

Sindacato a rete: strategie e obiettivi

Intervista al Presidente dell'Ital
Gilberto De Santis

Presidente, siamo al giro di boa della stagione congressuale della Uil che tu, nella qualità di rappresentante dell'Ital, stai seguendo con molta attenzione. Questo tuo impegno può essere letto anche come testimonianza della volontà di generare sinergie tra i soggetti che operano a tutela dei lavoratori?

Sì, è così. Io credo che la grande intuizione del Sindacato a rete emersa dalla Conferenza di organizzazione di Bellaria sia la carta vincente per dare slancio ed efficacia all'azione sindacale. La sinergia tra livelli confederali, categoriali e servizi è indispensabile per attribuire forza all'esercizio di tutela dei lavoratori

che chiedono assistenza a tutto tondo. In una società che viaggia alla velocità di internet non possiamo permetterci il lusso di lavorare per corpi separati: bisogna avere la capacità di "interfacciarsi" e farlo il più rapidamente possibile. La predisposizione all'ascolto e al dialogo è il presupposto per vincere questa sfida e i congressi sono il luogo ideale per far fruttare questa attitudine.

Insomma, il Sindacato a rete è un'opzione vincente...

Esatto, ma, attenzione, non lo è solo per il Sindacato, lo è per i lavoratori. E questo aspetto, per tutti noi, è la cosa più importante. Quello del Sindacato a rete è un progetto politico, fa parte di un disegno unitario che è uscito dalla Conferenza di organizzazione di Bellaria e che ognuno può declinare in funzione delle specificità della propria realtà, nella consapevolezza di essere la parte di un tutto.

E tu come pensi che debba essere declinato questo progetto?

Innanzitutto, occorre passare attraverso un processo di ammodernamento dell'Organizzazione non solo dal punto di vista tecnologico, che è il presupposto operativo di questo progetto, ma anche in termini di ruolo del Sindacato, chiamato a cimentarsi con le trasformazioni della realtà di cui deve saper cogliere con intelligenza il segno evolutivo. E poi c'è quel fattore sinergico, di cui abbiamo già parlato, che va riempito di contenuti con una predisposizione all'apertura e al confronto tipica di una dimensione confederale.

Questi due aspetti sono la base su cui fondare il rinnovamento. Ci sono, però, altre due questioni che potremmo definire operative o pratiche, e su cui hai avuto occasione, in altre circostanze, di richiamare l'attenzione. Di cosa si tratta?

In questo numero

PREVIDENZA E ASSISTENZA

- Inps. Pagamento della quattordicesima ai pensionati
- Nuovi livelli di reddito per l'assegno al nucleo familiare
- Maternità e conservazione dello status di "lavoratore". Corte di Giustizia UE
- "Jobs Act". Conversione in legge del D.L. n. 34/2014

SALUTE E SICUREZZA

- Disabilità e "Semplificazioni". D.L. n. 90/2014
- Autismo: le linee guida dell'Inps
- Medicinali per malattie croniche. Semplificazione della prescrizione
- Ministero del lavoro su "permessi L. n. 104/1992 e lavoro notturno"
- Salute e sicurezza dei lavoratori. Corte di Cassazione
- Decesso del lavoratore per eccessivo lavoro e responsabilità dell'Azienda
- Primo caso di disturbo psichico da costrittività organizzativa riconosciuto come malattia professionale
- Inail. Estensione del diritto al rimborso dei farmaci
- Accertamenti Inps per invalidità civile e Tar del Lazio
- Uranio impoverito. Competente a decidere sarà il Tar di Roma

Chiuso in redazione il 7 luglio 2014

@ 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**

Penso che l'ambizione di creare un Sindacato a rete debba trovare rispondenza nella capacità di realizzare una più capillare diffusione sul territorio e nei luoghi di lavoro. Ci sono, ad esempio, molti comuni o molte zone nelle aree metropolitane in cui è necessario insediare un punto di riferimento sindacale. Questa "capillarizzazione" della nostra presenza può essere realizzabile solo se c'è un obiettivo comune retto da una logica confederale, altrimenti sarà difficile ottenere risultati positivi.

L'ultima gamba del tavolo su cui si può reggere stabilmente il progetto è, infine, quella della formazione e dell'informazione.

