

I collaboratori possono accedere alle banche dati degli enti previdenziali De Santis: "Sentenza storica del Consiglio di Stato"

**Intervista al Presidente dell'Ital
Gilberto De Santis**

Presidente, il mese di giugno ci ha riservato una notizia particolarmente importante per l'attività dei Patronati: è stata depositata una sentenza del Consiglio di Stato che consente ai collaboratori di accedere alle banche dati degli enti previdenziali. È una vittoria, in particolare, proprio dell'Ital. Vogliamo raccontare i dettagli di questa vicenda?

Vorrei rimarcare subito ciò che hai detto nella tua domanda: è stata, effettivamente, una vittoria dell'Ital Uil che, insieme all'Inca Cgil, si è costituita in giudizio per difendere una norma e una prassi invalsa da oltre quindici anni. È una storia lunga: proviamo a sintetizzarla. Ital e Inca avevano impugnato davanti al Tar del Lazio un provvedimento del Ministero del Lavoro con il quale, nell'ambito dell'attività di vigilanza sugli Istituti di Patronato, non veniva più consentito ai nostri collaboratori volontari di accedere alle banche dati degli enti pre-

videnziali. Il Tar del Lazio ci ha dato ragione, così come, peraltro, aveva già fatto, per una vicenda analoga, anche il Tar del Friuli Venezia Giulia...

Il Ministero del Lavoro, però, ha proposto ricorso al Consiglio di Stato e ha impugnato la sentenza del Tar del Lazio...

Esatto, ma il Consiglio di Stato ha respinto l'appello, ha confermato la sentenza del Tar e ha annullato il provvedimento ministeriale nella parte in cui non si consente al colla-

In questo numero

PREVIDENZA E ASSISTENZA

- Lavoratori privati esclusi dalle visite di controllo per gravi malattie. "Linee guida" Inps
- Inps. Pagamento quattordicesima ai pensionati
- Pensionati all'estero. Accertamento esistenza in vita
- Pensionati italiani che si trasferiscono all'estero: come detassare la pensione italiana?
- Disabilità grave. La legge sul "Dopo di noi"
- Pensione per i figli studenti superstiti. Chiarimenti dell'Inps

LAVORO

- Il Governo sui voucher lavoro
- Illegittimo il licenziamento di una lavoratrice madre entro l'anno di vita del bambino. Corte di Cassazione
- Incentivo lavoratori disabili. Le indicazioni operative Inps

SALUTE E SICUREZZA

- Corte di Cassazione: i dipendenti statali non hanno diritto all'indennità di inabilità temporanea

IMMIGRAZIONE

- Tassa permessi di soggiorno. I patronati chiedono alle amministrazioni una comunicazione chiara

UIL.IT

- Aumentano gli infortuni sul lavoro. I dati della Relazione annuale Inail
- Età di pensionamento. Il confronto tra Paesi in uno studio Uil

Chiuso in redazione il 1° luglio 2016

@ Se vuoi ricevere Lettera Ital sul tuo indirizzo e-mail compila la scheda di registrazione sul sito www.italuil.it



◀ segue **Intervista a Gilberto De Santis**

boratore volontario di accedere alle banche dati.

Questa vicenda passerà alla storia come quella delle "password". È proprio su questo aspetto che si è giocata una parte del confronto. Spieghiamo perché?

In realtà, una legge del 2001 consente ai Patronati la possibilità di avvalersi di collaboratori occasionali e volontari per lo svolgimento di compiti di informazione e di istruzione, raccolta e consegna delle pratiche agli assistiti. L'attività, dunque, veniva già svolta quando non c'era stata ancora un'evoluzione digitale. Quest'ultima ha introdotto l'uso di una password per accedere alle banche dati ed è proprio l'uso di questa password da parte dei collaboratori che è stata messa in discussione. In realtà, la sentenza del Tar, che aveva dato ragione ai Patronati già in primo grado, aveva operato una sorta di attualizzazione e di traduzione del testo di quella legge nell'ambito dell'avvenuta digitalizzazione della Pubblica Amministrazione. A questo proposito, la sentenza del Consiglio di Stato è chiarissima: le nuove modalità di conservazione e di gestione digitalizzata dei dati non possono essere di

ostacolo allo svolgimento effettivo ed efficace dei compiti propri del collaboratore volontario. Altrimenti, il servizio stesso del Patronato, che quella legge del 2001 considera di "pubblica utilità", verrebbe illegittimamente danneggiato. Più chiaro di così!

