

La società e i nuovi bisogni. Ital un punto di forza

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

Presidente, nei giorni scorsi è stata presentata un'indagine molto interessante sul ruolo dei pensionati in Italia. Ne è emersa una fotografia completa dal punto di vista economico e sociale, che ha confermato le posizioni e le idee già espresse dalla Uil in più di una circostanza. Quali sono gli aspetti che ti hanno maggiormente colpito?

Questa indagine costituisce una conferma "scientifica" delle idee e delle posizioni manifestate dalla Uil sul tema e sul mondo degli anziani e dei pensionati. Si tratta di una delle categorie che ha particolarmente bisogno di assistenza e rispetto alla quale l'Ital è sempre stato molto attivo nella sua azione di tutela. Non è un caso che l'identikit del pensionato di oggi, che vien fuori dalle domande rivolte agli intervistati, è quella di una persona "in difficoltà economica". Poi, secondo altri, i pensionati costituiscono anche "un sostegno per le famiglie". Ed è esattamente questa la realtà dei fatti, che può apparire composita e artico-

lata, ma nient'affatto contraddittoria: il pensionato ha bisogno di aiuto, ma è una persona che può anche aiutare.

C'è qualche elemento che, invece, ti ha colpito in negativo?

Sì, ho trovato negativamente sorprendente il fatto che solo il 3% degli intervistati consideri importante per gli anziani recuperare il cosiddetto "gap digitale". Io la penso esattamente al contrario: è fondamentale facilitare l'uso delle nuove tecnologie soprattutto ai pensionati. Questo limite, oggi, rischia di rappresentare un vero problema: ecco perché noi siamo in prima linea per aiutarli ad avere dimestichezza con gli strumenti informatici.

Anche le valutazioni di carattere economico espresse in merito all'allungamento della vita possono avere una doppia interpretazione, tant'è che il 40% degli intervistati ha giudicato questo fatto in senso negativo. Che ne pensi?

Al di là delle considerazioni di carattere umano che ci fanno considerare l'allungamento della vita, di per sé, una buona notizia, io ritengo che an-

che da un punto di vista economico questa prospettiva costituisca un fatto positivo. I pensionati non possono essere considerati un peso per la collettività poiché essi contribuiscono sensibilmente ad accrescere i consumi. Un fattore, quest'ultimo, su cui è fondata la nostra economia e la cui crisi ha generato una parte rilevante dei problemi che siamo stati costretti ad affrontare negli ultimi anni. In realtà, le magre pensioni che vengono erogate ai nostri anziani rientrano tutte, sino all'ultimo euro, nel circolo economico generando effetti moltiplicatori positivi per l'intero sistema. Anche in questo senso, dunque, i pensionati non sono una zavorra - come pensa qualcuno - bensì un'opportunità per la crescita.

A proposito dell'assistenza agli anziani, sempre nei giorni scorsi, in Campania, è stato presentato un progetto, alla cui realizzazione l'Ital dà un contributo fondamentale. Di cosa si tratta?

È un progetto molto semplice, ma innovativo ed essenziale. Abbiamo messo in piedi un corso di formazione per badanti ai quali vengono insegnati i rudimenti per prestare un primo soccorso ai loro assistiti. Si tratta di un'iniziativa che rientra nell'alveo di un impegno sempre più intenso che l'Ital sta profondendo a favore degli anziani e dei pensionati. Ancora una volta, siamo

In questo numero

PREVIDENZA E ASSISTENZA

- Rivedibilità e diritti acquisiti. Indicazioni Inps
- Il convivente non coniugato ha diritto ai permessi "Legge 104"?
- Pagamento della quattordicesima ai pensionati. Nota Inps
- Verifica la tua posizione assicurativa!

LAVORO E AMMORTIZZATORI SOCIALI

- I decreti attuativi del Jobs Act
- Cassazione e legittimità del licenziamento. Controlli del datore lavoro

SALUTE E SICUREZZA

- Inail. Rivalutazione assegno incollocabilità

Chiuso in redazione il 3 luglio 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

di fronte a un progetto di welfare a cui dovrebbe pensare lo Stato e che trova nei Patronati un soggetto pronto a surrogarlo in questo compito, fondamentale dal punto di vista sociale.

L'iniziativa è stata presentata in una giornata molto particolare e commovente....

