

Tagli ai patronati inutili e dannosi

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

Presidente, la legge di stabilità ha previsto ulteriori tagli per i Patronati per circa 48 milioni di euro. Le conseguenze per l'attività degli Istituti di assistenza sono davvero preoccupanti. Come interpreti questa scelta? Ha una matrice economica o, per così dire, "politica"?

Le interpretazioni lasciano sempre il tempo che trovano. Credo, però, che ci sia una grande sottovalutazione dei problemi che scaturirebbero da questa eventuale scelta. Se fossero davvero 48 milioni, sommati a quelli già effettuati nella precedente legge di stabilità, ci troveremmo di fronte a oltre 80 milioni di tagli complessivi nel giro di un anno. Le conseguenze sarebbero nefaste: saremmo costretti a ridurre il personale dei Patronati, a chiudere alcune sedi in Italia e all'estero e a dare meno assistenza ai cittadini. I Patronati rischiano di essere destrutturati, con un danno enorme per i cittadini che avranno un'assistenza meno qualificata e meno di prossimità.

Ma qual è, allora, la logica di questa scelta?

All'inizio pensavamo che si trattasse di una scelta "politica". In realtà, a ben vedere, ci troviamo di fronte a una decisione tutta interna al Ministero del lavoro. Infatti, proprio loro hanno inserito il taglio dei Patronati nel capito-

lo dell'efficientamento, ma non c'entra niente perché tagliano fondi che non sono loro, bensì di una struttura esterna. Così non cambia l'efficienza del ministero. È una cosa grave, quasi un' "appropriazione indebita".

Le conseguenze negative, dicevi, ci sarebbero per i lavoratori dei Patronati e per i cittadini: non credi che, di fronte a questa evidenza, chi deve decidere possa essere sensibilizzato a modificare il provvedimento?

Noi faremo tutti gli sforzi e tutte le iniziative necessarie affinché i parlamentari comprendano chiaramente quali sono i danni che deriverebbero da questo provvedimento. L'anno scorso abbiamo raccolto 1 milione e duecentomila firme e le abbiamo presentate al Presidente del Senato. Mettemmo in atto una mobilitazione efficace e ottenemmo un parziale risultato positivo. Anche quest'anno, dunque, faremo tutte le iniziative necessarie a rendere evidente quanto grande sia l'errore che si sta commettendo.

Chi sa cos'è un Patronato, ne riconosce ed esalta l'utilità...

Sì, è così e faccio un esempio. Di recente, siamo stati a New York per celebrare i 40 anni dell'Ital negli USA e il console italiano ha ammesso che senza i Patronati non riuscirebbero a soddisfare le richieste di assistenza che giungono dai nostri connazio-

nali. I soggetti che sanno cos'è il Patronato non avrebbero mai fatto una cosa del genere: in realtà, non si tagliano i soldi ai Patronati, ma si taglia l'assistenza alle persone. Scriveremo una lettera a tutti i Parlamentari che, lo scorso anno, firmarono il nostro appello estendendo l'iniziativa anche a coloro che non aderirono alla petizione, e gli chiederemo ancora un sostegno per tutta l'assistenza: se passassero questi tagli, quel loro impegno, oggi, sarebbe reso vano dalla nuova Legge. Sarebbe sconfessato l'intero Parlamento che, appena l'anno scorso, ha assunto una diversa decisione. Solo persone cieche e sorde, chiuse nelle loro stanze, potrebbero non tener conto di questa realtà.

Peraltro, l'Ital ha sottoscritto di recente un accordo con un'Associazione di volontariato, Legami sociali, che dà assistenza a persone gravemente ammalate: ci sono anche valori molto profondi da dover tutelare...

È proprio così. Quella di Legami sociali, in particolare, è un'esperienza che mette in rete una serie di associazioni che già operano su casi estremi e su problemi gravi riguardanti i malati oncologici o terminali, dando assistenza alle loro famiglie. In queste situazioni, il livello del dolore è enorme e l'Ital, che ha nel proprio Dna l'attitudine ad aiutare chi ha bisogno, ha ritenuto giusto sottoscrivere un'intesa per collaborare con questa onlus

In questo numero

PREVIDENZA E ASSISTENZA

- "Voucher" per l'infanzia. Chiarimenti Inps
- Lavoratrice in gravidanza e licenziamento. Cassazione
- Recenti sentenze a tutela della maternità
- Illegittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta il part time

SALUTE E SICUREZZA

- Lavoratori privati: esenzione dalle visite di controllo per gravi malattie

Chiuso in redazione il 30 settembre 2015

@ 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

in cui risiedono esperienze e capacità necessarie a soccorrere cittadini in eccezionali difficoltà. Ebbene, se fossero confermati i tagli, anche questi rapporti e queste attività rischiano di essere messi in discussione. Con un welfare state sempre più ridimensionato, se venissero meno anche queste forme di volontariato si potrebbe determinare una situazione ingestibi-

le per i più bisognosi. E un Paese che non tiene conto degli ultimi non è un Paese civile.