Uno dei punti su cui aveva fatto leva il ricorrente era quello della presunta commistione di ruoli tra operatore del Patronato (che, normalmente, è un lavoratore subordinato dipendente degli Istituti stessi) e collaboratore volontario (che opera, per l'appunto, in forma volontaria e gratuita). Anche questo aspetto era già chiaro, ma è stato ulteriormente definito e risolto dalla sentenza...

Sì, è così: non c'è alcuna commistione tra le due figure che hanno precisi ambiti assegnati loro dalla legge. I collaboratori, in genere, non hanno potere di rappresentanza dell'assistito e fanno un'attività che potremmo definire istruttoria: informano gli utenti, raccolgono la documentazione, istruiscono le pratiche. Gli operatori, invece, hanno il potere di rappresentanza dell'assistito, analizzano, rielaborano, sottoscrivono e inviano agli enti previdenziali quelle pratiche già

istruite dai collaboratori. La responsabilità finale dell'attività compiuta, dunque, resta in capo all'operatore, che è la figura professionale, e al Patronato. Né, tantomeno, esistono problemi sul fronte della privacy. Fermo restando, infatti, che l'assistito deve sottoscrivere una classica dichiarazione di consenso all'uso dei dati personali, il collaboratore volontario può comunque visionare solo la pratica che ha in lavorazione. Ad ogni buon conto, il Patronato vigila sull'operato di tutti i soggetti coinvolti e mette in atto tutti gli strumenti per tutelare la riservatezza dei dati.

Insomma, siamo di fronte a una sentenza che risolve definitivamente un enorme problema e che può essere considerata, a ragion veduta, "storica"...

Direi di più: con questa sentenza si apre una nuova frontiera, non solo per l'attività dei Patronati, ma anche in termini di riconoscimento del ruolo e della funzione degli Enti di tutela e assistenza. I lavoratori, i pensionati, gli immigrati e tutti i cittadini possono contare, ora e per il futuro, su un'attività sempre più efficiente: i Patronati sono e saranno sempre al loro servizio.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Lavoratori privati esclusi dalle visite di controllo per gravi malattie. "Linee guida" Inps



Anche i lavoratori del settore privato sono esonerati dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità in caso di malattia, se affetti da patologie gravi, come previsto dall'art. 25 del D.Lgs. n. 151/2915, reso operativo dal DM pubblicato nel gennaio 2016.

L'Inps con la circolare n. 95 del 7 giugno 2016 entra nel merito della norma, ricordando che sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità (dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00) i lavoratori subordinati del settore privato la cui assenza sia dovuta a: patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comprovate da idonea documentazione della Struttura sanitaria; stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67%.

Non sono interessati i lavoratori iscritti alla gestione separata dell'Inps. Riguardo l'ambito di applicazione della norma, al fine di orientare in modo univoco i medici curanti certificatori, l'Inps, con l'approvazione del Ministero della salute e del Ministero del lavoro, ha elaborato apposite "Linee guida" contenenti indicazioni sulle varie casistiche, considerato che la norma fornisce solo una previsione astratta delle situazioni di esonero e che non vi è un'elencazione delle gravi patologie, ovvero delle terapie "salvavita". Le linee guida prendono in considerazione anche le invalidità riconosciute pari o superiore al 67%.

Le indicazioni contenute nelle linee guida – ad avviso dell'Inps – costituiscono un punto di riferimento anche per possibili verifiche da parte dell'Istituto, che potrà comunque effettuare i controlli sulla correttezza formale e sostanziale della certificazione.

LAVORATORI PRIVATI ESCLUSI DALLE VISITE DI CONTROLLO PER GRAVI MALATTIE. "LINEE GUIDA" INPS

L'Istituto, inoltre, nel ribadire l'impossibilità per i datori di lavoro di richiedere le visite mediche di controllo domiciliare nelle ipotesi di "terapie salvavita" e "invalidità", precisa che gli stessi possono segnalare, mediante il canale di posta PEC istituzionale, alla Sede Inps possibili casi di esenzione dalla reperibilità per i quali ravvisino la necessità di effettuare una verifica. Sarà cura della struttura Inps valutare l'opportunità o meno di effettuare il controllo dandone notizia al datore di lavoro.