In questo senso, l'idea di recuperare la vecchia esperienza di una scuola di formazione sindacale può essere la strada giusta...

Deve essere la strada da seguire perché, oggi più che in passato, per poter fare sindacato efficacemente occorre una cultura sindacale del saper fare. Occorrono capacità e conoscenze che solo una preparazione e un approfondimento mirato possono assicurare a chi intende cimentarsi in questa palestra di servizio sociale.

E l'informazione?

Anche quella è fondamentale. Io vedo quattro filoni informativi: uno che si dirige verso le strutture, uno verso le RSU,

un altro ancora che ha come target gli iscritti e, infine, il quarto filone che punta a raggiungere l'opinione pubblica. Gli strumenti devono essere diversificati, ce li abbiamo, dobbiamo usarli e farli usare.

Il progetto è molto ambizioso, ma stiamo già andando verso questa direzione con i primi efficaci ed evidenti risultati. In una battuta: come bisogna proseguire?

Io penso che, dopo il Congresso, possa essere utile mettere in piedi una cabina di regia che identifichi risorse, strumenti e modalità per velocizzare l'attuazione del progetto. Sono certo che realizzeremo il Sindacato a rete in tempi brevi e con risultati che saranno sorprendenti.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Inps. Pagamento della quattordicesima ai pensionati



A fine giugno l'Inps ha reso noto che anche per l'anno 2014 è attribuita la somma aggiuntiva (c.d. quattordicesima) sulla mensilità di luglio ai pensionati che, alla data del 31 luglio 2014, abbiano un'età maggiore o uguale a 64 anni e siano in possesso dei requisiti reddituali previsti. Coloro che perfezioneranno il requisito anagrafico richiesto dal 1° agosto 2014 in poi riceveranno la quattordicesima sulla rata di dicembre 2014.

Il beneficio viene concesso interamente fino a un limite di reddito uguale a 1,5 volte il trattamento minimo. Per coloro che superano di poco 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 e devono essere considerati: i redditi assoggettabili all'IRPEF, i redditi esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta alla fonte o a imposta sostitutiva, compresi i redditi conseguiti all'estero, 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 e di ulteriori emolumenti previsti dalla legge.

Nuovi livelli di reddito per l'assegno al nucleo familiare

Con la circolare n.76, dell'11 giugno scorso, l'Inps ha stabilito i nuovi livelli di reddito per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo compreso tra il 1° luglio 2014 e il 30 giugno 2015.

Le tabelle, con i nuovi livelli reddituali relative alle diverse tipologie di nuclei familiari, sono disponibili sul sito internet del Patronato Itai www.italuil.it.

Maternità e conservazione dello status di "lavoratore". Corte di Giustizia UE

Più tutela per le lavoratrici comunitarie in maternità.

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 19 giugno 2014, ha affermato che una donna che smetta di lavorare o di cercare un impiego a causa della gravidanza e del periodo successivo al parto conserva lo status di "lavoratore", purché riprenda il suo lavoro, o trovi un altro impiego, entro un ragionevole periodo di tempo dopo la nascita del figlio.

Il caso riguarda una cittadina francese che, recatasi nel Regno Unito vi aveva lavorato per un determinato periodo come insegnante ausiliaria, abbandonando successivamente tale impiego in quanto era diventato troppo faticoso durante il periodo di gravidanza. Chiedeva quindi il pagamento dell'indennità integrativa del reddito (concessa nel Regno Unito ad alcune categorie di persone con reddito basso) che, però, le veniva negata in quanto la Signora aveva perso la qualità di lavoratore.



MATERNITÀ E CONSERVAZIONE
DELLO STATUS DI "LAVORATORE".
CORTE DI GIUSTIZIA UE

◀ La Corte di Giustizia ricorda che, secondo una sua costante giurisprudenza, la nozione di "lavoratore", ai sensi del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, debba essere interpretata estensivamente e che il diritto dell'Unione garantisce alle donne una tutela particolare in caso di maternità. In conclusione "la circostanza che una siffatta persona non sia stata effettivamente presente sul mercato del lavoro dello Stato membro ospitante per alcuni mesi, non implica che abbia cessato di far parte di detto mercato durante tale periodo, purché essa riprenda il suo lavoro o trovi un altro impiego entro un termine ragionevole dopo il parto". È compito del giudice nazionale tenere conto delle circostanze specifiche e delle norme nazionali che disciplinano la durata del congedo di maternità, per determinare se il periodo intercorso tra il parto e la ripresa del lavoro possa essere considerato ragionevole.

