele per malattia che comprendono le seguenti quattro distinte prestazioni:

- indennità per inabilità temporanea assoluta per malattia fondamentale (eventi di malattia insorti a bordo che causano lo sbarco);
- indennità per inabilità temporanea assoluta per malattia complementare (eventi insorti entro 28 giorni dopo lo sbarco);
- indennità per inabilità temporanea da malattia per i marittimi in continuità di rapporto di lavoro, riconosciuta sulla base di specifiche previsioni contrattuali;
- temporanea inidoneità all'imbarco conseguente a malattia comune.

Inoltre, ai lavoratori marittimi (al contrario della generalità di lavoratori) possono essere corrisposte le indennità di malattia anche dopo la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Le visite mediche di controllo domiciliare sono di competenza dei S.A.S.N. (Servizio Assistenza Sanitaria ai Naviganti). È applicata ai lavoratori marittimi la disciplina delle fasce di reperibilità prevista per la generalità dei lavoratori del settore privato.

## IMMIGRAZIONE

### Permesso di Soggiorno elettronico: aumenta l'importo del bollettino postale

Il 28 aprile 2016 è entrato in vigore il Decreto 10 marzo 2016 che ha previsto un aumento del costo del bollettino postale per il rilascio del Permesso di Soggiorno Elettronico (PSE 380).

Il nuovo importo del bollettino postale è di 30,46 euro, rispetto ai precedenti 27,50 euro.

Rimangono invece invariati gli importi previsti dalla legge come contributo aggiuntivo per il rilascio/rinnovo dei titoli di soggiorno: 80 euro per il rilascio del Permesso con validità un anno; 100 euro per la validità di due anni; 200 euro per il rilascio del Permesso CE lungo soggiornanti. Pertanto l'importo dei bollettini, come già avveniva in passato, è composto dalla somma della quota prevista per il Permesso di soggiorno e del contributo aggiuntivo determinato dalla tipologia di permesso per il quale il cittadino straniero richiede il rilascio/rinnovo. (Es. Permesso CE Lungo soggiornanti € 30,46 + € 200 = 230,46).

## LAVORO

### Licenziamento del lavoratore per grave condotta. Corte di Cassazione

Si segnalano due recenti sentenze della Corte di Cassazione.

#### **Licenziamento per aver timbrato il cartellino di un collega**

La Corte di Cassazione (sentenza n. 5777 del 23 marzo 2016), si è pronunciata sulla legittimità del licenziamento di un lavoratore per aver timbrato intenzionalmente il cartellino di un collega assente, ritenendo che la sanzione applicata sia proporzionata all'entità del fatto.

Infatti, con congrua motivazione, la Corte di Appello ha spiegato che si ravvisava nel comportamento del dipendente una frode ai danni del datore di lavoro, con la disinvolta violazione delle norme disciplinari e l'elusione dei sistemi di controllo datoriale, che comportava inevitabilmente il venir meno del rapporto di fiducia, tale da non giustificare in alcun modo la prosecuzione del rapporto di lavoro.

LICENZIAMENTO PER AVER TIMBRATO  
IL CARTELLINO DI UN COLLEGA

◀ A nulla è valso che il lavoratore sostenesse la sproporzione della sanzione che non teneva conto del suo successivo ravvedimento, che aveva consentito al datore di lavoro di venire a conoscenza del fatto illecito, dell'assenza di precedenti disciplinari e del fatto che il contratto collettivo non contemplasse il comportamento contestatogli tra le ipotesi passibili della massima sanzione. La Suprema Corte ribadisce che "in tema di licenziamento, la nozione di giusta causa è nozione legale e il giudice non è vincolato alle previsioni di condotte integranti giusta causa contenute nei contratti collettivi". "Tuttavia - prosegue la sentenza - ciò non esclude che ben possa il giudice far riferimento ai contratti collettivi e alle valutazioni che le parti sociali compiono in ordine alla valutazione della gravità di determinati comportamenti rispondenti, in linea di principio, a canoni di normalità.". Il relativo accertamento - continua la Cassazione - va operato caso per caso, valutando la gravità di determinati comportamenti in considerazione delle circostanze di fatto e prescindendo dalla tipologia determinata dai contratti collettivi. In sostanza, il ricorso del lavoratore è stato rigettato.

#### **Licenziamento per abuso dei permessi legge 104/92**

È legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore che aveva abusato dei permessi di cui alla legge n. 104/1992, usufruendo solo in minima parte del tempo totale concesso per assistere un familiare disabile. Nella specie si trattava dei 3 giorni di permesso mensile retribuito. Si è pronunciata in tal senso la Corte di Cassazione (con la sentenza n. 5574 del 22 marzo 2016) respingendo il ricorso del dipendente avverso la sentenza della Corte di Appello che aveva ritenuto la sanzione irrogata dal datore di lavoro proporzionata alla condotta "indicativa di un sostanziale e reiterato disinteresse del lavoratore al rispetto delle esigenze aziendali e dei principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto".

La Suprema Corte condivide le motivazioni della Corte di Appello: il lavoratore aveva fatto un uso improprio dei permessi mensili concessigli, sia riguardo alla percentuale del tempo destinato all'attività di assistenza, solo il 17,5% del tempo totale, sia per le altre modalità temporali in cui tale attività risultava prestata, caratterizzate da un'evidente irregolarità in termini di fascia oraria e di durata della permanenza.

## UIL.IT

### Convegno Uil: Possiamo permetterci un figlio?

La Uil e il Coordinamento Pari Opportunità confederale hanno organizzato - il 20 aprile 2016 - il Convegno "Possiamo permetterci un figlio?" incentrato sul tema della maternità e sulle difficoltà che le donne incontrano nel conciliare tempi di vita e di lavoro. Hanno preso parte al dibattito Titti Di Salvo, Vice Capogruppo Pd della Camera dei Deputati, Renata Polverini, Vice Presidente Commissione Lavoro della Camera, Franca Cipriani, Consigliera pari opportunità Ministero del Lavoro, Maria Pia Mannino, Responsabile coordinamento pari opportunità della Uil, Silvana Roseto e Guglielmo Loy, Segretari confederali Uil, Carmelo Barbagallo, Segretario generale Uil.

Nel corso della mattinata - si legge in una nota del Coordinamento Uil Pari Opportunità - i relatori si sono confrontati sul tema della maternità in una società in continua trasformazione dal punto di vista sociale, economico e culturale.

La realtà - continua la nota - è che spesso le donne sono costrette a scegliere tra un percorso professionale e il desiderio di essere madri. Per il Sindacato, analizzare la complessità sociale della maternità diventa impellente in un Paese con il più alto tasso di denatalità dell'Unione europea. Lo scenario:

"In Italia, si fanno sempre meno figli" (secondo i dati Istat, nel 2015, le nascite sono state 488.000, 15.000 in meno rispetto al 2014, minimo storico dall'Unità d'Italia).

"Per il quinto anno consecutivo, nel 2015 si è registrata una riduzione del numero di figli per donna" (sceso a 1,35; 1,29 per le madri italiane).

"Una delle principali cause della bassa natalità è costituita dagli ostacoli economici e culturali che incontrano le donne soprattutto quando decidono di diventare madri".

"Altro aspetto cruciale è la precarietà lavorativa e il - non lavoro -": la decisione di avere un figlio comporta la necessità di una sicurezza e un livello minimo di reddito e, nelle coppie monoreddito, diventa sempre più difficile scegliere di fare un figlio.