Inps. Pagamento quattordicesima ai pensionati

L'Inps, con messaggio n. 2831 del 27 giugno 2016, comunica la corresponsione della somma aggiuntiva (c.d. quattordicesima) sulla mensilità di luglio ai pensionati che, al 31 luglio 2016, hanno un'età maggiore o uguale a 64 anni e che risultano in possesso dei requisiti reddituali previsti. Per coloro che perfezionano il requisito anagrafico richiesto dal 1° agosto 2016 in poi, la corresponsione sarà effettuata con una successiva elaborazione, sulla rata di dicembre 2016. Il beneficio viene concesso interamente fino ad un limite di reddito uguale a 1,5 volte il trattamento minimo. Per coloro che superano tale soglia l'aumento è corrisposto in misura pari alla differenza tra la somma aggiuntiva e la cifra eccedente il limite stesso (clausola di salvaguardia). La quattordicesima viene erogata sulla base del solo reddito personale che, per il 2016, deve essere inferiore ai limiti previsti dalla legge. Vanno considerati i redditi assoggettabili all'IRPEF, nonché i redditi esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta alla fonte o ad imposta sostitutiva, compresi i redditi conseguiti all'estero o in Italia presso Enti e organismi internazionali, con esclusione dei trattamenti di famiglia comunque denominati, delle indennità di accompagnamento, del reddito della casa di abitazione, dei trattamenti di fine rapporto, delle competenze arretrate sottoposte a tassazione separata, nonché di altri redditi espressamente indicati nel messaggio.

Pensionati all'estero. Accertamento esistenza in vita

Nel mese di febbraio 2016 ha preso avvio la Campagna di verifica dell'esistenza in vita dei pensionati Inps residenti all'estero. La Campagna di rilevazione 2016, che ha interessato tutti i titolari dei trattamenti pensionistici pagati all'estero dall'Istituto previdenziale, ha previsto – entro la data del 3 giugno 2016 - la restituzione del modulo di attestazione dell'esistenza in vita. I pensionati che non hanno restituito in tempo la certificazione devono recarsi – nel mese di luglio - presso gli sportelli Western Union così che la riscossione personale sia prova di esistenza in vita e, per le successive rate, vengano ripristinate le modalità di pagamento ordinarie. Per determinare il ripristino delle ordinarie modalità di pagamento a partire dalla rata di agosto, la riscossione della rata di luglio dovrà avvenire entro il prossimo 19 luglio.

Pensionati italiani che si trasferiscono all'estero: come detassare la pensione italiana?

Sono molti i pensionati italiani che percepiscono una pensione Inps o ex Inpdap che decidono di trasferirsi all'estero per pagare tasse più basse che in Italia. È possibile, infatti, una volta trasferitisi all'estero, percepire la pensione italiana al lordo e farla sottoporre alla tassazione dello Stato dove ci si è trasferiti. L'Italia ha stipulato delle Convenzioni con molti Paesi per evitare le doppie imposizioni sul reddito. Il pensionato che risiede all'estero può chiedere all'Inps, seguendo le corrette procedure, l'applicazione di tale Convenzione, al fine di ottenere la detassazione della pensione italiana con tassazione solo nel Paese di residenza. Per i titolari di pensioni ex Inpdap, nella maggior parte dei casi, è richiesto anche il requisito della nazionalità per ottenere la tassazione nel nuovo Paese di residenza, perché tali pensioni conservano la loro natura pubblica.

Disabilità grave. La legge sul "Dopo di noi"

Il 25 giugno scorso è entrata in vigore la legge n. 112/2016 "Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare", conosciuta come legge sul "Dopo di noi".

Il provvedimento prevede misure di assistenza, cura e protezione delle persone con disabilità grave, non determinata dal naturale invecchiamento o da patologie connesse alla senilità, prive di sostegno familiare in quanto mancanti dei genitori o perché gli stessi non sono in grado di averne cura, nonché in vista del venir meno del sostegno familiare.

Le misure di tutela si rivolgono alle persone con accertata grave disabilità, come definite dall'articolo 3, comma 3, legge 104/1992, e consistono in una serie di interventi, con la previsione di esenzioni e agevolazioni fiscali, attraverso la progressiva presa in carico della persona "con il coinvolgimento dei soggetti interessati e nel rispetto della volontà degli stessi disabili, ove possibile dei loro genitori o di chi ne tutela gli interessi".