Sì, è vero. L'idea del primo soccorso e l'avvio di questa iniziativa sono un merito che va ascritto al nostro carissimo e compianto Mario Sapio. Noi dobbiamo solo continuare ciò che lui aveva iniziato. La presentazione del progetto, dunque, è stata l'occasione per commemorarlo a due mesi dalla sua scomparsa. Abbiamo ricordato un amico, un grande dirigente della Uil, nel modo migliore che si potesse fare per onorarne la memoria e, cioè, strutturando un'iniziativa concreta che egli stesso aveva messo in piedi e in cui credeva fortemente. Mario era un uomo rigoroso, attento allo sviluppo sul territorio di progetti di assistenza. Egli considerava necessario dare più punti di riferimento alle persone che sono disorientate e che sono nel bisogno e si batteva per moltiplicare i luoghi in cui la gente potesse recarsi per avere assistenza. Quella della formazione per il primo soccorso agli anziani è un servizio che va esattamente in questa direzione. Peraltro, l'Ital, proprio per dare

maggiore efficienza e professionalità a questi interventi, sta dando vita a legami di tipo sociale e a federazioni con altre associazioni, così da mettere in sinergia le varie esperienze e renderle ancor più efficaci.

Si è parlato anche di un altro progetto relativo ai defibrillatori. In cosa consiste?

Per il momento, è ancora un'idea rilanciata, peraltro, proprio dal Segretario generale della Uil, Carmelo Barbagallo, ma che potrebbe cominciare ad avere una sua prima realizzazione in tempi brevi. Si tratterebbe di dotare le nostre strutture più grandi di un defibrillatore - che, ormai, in alcuni luoghi pubblici, è persino obbligatorio - partendo, anche in questo caso, da brevi corsi di formazione, di cui l'Ital può farsi promotore, per insegnare ad alcuni operatori il semplice uso di questi strumenti salvavita.

Più in generale, c'è un principio che va sottolineato e che può rappresentare un nuovo corso nella logica dell'assistenza ai pensionati: l'Ital vuole aiutare gli anziani in un'azione di monitoraggio della loro salute e, a questo proposito, è pronta a colloquiare e a dare una mano anche alle ASL per realizzare percorsi comuni che siano utili a ottenere risultati positivi per l'intera collettività.

Per l'ultima domanda, cambiamo argomento. Faremo poi un approfondimento specifico sul tema, ma intanto vuoi accennarci a un'altra proposta che sta emergendo sul fronte del mobbing?

Nella logica del Sindacato a rete e delle sinergie sempre più intense tra i servizi della Uil, stiamo pensando di creare delle condizioni di collaborazione anche sul fronte dell'assistenza alle persone e, in particolare, alle donne che sono succubi di mobbing. La responsabile nazionale del settore, Alessandra Menelao, ci ha proposto un confronto a livello territoriale tra l'Ital e i Centri di ascolto mobbing della Uil per realizzare iniziative concrete nella direzione della tutela di chi ha subito episodi di violenza psicologica e di prevaricazione, sempre più frequenti nel mondo del lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori hanno bisogno anche di questo tipo di assistenza che un Patronato può offrire con maggiore competenza, se si rapporta a realtà e associazioni che intervengono quotidianamente sulla questione con la loro esperienza di studio e di pratica. Già nelle prossime settimane, avvieremo questo confronto che punta alla realizzazione di progetti comuni e concreti su cui avremo, sicuramente, occasione di fare i necessari approfondimenti e di offrire le opportune informazioni.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Rivedibilità e diritti acquisiti. Indicazioni Inps



Come è noto la legge per la semplificazione in materia di invalidità civile e, in particolare, per la nuova disciplina delle visite di revisione e diritti acquisiti (L. n. 114/2014 di conversione del DL n. 90/2014) stabilisce che **nel caso siano previste visite di revisione** per la verifica di invalidità civile e per handicap, **gli interessati** (contrariamente a quanto accadeva in precedenza) **conservano tutti i diritti** acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura (tra queste anche i permessi lavorativi L. 104/92) senza perdere il diritto in attesa del nuovo accertamento.

La legge chiarisce inoltre che la convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'Inps (quindi non più della Asl o del cittadino).