...ed è anche un Paese che rischia di non dare attuazione alla propria Costituzione...

Esatto. Lo voglio sottolineare in conclusione: il sistema di assistenza è co-

stituzionalmente garantito dal combinato disposto di più di un articolo della nostra Carta fondamentale nella quale è prevista anche l'attività propria del patronato e, poiché con questi tagli non potrà essere assicurata l'invarianza dei servizi erogati, non è escluso che ci siano anche i presupposti per un'incostituzionalità del provvedimento in questione.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

"Voucher" per l'infanzia. Chiarimenti Inps



L'Inps torna ad occuparsi dei voucher per l'infanzia (baby sitting o asili nido) richiesti dalle madri lavoratrici, in luogo della fruizione del congedo parentale, in particolare per fornire chiarimenti riguardo la cessazione o modifica del rapporto lavorativo. Al fine di quantificare i mesi di congedo parentale, utili per il riconoscimento del beneficio, l'Istituto precisa che il termine iniziale del beneficio coincide con la data di presentazione della domanda, mentre il termine finale con il giorno di cessazione del rapporto lavorativo, da intendersi quale ultimo giorno lavorato, ovvero con il giorno di modifica del rapporto lavorativo.

Cessazione del rapporto lavoro

Secondo l'esempio riportato nel messaggio dell'Inps, se la data di presentazione della domanda è il 12 gennaio 2015 e la data di cessazione del rapporto di lavoro è il 12 marzo 2015, alla madre lavoratrice dovranno essere riconosciuti 2 mesi di beneficio, a partire dal 13 gennaio fino al 12 marzo (ultimo giorno lavorato). In sostanza: chi perde il lavoro perde anche il diritto ai benefici per l'infanzia.

Modifica del rapporto di lavoro

L'Inps inoltre esamina le ipotesi di modifica del rapporto lavorativo da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. In questi casi il periodo del beneficio coincide con la data di presentazione della domanda, mentre, il termine da prendere come riferimento per il riproporzionamento del beneficio è il giorno di modificazione del rapporto. In tal modo - chiarisce l'Inps - è possibile individuare, nell'ambito dei mesi di beneficio concessi, quanti sono da erogare pienamente e quanti, invece, in maniera riproporzionata (da full time a part time).

Inoltre, se alla data di modifica del rapporto lavorativo il numero di giorni eccedenti i mesi interi è maggiore di 15 il beneficio dovrà essere erogato per il mese in cui avviene la variazione del rapporto di lavoro con le modalità adottate nei mesi antecedenti la variazione.

Nel caso in cui, invece, il numero di giorni eccedenti i mesi interi sia pari o minore di 15, il beneficio (per il mese in cui avviene la variazione del rapporto di lavoro) dovrà essere erogato con le nuove modalità determinate dall'avvenuta variazione del rapporto.

Esempio: madre lavoratrice, con riconoscimento di 6 mesi di beneficio, domanda presentata il 12 gennaio 2015, con modifica del rapporto di lavoro da full time a part time in data 28 aprile 2015: beneficio dal 13 gennaio al 28 aprile per 3 mesi e 16 giorni.

Considerato che 16 è maggiore di 15 la madre ha diritto a 4 mesi di beneficio intero e a 2 mesi di beneficio riproporzionato in ragione della percentuale di part time.

Esempio: madre lavoratrice, a cui siano stati riconosciuti 5 mesi di beneficio, domanda presentata il 12 gennaio 2015, con modifica del rapporto di lavoro da part-time a full-time in data 27 aprile: beneficio dal 13 gennaio al 27 aprile per 3 mesi e 15 giorni.

Considerato che il numero di giorni eccedenti i mesi interi è pari a 15, la madre ha diritto a 3 mesi di beneficio riproporzionato in ragione della percentuale di

“VOUCHER” PER L’INFANZIA.
CHIARIMENTI INPS

part time ed a 2 mesi di beneficio intero.