Per queste finalità viene istituito presso il Ministero del Lavoro l'apposito "Fondo" con una dotazione di 90 milioni di euro per l'anno 2016; di 38,3 milioni di euro per l'anno 2017 e di 56,1 milioni di euro annui a decorrere dal 2018.

La norma è volta a favorire il benessere, la piena inclusione sociale e l'autonomia di queste persone, con specifici interventi di supporto alla domiciliarità anche in strutture gestite da associazioni.

Per Silvana Roseto, Segretaria confederale Uil, "La Legge sul "Dopo di noi" è un primo segnale di attenzione nei confronti delle famiglie delle persone con disabilità. Il nostro auspicio è che le stesse tutele previste dalla legge possano essere estese, in un futuro prossimo, anche a coloro che sono affetti da una disabilità non grave. Come Uil, abbiamo da sempre considerato che tra le priorità di ogni società civile, che voglia definirsi tale, debba esserci la protezione delle persone affette da disabilità. Una protezione a tutto campo che riguardi in primis le persone stesse, ma che non può e non deve dimenticare chi se ne prende cura. Monitoreremo la fase attuativa dei decreti, che sarà decisiva."

Pensione per i figli studenti superstiti. Chiarimenti dell'Inps

L'Inps, con messaggio n. 2758 del 22 giugno, chiarisce alcuni aspetti per il riconoscimento e il mantenimento del diritto alla pensione ai superstiti in favore dei figli studenti durante il periodo di "vacatio studii", ovvero nel periodo di svolgimento di attività lavorativa.

L'Istituto ricorda che i figli superstiti o equiparati, a carico del pensionato o assicurato, che alla data della morte del medesimo hanno più di 18 anni di età, sono studenti e non prestano lavoro retribuito, hanno diritto alla pensione ai superstiti fino al compimento del 21° anno di età, se studenti di scuola media o professionale, ovvero, fino al compimento del 26° anno di età, se studenti universitari. In particolare, nella circolare si chiarisce che il figlio superstite o equiparato, in caso di morte del genitore nel periodo compreso tra il completamento del secondo ciclo di studi e l'iscrizione all'università, nonché tra il completamento del corso di laurea triennale e l'iscrizione al corso di laurea specialistica, conserva il diritto a percepire la pensione ai superstiti riconosciuta in suo favore. Questo a condizione che l'iscrizione al corso di studi successivo avvenga senza soluzione di continuità, entro la prima scadenza utile prevista dal piano di studi di nuova iscrizione. In tale caso la pensione ai superstiti decorre dal primo giorno del mese successivo alla morte del genitore mentre il pagamento dal primo giorno del mese successivo la data dell'avvenuta iscrizione comprensiva dei ratei arretrati. Diversamente, in caso di morte del genitore nel periodo compreso tra cicli di studio diversi da quelli sopra indicati, non vi è diritto alla pensione ai superstiti.

La circolare Inps prende in considerazione anche un'altra questione sempre in relazione al riconoscimento e al mantenimento del diritto alla pensione ai superstiti in favore dei figli studenti nel periodo di svolgimento di attività lavorativa.

PENSIONE PER I FIGLI
STUDENTI SUPERSTITI.
CHIARIMENTI DELL'INPS

L'Istituto precisa che ha diritto alla pensione ai superstiti il figlio che, al momento della morte del genitore, svolga un lavoro dal quale derivi un reddito inferiore al trattamento minimo annuo di pensione maggiorato del 30% e riproporzionato in base al periodo di lavoro. Se il reddito è superiore non vi è diritto alla pensione. La circolare indica inoltre gli adempimenti ai quali è tenuto il figlio che svolge attività lavorativa al momento della domanda di pensione e riporta una serie di esempi a chiarimento delle varie casistiche.

LAVORO

Il Governo sui voucher lavoro



Il Consiglio dei ministri, nella riunione del 10 giugno 2016, ha approvato in via preliminare la bozza di un decreto recante le disposizioni integrative e correttive ai seguenti decreti legislativi del Jobs Act: decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81, e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151.