"Jobs Act". Conversione in legge del D.L. n. 34/2014

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 19 maggio scorso la Legge n. 78/2014 di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 34/2014 (c.d. Jobs Act). Tra le varie "disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese" segnaliamo quelle che riguardano le lavoratrici in maternità.

La nuova norma prevede che il periodo di congedo obbligatorio di maternità, intervenuto durante un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa richiesto (superiore a 6 mesi) dal Dlgs n. 368/01 per conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

A queste lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro, entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

SALUTE E SICUREZZA

Disabilità e "Semplificazioni". D.L. n. 90/2014



Tempi più celeri per ottenere l'accertamento di handicap

Lo prevede il D.L. n. 90/2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" (G.U. del 24/6/2014) in vigore dal 25 giugno 2014. Il decreto contiene, tra le altre, alcune disposizioni rivolte alle persone disabili con modifiche, riguardo a tempi e procedure, anche alla legge n. 104/92.

Vediamo alcune delle semplificazioni apportate dall'art. 25.

- Nel caso in cui la Commissione medica non si pronunci entro 45 giorni (anziché 90) dalla presentazione della domanda, l'accertamento dell'handicap potrà essere effettuato in via provvisoria da un medico della Asl specialista nella patologia denunciata. Questa certificazione provvisoria si applica non solo ai fini del riconoscimento dei permessi lavorativi ma, ora, anche per la precedenza nell'assegnazione di sede o trasferimento dei vincitori di pubblici concorsi e per il congedo straordinario.
- Ai fini delle agevolazioni di cui sopra, la Commissione medica competente è autorizzata a rilasciare al termine della visita, previa richiesta motivata dell'interessato, un certificato provvisorio che produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della Commissione medica dell'Inps.
- La persona disabile con invalidità uguale o superiore all'80% non è tenuta a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista per le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni.



DISABILITÀ E "SEMPLIFICAZIONI".
D.L. N. 90/2014

◀ **Altre novità per gli invalidi civili**

- Coloro che sono affetti da menomazioni o patologie invalidanti, di cui al D.M. 2 agosto 2007 e da sindrome da talidomide o da sindrome di Down, sono esonerati dalle visite di controllo effettuate dall'Inps sullo stato invalidante, senza che sia più necessario il riconoscimento dell'indennità di accompagnamento o di comunicazione.
- I minori, già titolari di indennità di frequenza, che presentano la domanda in via amministrativa entro i sei mesi antecedenti il compimento della maggiore età, otterranno in via provvisoria, al compimento del diciottesimo anno di età, le prestazioni erogabili agli invalidi maggiorenni. Rimane fermo, al raggiungimento della maggiore età, l'accertamento delle condizioni sanitarie e degli altri requisiti previsti.
- Ai minori titolari di indennità di accompagnamento per invalidità civile, cecità o di comunicazione, nonché a coloro che sono affetti da patologie gravi, sono attribuite, al compimento della maggiore età e previa presentazione della domanda in via amministrativa, le prestazioni economiche erogabili agli invalidi maggiorenni senza ulteriori accertamenti sanitari.

Facciamo presente che si tratta di un decreto legge che potrebbe subire modifiche durante la conversione in legge.

**Autismo:
le linee guida dell'Inps**

L'Inps, con messaggio del 23 giugno 2014, rende noto il documento elaborato dalla Commissione Medica Superiore in merito ad "Autismo: linee guida medico-legali".

Non ci saranno più visite di controllo: i minori con diagnosi di autismo non saranno più soggetti, entro il compimento del diciottesimo anno di età, alle visite di rivedibilità sia per l'invalidità civile sia per handicap, al fine di evitare – come si legge nel documento – ripetuti disagi al minore affetto e alla sua famiglia, a eccezione dei casi in cui le strutture di riferimento attestino disturbo dello spettro autistico di tipo lieve o borderline con ritardo mentale lieve o assente. Tale indicazione potrebbe essere considerata un'apertura da parte dell'Istituto previdenziale se non fosse per il fatto che l'esonero dalle visite era una misura già prevista dal D.M. del 2007 che elenca, appunto, le patologie non rivedibili. A questo si aggiungono le modifiche apportate dal recente "Decreto Semplificazioni" (D.L. n. 90/2014) che prevede l'esonero dalle visite di rivedibilità per gli affetti (minorenni o maggiorenni) dalle patologie stabilizzate o inaggravate di cui al D.M. del 2007, che siano più o meno gravi.