L'Inps, con circolare n. 10/2015 precisa che effettuerà non solo la convocazione a visita ma anche l'accertamento sanitario per le eventuali visite di revisione. Con successivo messaggio l'Inps, tra le varie indicazioni sulle nuove procedure, evidenzia (soprattutto in merito ai benefici lavorativi di cui alla legge n. 104/92) che "al fine di garantire ai cittadini la documentabilità della validità del verbale nelle more dell'effettuazione della visita di revisione è stata predisposta un'apposita attestazione che le sedi territoriali rilasceranno all'avente diritto su sua richiesta". Questo è molto importante non solo per le agevolazioni lavorative ma anche per tutte le altre previste per le persone disabili.

Il convivente non coniugato ha diritto ai permessi "Legge 104"?

Il lavoratore che assiste il proprio convivente **non rientra tra i soggetti che possono fruire dei giorni di permesso mensili dal lavoro** o del congedo biennale, in assenza di un vincolo di matrimonio, di parentela o affinità entro il terzo grado. La legge, infatti, prevede che hanno diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito il coniuge e i parenti o gli affini del disabile grave entro il secondo grado, ovvero, in casi particolari entro il terzo grado. Anche per il congedo retribuito biennale i soggetti legittimati sono solo quelli previsti dalla legge: il coniuge convivente, il padre o la madre, uno dei figli conviventi, etc. L'elenco è tassativo e non ne hanno diritto soggetti diversi da quelli espressamente indicati. Questa la situazione al momento salvo eventuali successive modifiche. Siamo in attesa di una pronuncia della Corte Costituzionale alla quale è stata sollevata la questione di legittimità dell'art. 33 comma 3 per stabilire se la norma, nella parte in cui non include il convivente *more uxorio* tra i beneficiari dei permessi retribuiti per l'assistenza al disabile grave, sia compatibile con gli artt. 2, 3 e 32 della Costituzione, in assenza, come nel caso di specie, di parenti o affini entro il terzo grado idonei a provvedere alla sua assistenza ed a garantirgli il diritto alla salute. Si ricorda che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 23/2014, si è pronunciato in merito alla corretta interpretazione dell'art. 42, D.Lgs. n. 151/2001, in particolare se sia possibile concedere la fruizione del congedo biennale al genitore del disabile, pur in presenza di convivente non coniugato di quest'ultimo. Nel parere ministeriale si evidenzia che l'individuazione dei soggetti aventi diritto **non sia comunque suscettibile di interpretazione analogica ma risulti tassativa**. Pertanto, nell'ipotesi in cui il disabile non risulti coniugato o non conviva con il coniuge la legge consente al genitore di beneficiare del periodo di congedo, anche laddove idonea assistenza possa essere garantita da parte di un convivente *more uxorio*, non essendo tale soggetto legittimato a fruire del diritto.

Pagamento della quattordicesima ai pensionati. Nota Inps

L'Inps con la circolare del 2 luglio scorso comunica la corresponsione della somma aggiuntiva (c.d. quattordicesima) sulla mensilità di luglio ai pensionati che abbiano un'età maggiore o uguale a 64 anni e che risultino in possesso dei requisiti reddituali previsti. Il beneficio viene concesso interamente fino ad 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). L'Inps precisa che ai fini dell'aumento viene considerata tutta la contribuzione (obbligatoria, figurativa, volontaria e da riscatto), nonché quella utilizzata per la liquidazione di supplementi. Nel caso di pensioni liquidate in regime internazionale deve essere considerata utile solo la contribuzione italiana. La quattordicesima viene erogata sulla base del solo reddito personale. 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, 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 riportati nella circolare.

Verifica la tua posizione assicurativa!

È Dal 1° luglio i lavoratori del comparto pubblico devono controllare la propria posizione contributiva! È iniziata in questi giorni, per proseguire anche il prossimo anno, la **"Campagna informativa Inps di verifica – rettifica delle posizioni assicurative dei lavoratori del comparto pubblico"**. Gli interessati, che in questa prima fase sono i dipendenti degli Enti Locali e della Sanità, riceveranno una comunicazione dall'Inps, per posta elettronica o tramite il datore di lavoro, nella quale sono invitati a controllare il proprio estratto contributivo e a comunicare eventuali modifiche o integrazioni. Il Patronato Ital e le Categorie Uil del pubblico impiego sono a disposizione dei lavoratori per verificare l'esattezza dei dati contenuti nell'estratto e a inviare all'Inps le rettifiche, qualora necessarie.

ESTRATTO DELLA POSIZIONE ASSICURATIVA PER GLI ISCRITTI EX INPDAP

L'estratto contributivo contiene tutte le informazioni in possesso dell'Inps - gestione dipendenti pubblici. **La tua situazione pensionistica** aggiornata alla data di prelievo dell'estratto!