Uno dei provvedimenti riguarda la tracciabilità dei voucher lavoro. I committenti imprenditori non agricoli o professionisti sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro, a comunicare alla sede territoriale dell'ispettorato del lavoro (mediante sms o via mail) i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione. In questo modo il Governo intenderebbe limitare l'abuso dei "buoni lavoro".

Il settore agricolo viene inoltre escluso dall'applicazione del limite imposto agli altri committenti imprenditori i quali possono avvalersi di prestazioni di lavoro accessorio per compensi non superiori a 2.000 euro per ciascun committente. Per il Segretario Generale Uil, Carmelo Barbagallo, *"Il provvedimento sulla tracciabilità per i voucher è un primo passo, ma non è ancora sufficiente a riportare nell'ambito della normalità l'uso di questo strumento"*. Secondo Barbagallo: *"L'attuale decreto andava a scadenza ed era, comunque, necessario, che il Governo intervenisse. Resta, però, una questione di fondo - ha aggiunto in una nota il sindacalista Uil - bisogna limitarne l'ambito di applicazione ad alcuni settori e ad alcune specifiche attività proprio perché i voucher sono nati per regolarizzare, ad esempio, alcuni lavori occasionali, svolti in particolare da giovani studenti, o di cura alla persona"*.

Illegittimo il licenziamento di una lavoratrice madre entro l'anno di vita del bambino. Corte di Cassazione

È illegittimo il licenziamento di una lavoratrice madre entro l'anno di vita del bambino, come previsto dall'art. 54 del T.U. n. 151/2001.

Con la sentenza del 10 giugno 2016, n. 11975, la Corte di cassazione si pronuncia sul caso di licenziamento di una dipendente, madre di un bambino di pochi mesi, respingendo il ricorso proposto dall'azienda per la quale il provvedimento era stato irrogato per "cessazione del ramo d'azienda" ossia il servizio contabilità, in cui la lavoratrice era collocata, che prevedeva una deroga al divieto di licenziamento. Il datore di lavoro avrebbe dovuto far valere tale deroga, ipotesi però esclusa perché non provata.

La Suprema Corte condivide le motivazioni della Corte di Appello secondo la quale la lavoratrice, impugnando il licenziamento per violazione dell'art. 54, non doveva fornire ulteriore motivazione dell'illegittimità del licenziamento, spettando invece al datore di lavoro provare e dimostrare la sussistenza di una delle ipotesi previste dall'art. 54 che avrebbero consentito il licenziamento.

In sintesi, come previsto dall'art. 54 del T.U. n. 151/01, la lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, tranne in alcuni casi espressamente indicati dalla norma, ad esempio: scadenza del contratto a tempo determinato, cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta, colpa grave da parte della lavoratrice o di esito negativo del periodo di prova.

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO
DI UNA LAVORATRICE MADRE ENTRO L'ANNO
DI VITA DEL BAMBINO. CORTE DI CASSAZIONE

Si ricorda che il D.Lgs. n. 80/2015 (Jobs Act) prevede che nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i quali è corrisposta l'indennità di maternità venga inserita anche l'ipotesi "di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro", che si verifichi durante i periodi di congedo di maternità, in attuazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 405/2001.

In precedenza, il diritto all'indennità restava solo nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda e di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o per scadenza del termine del rapporto.

Incentivo lavoratori disabili. Le indicazioni operative Inps

Per le assunzioni delle persone disabili effettuate a partire dal 1° gennaio 2016 è previsto a favore dei datori di lavoro un nuovo incentivo economico, rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, che varia in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa della persona assunta. Tale beneficio è stato introdotto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 151/2015 del Jobs Act a modifica dell'art. 13 della L. n. 68/1999, e può essere riconosciuto nei limiti di risorse specificamente stanziati. L'Inps, con la circolare n. 99 del 13 giugno 2016, fornisce indicazioni operative riguardo gli adempimenti dei datori di lavoro, precisando che la domanda per l'autorizzazione al beneficio deve essere trasmessa all'Inps, attraverso apposite procedure telematiche.

L'incentivo può essere fruito per l'assunzione delle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
- lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
- lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.

L'Istituto precisa che l'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016, nonché per determinati rapporti di lavoro subordinato appositamente indicati nella circolare.

Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, inoltre, il beneficio può essere riconosciuto - per tutta la durata del contratto - anche per le assunzioni a tempo determinato, purché tali rapporti abbiano una durata non inferiore a dodici mesi. Ulteriori precisazioni riguardano la misura dell'incentivo che varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e del rapporto di lavoro instaurato:

- per i disabili assunti a tempo indeterminato, che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento e per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, l'incentivo è pari al 70 per cento;
- per i disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento l'incentivo è pari al 35 per cento.

Anche la durata del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato, come riportato nella circolare Inps.

Sono interessati a questo incentivo tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore, nonché gli enti pubblici economici, tenuto conto che agli stessi si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

SALUTE E SICUREZZA

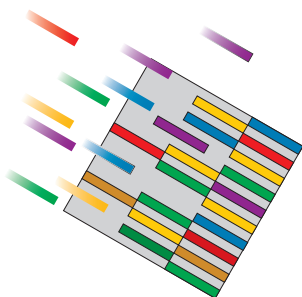
**Corte di Cassazione:
i dipendenti statali non
hanno diritto all'indennità
di inabilità temporanea**

In caso di infortunio sul lavoro i dipendenti statali non hanno diritto all'**indennità giornaliera per inabilità temporanea** da parte dell'Inail in quanto, nel periodo in cui si astengono dal lavoro a causa dell'infortunio, percepiscono per intero la **normale retribuzione** da parte del datore di lavoro.

Lo afferma, ribadendolo, la Corte di Cassazione (Sentenza n. 11737 dell'8 giugno 2016) accogliendo il ricorso dell'Inail avverso la sentenza della Corte di appello che aveva riconosciuto a un'insegnante di scuola pubblica di educazione fisica l'indennità per inabilità temporanea a seguito di un infortunio sul lavoro. Peraltro la lavoratrice non aveva diritto all'indennizzo del danno biologico per mancato raggiungimento della percentuale di soglia minima indennizzabile.

Dopo una ricognizione delle fonti normative di riferimento, la Cassazione sostiene: la norma prevede che per i dipendenti dello Stato l'assicurazione presso l'Inail può essere attuata con forme particolari di gestione e può anche essere limitata a parte delle prestazioni, dalle quali è esclusa l'indennità giornaliera per inabilità temporanea (art. 2 del D.M. 10.10.1985 del Ministero del lavoro).

IMMIGRAZIONE

**Tassa permessi
di soggiorno.
I patronati chiedono
alle amministrazioni
una comunicazione
chiara**

Il CE.PA., raggruppamento dei Patronati INCA, INAS, ACLI e ITAL, ha sollecitato, con una lettera alla Direzione Centrale dell'Immigrazione e della Polizia delle Frontiere, una comunicazione chiara e trasparente alle Questure e all'utenza in merito alle novità introdotte dalla Sentenza del TAR del Lazio del 24/5 scorso in materia di rilascio e rinnovi dei permessi di soggiorno.

Secondo i Patronati, "l'assenza di informazioni utili ad adeguare il comportamento della macchina amministrativa secondo quanto disposto dal giudice sulla inesigibilità dell'ulteriore contributo sta creando troppe ambiguità supportate da informazioni errate".

"I siti internet della Polizia di Stato, delle Poste, dei Comuni che illustrano i requisiti per l'ottenimento dei titoli di soggiorno non sono stati ancora aggiornati – denunciano i Patronati. Questo nonostante ad oggi la Pubblica Amministrazione non possa esigere il pagamento di un ulteriore contributo che di fatto, per disposizione del Tribunale Amministrativo, non esiste più".

"Questa assenza di comunicazione – spiegano in una nota stampa -, inizialmente giustificata con le esigenze di raccordo con gli altri Ministeri, MEF in primis, sta generando un danno a quegli stranieri che richiedono il permesso di soggiorno e pensano, affidandosi alle informazioni disponibili sui siti ufficiali delle Amministrazioni, che questo sia ancora dovuto. Ad oltre 20 giorni dalla sentenza che cancella l'ulteriore contributo non è ammissibile che non siano state date indicazioni corrette per gestire le modifiche normative introdotte ma che, anzi, si insista nel diffondere messaggi ambigui o generatori di comportamenti scorretti".