Si ricorda che, ai sensi della legge n. 92/2012, le lavoratrici dipendenti di amministrazioni pubbliche o di privati datori di lavoro hanno la facoltà di richiedere, al termine del periodo di astensione obbligatoria e negli 11 mesi successivi, per un periodo massimo di sei mesi, l’assegnazione del contributo di 600 euro mensili da utilizzare in sostituzione del periodo di congedo parentale, per baby sitting o servizi per l’infanzia, previa dichiarazione di aver presentato una certificazione ISEE valida. Le lavoratrici iscritte alla gestione separata possono fruire del contributo sino ad un massimo di 3 mesi.

Lavoratrice in gravidanza e licenziamento. Cassazione

Si segnalano due sentenze della Corte di Cassazione sulla nullità del licenziamento di lavoratrici in gravidanza in relazione a diverse situazioni.

Nulla il licenziamento nel caso di gravidanza interrotta

La Corte di Cassazione (con sentenza n. 14723/2015) ha dichiarato nulla il licenziamento di una lavoratrice in gravidanza in caso di interruzione della stessa entro il centottantesimo giorno dal suo inizio, affermando un particolare principio riguardo questa casistica.

Precisa la Corte che l’art. 19 del T.U. n. 151/01 (nel considerare a tutti gli effetti come malattia l’interruzione spontanea o volontaria della gravidanza entro il 180° giorno dal suo inizio) è una disposizione di tutela della lavoratrice, che non annulla tuttavia quanto contenuto nell’art. 54 del T.U. nella parte in cui impone il divieto di licenziamento durante la pregressa gravidanza e sanziona di nullità il licenziamento intimato in violazione del divieto.

Il divieto di licenziamento, nell’ipotesi di interruzione della gravidanza entro il 180° giorno dal suo inizio, va tuttavia inteso nei limiti in cui può avere un senso, dovendosi quindi escludere l’efficacia del divieto stesso “fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro ...”, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino”, trattandosi di scadenze temporali che necessariamente, nella suddetta ipotesi, non possono verificarsi.

In altri termini, si legge nella sentenza, mentre per i diversi eventi che possono verificarsi nel prosieguo della gravidanza (es. interruzione dopo il 180° giorno, nascita di un bambino morto o suo successivo prematuro decesso) il legislatore ha previsto apposite norme parzialmente modificatrici dell’art. 54 sul divieto di licenziamento, per il caso di interruzione della gravidanza entro il 180° giorno dal suo inizio non lo ha fatto, reputando implicitamente che il divieto di licenziamento per il periodo di gravidanza (e dunque solo finché la gravidanza stessa non si sia interrotta) costituisca sufficiente tutela della lavoratrice, in una con la previsione di considerare come malattia la stessa interruzione della gravidanza.

Nulla il licenziamento della lavoratrice che non comunica la propria gravidanza in fase di assunzione

Lo ha ribadito la Corte di Cassazione (con la sentenza n. 13692/2015) riguardo il licenziamento per giusta causa di una dipendente (operaia agricola) che non aveva informato il datore di lavoro della propria maternità al momento della stipula del contratto a tempo determinato.

In particolare la Corte precisa che “un siffatto obbligo di informazione - che, peraltro, non può essere desunto dai canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli art. 1175 e 1375 cod. civ. o da altri generali principi dell’ordinamento - finirebbe per rendere inefficace la tutela della lavoratrice madre e ostacolerebbe la piena attuazione del principio di parità di trattamento, garantito costituzionalmente e riaffermato anche dalla normativa comunitaria”.

Inoltre: “Il divieto di licenziamento di cui all’art. 2 della legge n. 1204 del 1971 opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza o puerperio e, pertanto, comporta, ai sensi del comma 5 dell’art. 54 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la nullità del licenziamento intimato nonostante il divieto”.

Recenti sentenze a tutela della maternità

Madre libero professionista. Corte Costituzionale

La madre libero professionista ha diritto all'indennità di maternità anche se il bambino adottato abbia superato i sei anni di età. È quanto contenuto nella sentenza n. 205 del 22 ottobre 2015 con la quale la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittima la norma del T.U. n. 151/2001 (Tutela maternità/paternità) nella parte in cui, per il caso di adozione nazionale, prevede che l'indennità di maternità spetti alla madre libera professionista solo se il bambino non abbia superato i sei anni di età. *“La limitazione normativa – si legge nella sentenza – sarebbe lesiva dei diritti della donna lavoratrice, chiamata a conciliare il ruolo di madre con il ruolo di lavoratrice, e del diritto del minore a una crescita serena, che non è meno bisognoso di protezione nell'ipotesi di adozione nazionale e di superamento del sesto anno di età”.* Tale disparità di trattamento tra queste lavoratrici e quelle dipendenti, per le quali non sussistono limiti di età per le adozioni nazionali, è stata peraltro superata, come ricorda la stessa Corte Costituzionale, dalla novità introdotta dal D.Lgs. n. 80/2015 che svincola l'erogazione dell'indennità dal requisito anagrafico. Questa nuova disciplina si applica soltanto a partire dal 25 giugno 2015, ed è inapplicabile alla vicenda esaminata dall'Alta Corte perché all'epoca del fatto non esisteva la norma.