Si evince dal messaggio che le linee-guida della Commissione Medica Superiore hanno carattere vincolante ai fini delle valutazioni medico-legali di competenza delle strutture territoriali dell'Area sanitaria dell'Istituto.

La decisione assunta dall'Istituto parte dalla considerazione che "la diagnosi di autismo è basata su parametri di tipo comportamentale ed è necessario che venga effettuata da strutture specializzate e accreditate dal Servizio Sanitario Nazionale in riferimento a situazioni di osservazione standardizzate e adottando scale di valutazione opportunamente elaborate per il comportamento autistico secondo protocolli raccomandati dalle Linee Guida accreditate".

**Medicinali per malattie
croniche. Semplificazione
della prescrizione**

Nel c.d. "Decreto Semplificazioni" (n. 90/2014) sono presenti alcune novità circa l'ampliamento della prescrizione dei medicinali per il trattamento di patologie croniche.

L'art. 26 prevede infatti che "per le patologie croniche, individuate dai regolamenti, il medico può prescrivere medicinali fino a un massimo di sei pezzi per ricetta purché già utilizzati dal paziente da almeno sei mesi. In tal caso la durata della prescrizione non può comunque superare i 180 giorni di terapia". Il decreto legge potrebbe subire modificazioni durante l'iter di conversione in legge.

Ministero del lavoro su "permessi L. n. 104/1992 e lavoro notturno"

Si segnalano due interPELLI del Ministero del lavoro, pubblicati il 26 giugno 2014, riguardanti i permessi lavorativi per grave handicap e le limitazioni al lavoro notturno.

Diritto alla fruizione dei permessi ex lege n. 104/92

Con interPELLO n. 19 il Ministero risponde a un quesito sulla corretta interpretazione dell'art. 33 della legge n. 104/92 in seguito alle modifiche intervenute.

Il Ministero ricorda che hanno diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuiti il coniuge, i parenti o gli affini del disabile grave entro il secondo grado. Questo diritto è esteso ai parenti e agli affini di terzo grado solo in presenza delle seguenti condizioni: il coniuge o i genitori (solo uno dei due soggetti) della persona disabile grave hanno compiuto sessantacinque anni di età oppure sono anch'essi affetti da patologie invalidanti o sono deceduti o mancanti, a prescindere dall'eventuale presenza nella famiglia dell'assistito di parenti o affini di primo e secondo grado in grado di assisterlo.

Genitore vedovo e lavoro notturno

L'interPELLO n. 18/2014 riguarda invece il diritto di rifiutare la prestazione di lavoro notturno da parte della lavoratrice/lavoratore che sia unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, in particolare, se la suddetta disposizione si applica nell'ipotesi di "genitore vedovo di figlio convivente minore di dodici anni".

"In risposta al quesito avanzato – si legge nel parere ministeriale – si ritiene che la situazione prospettata dall'istante, ovvero quella del genitore vedovo di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, rientri tra le possibili figure di "unico genitore affidatario" contemplata dalla norma in esame la quale, evidentemente, è principalmente volta alla tutela del minore."

Salute e sicurezza dei lavoratori. Corte di Cassazione

Si segnalano due recenti sentenze della Corte di Cassazione riguardo gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Responsabilità del datore di lavoro per omessa formazione sull'uso dell'attrezzatura di lavoro

Con sentenza del 26 maggio scorso la Corte di Cassazione ritiene responsabile il datore di lavoro per l'omessa attività di formazione sull'uso dell'attrezzatura da lavoro e del dispositivo di protezione, anche quando il lavoratore abbia una lunga esperienza al riguardo.

La Cassazione conferma la sentenza della Corte d'Appello che aveva giudicato il datore di lavoro responsabile del reato di lesioni colpose gravi commesse in danno di un dipendente, il quale, mentre stava lavorando su un apparecchio tritacarne, aveva riportato l'amputazione di due falangi.