"Mancano inoltre – continua il comunicato stampa - informazioni sull'aggiornamento del sistema telematico in uso alle Questure che ancora oggi richiede il versamento del contributo da 80 a 200 per portare a definizione la procedura amministrativa del permesso di soggiorno. Si arriva a casi limite dove alcune Questure si spingono a richiedere il versamento integrativo con preavviso di rigetto ignorando completamente la portata e l'esecutività della Sentenza del Tribunale Amministrativo del Lazio".

I Patronati INCA, INAS, ACLI, ITAL, nel vigilare affinché non siano compiute irregolarità rispetto al non dovuto versamento dell'ulteriore contributo, chiedono alla Amministrazione di adeguare urgentemente le proprie procedure alla normativa in vigore; di mettere in atto le dovute comunicazioni all'utenza e alle strutture periferiche affinché non si ripetano situazioni di danno agli stranieri che richiedono oggi i permessi di soggiorno".

UIL.IT

Aumentano gli infortuni sul lavoro. I dati della Relazione annuale Inail

Secondo la Relazione annuale INAIL del 2015, presentata a Roma lo scorso 22 giugno, le denunce di infortuni mortali sono state 1.246, con 694 casi accertati "sul lavoro" con un aumento dell'1,7 % (fatto salvo i 26 casi ancora in istruttoria).

Le denunce di infortunio sono invece state 637.000 con un calo del 4% rispetto al 2014. Sono dati preoccupanti, perché mostrano una situazione critica, con numeri ancora molto alti per quel che riguarda sia gli infortuni mortali che gli incidenti.

Un altro elemento allarmante riguarda i dati delle malattie professionali: le denunce sono state 59.000, oltre 1500 in più rispetto al 2014, con un aumento di circa il 24% rispetto al 2011. Il 63% delle denunce è per malattie del sistema osteomuscolare (cresciute del 46% rispetto al 2011).

Sono stati poco meno di 1.600 i lavoratori con malattia asbesto-correlata. Per la Segretaria Confederale Uil, Silvana Roseto, "La situazione è, dunque, ancora molto grave ed è più che mai necessario uno sforzo importante in termini di prevenzione, con il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti".

"Inoltre – per la Roseto - deve continuare l'impegno assunto in questa direzione dal Ministero del Lavoro e dall'INAIL per gli opportuni investimenti, con il necessario confronto con le Parti Sociali. Come UIL ribadiamo la disponibilità al confronto e per una attiva partecipazione alle iniziative istituzionali sulla salute e sicurezza sul lavoro".

Età di pensionamento. Il confronto tra Paesi in uno studio Uil

La Uil ha diffuso di recente un'analisi comparata delle età di pensionamento tra Italia, Paesi europei, Paesi OCSE e altre economie.

Dallo studio emerge che l'Italia ha l'età di accesso alla pensione più alta d'Europa: 66 anni e 7 mesi per gli uomini del settore pubblico e privato e per le donne del pubblico, 65 anni e 7 mesi per le donne del settore privato. Mediamente nei Paesi Ue gli uomini vanno in pensione a 64 anni e 4 mesi, le donne a 63 anni e 4 mesi: gli italiani e le italiane vanno, dunque, in pensione 2 anni dopo rispetto agli altri cittadini europei. Questo dato è destinato a crescere poiché i requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione, nel nostro Paese, sono ancorati all'aspettativa di vita e vengono costantemente aggiornati.

In Italia il requisito per l'accesso alla pensione è il più alto d'Europa, secondo solamente alla Grecia, dove il requisito anagrafico richiesto è pari a 67 anni. Tuttavia, il requisito greco è suscettibile di numerose deroghe attualmente in vigore che possono abbattere l'età di accesso alla pensione fino a 55 anni per gli uomini e 50 anni per le donne.

L'età più bassa è richiesta in Svezia dove dai 61 anni il lavoratore può decidere di accedere alla pensione.

Se paragoniamo il requisito anagrafico del nostro Paese con la media dei paesi non europei, si evince come in Italia siano richiesti circa 3 anni in più di anzianità per gli uomini e 4 per le donne per accedere alla pensione.

Per Domenico Proietti, Segretario Confederale Uil: "La reintroduzione in Italia della flessibilità di accesso al pensionamento proposta dal sindacato è pienamente sostenibile se paragonata a quanto avviene in Europa e in tutti i paesi dell'OCSE".

Sul sito internet www.uil.it è disponibile il documento completo.