Maternità per lavoratrici atipiche anche in assenza del permesso di lungo periodo. Tribunale di Brescia

Il Tribunale di Brescia, con ordinanza dell'ottobre 2015, riconosce l'indennità di maternità per le lavoratrici atipiche straniere anche in assenza del permesso per lungo soggiornanti. Si tratta in particolare dell'assegno di maternità dello Stato, concesso dall'Inps, per lavori atipici e discontinui. La prestazione spetta alle madri residenti, cittadine italiane, comunitarie o non comunitarie in possesso di permesso di soggiorno per lungo periodo per i figli nati o adottati, o in affidamento preadottivo, in possesso di determinati requisiti lavorativi e/o contributivi (art. 75 del T.U. n. 151/2001). Ad avviso del Tribunale, tenuto anche conto delle pronunce della Corte Costituzionale in materia di prestazioni sociali ed assistenziali in favore dei cittadini extra UE, la norma in esame, ponendo come requisito per la fruizione dell'assegno il possesso della nazionalità italiana o l'essere titolare di permesso CE per lungo-soggiornanti, ha una portata discriminatoria in quanto attribuisce un trattamento differenziato basato sulla nazionalità e si pone in contrasto con i principi fondamentali del diritto dell'Unione e, in particolare, con il precetto di cui all'art.14 della CEDU.

Illegittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuti il part time

La Corte di Cassazione (con la sentenza n. 21875 del 27 ottobre 2015) si pronuncia sulla illegittimità del licenziamento di una lavoratrice che si era rifiutata di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in parziale, a fronte della necessità addotta dalla società datrice di lavoro di una riduzione dei costi. Nel caso in esame, mentre il Tribunale e la Corte d'Appello avevano ritenuto legittimo il licenziamento della lavoratrice, giustificato dalla necessità della società di sopperire al deterioramento della situazione finanziaria, la Suprema Corte accoglie il ricorso della dipendente rilevando violazione del DLgs. n. 61/2000, oggi sostituito dall'art. 8 del DLgs. 81/2015, per il quale il lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in parziale, o viceversa, "non costituisce giustificato motivo di licenziamento".

Inoltre si legge nella sentenza *“Per configurare un giustificato motivo oggettivo, il deterioramento della situazione finanziaria avrebbe infatti dovuto presentarsi nel momento dell'intimazione del licenziamento come dovuto ad eventi non temporanei e contingenti, ma prevedibilmente destinati a protrarsi nel tempo, circostanze in ordine alle quali nulla risulta nella motivazione della Corte territoriale”.* In sostanza il datore di lavoro che licenzia il lavoratore che rifiuta la riduzione di orario ha l'onere di dimostrare che sussistono effettive esigenze economico-organizzative in base alle quali la prestazione non può essere mantenuta a tempo pieno, ma solo con l'orario ridotto.

SALUTE E SICUREZZA**Lavoratori privati:
esenzione dalle visite
di controllo
per gravi malattie**

Anche i lavoratori del settore privato saranno esonerati dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità in caso di malattia, se affetti da patologie gravi o per casi particolari, così come avviene per i dipendenti pubblici.

Il Decreto legislativo n. 151/2015 sulle Semplificazioni nei rapporti di lavoro all'art. 25 prevede infatti, modificando l'art. 13 della legge 638/1983, che con l'apposito decreto ministeriale siano stabilite le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati.

I lavoratori dipendenti del pubblico impiego sono già esclusi da tale obbligo quando l'assenza dal lavoro è riconducibile ad una delle seguenti circostanze: patologie gravi che richiedono terapie salvavita; infortuni sul lavoro; malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio; stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta. Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Pertanto i lavoratori dipendenti privati, qualora ricorrano le specifiche situazioni di cui al previsto dm, non avranno più l'obbligo della reperibilità dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 in ogni giorno della settimana e non andranno incontro ad alcuna sanzione.