La Suprema Corte ribadisce che in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, come prevede la legge, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non deve essere esclusa dal "personale bagaglio di conoscenze" del lavoratore.

La presenza del Rspg non esonera il datore di lavoro dai suoi obblighi della sicurezza

Con la sentenza del 5 maggio c.a. la Cassazione ha affermato che la presenza del Rspg (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione) sul luogo di lavoro non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di fornire ai propri dipendenti i dispositivi di protezione individuale necessari a prevenire i rischi in relazione alle lavorazioni svolte nell'azienda.

Nel caso di specie la Cassazione ritiene responsabile il datore di lavoro di non aver fornito il dispositivo di protezione dal rischio rumore a un lavoratore intento a controllare l'operazione di scarico di calcestruzzo da una betoniera non rilevando che nel cantiere, al momento dell'accertamento ispettivo della Asl, fosse presente un Rspg.

L'art. 18, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 pone, infatti, espressamente a carico del datore di lavoro l'obbligo di fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, pur quando vi sia un Rspg che deve essere semplicemente "sentito" in merito.

Decesso del lavoratore per eccessivo lavoro e responsabilità dell'Azienda

La Corte di Cassazione ha ritenuto un datore di lavoro responsabile del decesso di un dipendente, causato da infarto riconducibile all'eccessivo carico di lavoro, confermando la sentenza della Corte d'Appello che lo aveva condannato a risarcire la famiglia del lavoratore.

Infatti, "secondo le condivisibili conclusioni del Ctu medico legale nominato in corso di giudizio, l'infarto era correlabile, in via concausale, con indice di probabilità di alto grado, alle trascorse vicende lavorative". Viene rigettato il ricorso della Società datrice di lavoro secondo la quale l'impegno lavorativo e i ritmi di lavoro "serratissimi" non erano a lei imputabili ma dipendevano dall'attitudine del dipendente a lavorare con grande impegno e alla sua dedizione al lavoro. Nel caso di specie è tuttavia emerso che il dipendente, per evadere il proprio lavoro era costretto, anche se non per sollecitazione diretta, a conformare i propri ritmi di lavoro all'esigenza di realizzare lo smaltimento nei tempi richiesti dalla natura e molteplicità degli incarichi affidatigli dalla società, lavorando anche per undici ore al giorno.

Ad avviso della Suprema Corte, l'Azienda non può sostenere, a sua giustificazione, "di ignorare le particolari condizioni di lavoro in cui le mansioni affidate ai lavoratori vengano in concreto svolte in quanto deve presumersi, salvo prova contraria, la conoscenza, in capo all'azienda, delle modalità attraverso le quali ciascun dipendente svolge il proprio lavoro".

In conclusione, possiamo affermare che la nuova Campagna dell'UE "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato" è un'ottima occasione per sensibilizzare l'opinione pubblica, i lavoratori e i datori di lavoro, riguardo al problema. Le Parti Sociali, insieme, possono gestire e prevenire lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali, aiutando le aziende a fare questo, per tutelare la salute dei lavoratori e la produttività del sistema aziendale.

Primo caso di disturbo psichico da costrittività organizzativa riconosciuto come malattia professionale

Il *burn out* è una forma di grave esaurimento psico fisico attribuibile a un lavoro caratterizzato da una seria costrittività organizzativa.

Il Patronato Ital Uil di Bolzano è riuscito a ottenere dall'Inail il riconoscimento del primo caso di malattia professionale causata da stress lavoro-correlato, malattia non tabellata, che ha richiesto la dimostrazione del nesso di causalità tra un caso di *burn out*, clinicamente indiscutibile e la situazione lavorativa che lo aveva generato.

Si è trattato di un lavoro complesso e impegnativo per il quale è stato preso a riferimento il metodo del Manuale Inail-ex Ispesl "Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato" ad uso delle aziende in attuazione del DLgs n. 81/08 e s.m.i., con un buon esito anche per l'analisi di contesto e di contenuto di una singola posizione lavorativa.

Premessa indispensabile è stata la raccolta, tramite il lavoratore, di dati oggettivi riguardanti la situazione da lui vissuta di costrittività organizzativa deducibile da buste paga, da documenti di assegnazione di obiettivi e budget annuali, da report giornalieri di lavoro.

Inserendo questi elementi tra gli indicatori proposti nel metodo, si sono ottenute valutazioni del rischio correlato di grado medio-alto, fornendo così all'Inail una dimostrazione oggettiva della origine professionale del danno.

LO SAPEVI CHE

Se ritieni di aver contratto una malattia professionale a causa dell'attività lavorativa che svolgi o che hai svolto, devi comunicarlo, allegando il certificato medico, al tuo datore di lavoro entro 15 giorni dalla conoscenza della malattia professionale.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di presentare denuncia entro 5 giorni dalla tua comunicazione.

Puoi rivolgerti agli uffici Ital Uil per la corretta istruzione della domanda di riconoscimento della malattia professionale. I nostri consulenti medico-legali e legali ti assisteranno per ottenere le prestazioni previste dall'Inail.

Vieni a trovarci! Chiama il **numero verde gratuito 800085303**

Inail. Estensione del diritto al rimborso dei farmaci

L'Inail con apposita circolare detta le nuove regole in merito al rimborso delle spese dei farmaci sostenute dagli infortunati e da coloro che sono stati colpiti da malattia professionale, per le cure necessarie al recupero dell'integrità psicofisica. L'estensione riguarda:

- la rimborsabilità delle spese dei farmaci sostenute dagli assicurati, 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;
- l'ampliamento delle specialità farmaceutiche rimborsabili a prescindere dalle "branche di riferimento" di cui alla circolare n. 62/2012.

In ogni caso, ai fini del rimborso, l'Inail valuta se il farmaco è necessario per il miglioramento dello stato psico-fisico in relazione alla patologia causata dall'evento lesivo di natura lavorativa.

Infine - precisa l'Inail - 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) a oggi, in istruttoria e/o pervenute a far data dalla pubblicazione della circolare n. 30 (4 giugno 2014). Il termine di prescrizione del diritto al rimborso dei farmaci è decennale e decorre dal giorno in cui il diritto stesso può essere esercitato, e cioè, dalla data riportata sullo scontrino comprovante l'acquisto del farmaco.

Accertamenti Inps per invalidità civile e Tar del Lazio

Il TAR del Lazio, con sentenza dello scorso aprile, accoglie il ricorso proposto da ANFFAS Onlus (Associazione Nazionale Famiglie di Persone con disabilità Intellettiva e/o relazionale), con l'intervento della FISH (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap), con il quale sono stati impugnati una serie di messaggi e circolari dell'Inps, fra il 2011 e il 2012, riguardo la gestione delle verifiche straordinarie per invalidità civile avviate dall'Istituto.

Come denunciato da ANFFAS e FISH, le modalità adottate dall'Inps per le verifiche straordinarie per "i falsi invalidi" sono state illegittime e lesive dei diritti delle "vere persone con disabilità".

L'Associazione e la Federazione precisano che il loro interesse "non è certo quello di contrastare l'individuazione dei falsi invalidi, ma di fare in modo che siano rispettati i diritti fondamentali delle vere persone con disabilità e che i controlli siano condotti con le opportune garanzie, in modo efficace e mirato, evitando inutili disagi e vessazioni".

Uranio impoverito. Competente a decidere sarà il Tar di Roma

Sarà davanti al Tar di Roma e non al Tribunale ordinario che si svolgeranno le cause promosse contro il Ministero della difesa dai militari che, dopo essere stati in missione di pace all'estero, a causa del contatto con l'uranio impoverito, si sono ammalati gravemente.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione a Sezioni Unite, con ordinanza depositata il 6 maggio 2014, ad avviso della quale, la giurisdizione appartiene al giudice amministrativo competente a decidere sul risarcimento da corrispondere a questi militari per i gravi danni subiti, per esempio, durante le missioni in Bosnia Erzegovina e in Somalia.

Ricordiamo che il problema dell'uranio impoverito e delle sue "vittime" è stato oggetto, da molti anni, di indagini parlamentari e anche di polemiche, in particolare sui casi di morte e gravi malattie, come il tumore, che hanno colpito il personale italiano impiegato nelle missioni militari all'estero e anche coloro, estranei alle missioni all'estero, che hanno operato in basi militari nazionali.