L'INPS GESTIONE DIPENDENTI PUBBLICI
Ti chiede di **controllare le informazioni** contenute nella tua posizione assicurativa!



ITALUIL

Per un attento controllo e per eventuali correzioni rivolgiti alla Uil Fpl e al Patronato Ital Uil che ti **assisteranno gratuitamente**.

Inizia ora a verificare il tuo estratto e a **preparare la documentazione** per l'eventuale modifica. La Uil Fpl e l'Ital Uil sono a tua disposizione per eventuali informazioni e assisterti gratuitamente.



LAVORO E AMMORTIZZATORI SOCIALI

I decreti attuativi
del Jobs Act

Sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale (n. 144 del 24 giugno 2015) **due decreti** attuativi del Jobs Act che prevedono “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro” (n. 80/2015) e affrontano la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni” (n. 81/2015). Il Cdm dell'11 giugno scorso ha inoltre approvato, in esame preliminare, altri quattro decreti legislativi che saranno sottoposti a parere parlamentare riguardanti: “Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale”; “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”; “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive” e le “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.”

• Il Decreto legislativo n. 80/2015 – Maternità e congedi parentali

Il decreto sulla conciliazione dei tempi di vita/lavoro (n. 80/2015) interviene, apportando modifiche al T.U. n. 151/2001 (Tutela della maternità e paternità), sui **congedi di maternità** (rendendo più flessibile la loro fruizione ad esempio in caso di parto prematuro e ricovero del neonato) e su quelli di **paternità** (che vengono estesi a tutte le categorie di lavoratori in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono e in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre). Per le adozioni e gli affidamenti sono previste condizioni più favorevoli in analogia con quelli spettanti al figlio naturale. Sono state inoltre recepite in legge le note Sentenze della Corte Costituzionale intervenute su diverse questioni. Per il **congedo parentale viene esteso** il periodo massimo di fruizione dagli attuali otto anni di vita del bambino ai dodici (anche in caso di “prolungamento del congedo parentale” in presenza di figli disabili gravi) ed è **prolungata** - da tre fino a sei anni - l'**indennità economica** al 30% della retribuzione senza limiti di reddito (per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi già previsto dal T.U. n. 151/01). Per gli anni successivi al sesto, fino all'ottavo anno e per i periodi ancora non fruiti, si farà riferimento a un limite di reddito per avere diritto all'indennità, limite che in precedenza veniva applicato a partire dai tre fino agli otto anni.

Viene inoltre stabilito che in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, il congedo parentale potrà essere fruito a ore. Oltre alle norme che modificano il T.U. n. 151/01 vi sono altre disposizioni del tutto innovative, quali ad esempio quella sul **telelavoro** e sul **congedo per le donne vittime di violenza di genere** inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati. Il decreto stabilisce il carattere sperimentale della maggior parte delle misure, subordinandone il riconoscimento, per gli anni successivi al 2015, allo stanziamento delle necessarie risorse mediante i decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183/2004.

• Decreto n. 81/2015 – Gravi malattie e disabilità

Il “Testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni” contiene alcune disposizioni che estendono il diritto, già previsto per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, di **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale** per coloro affetti da “gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti”. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

È riconosciuta inoltre la **priorità nella trasformazione** del contratto di lavoro a tempo parziale ai familiari lavoratori in presenza non solo di patologie oncologiche ma anche di “gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti” riguardanti: il coniuge, i figli o i genitori, coloro che assistono una persona convivente con



I DECRETI ATTUATIVI
DEL JOBS ACT

totale e permanente inabilità lavorativa, disabile grave, con necessità di assistenza continua e ai genitori con figli conviventi portatori di handicap o minori di 13 anni. Questi lavoratori, il cui rapporto sia stato trasformato in tempo parziale, hanno "diritto di precedenza" nelle assunzioni con contratto a tempo pieno. Si precisa che il "diritto" o la "priorità", ora riproposti dal decreto con l'estensione a gravi malattie, erano già contenuti in precedenti norme.

Il decreto prevede inoltre che il lavoratore può chiedere (per una sola volta) in luogo del **congedo parentale** (ex astensione facoltativa) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale purché avvenga una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Cassazione e legittimità
del licenziamento.
Controlli del datore lavoro

Si segnalano due recenti sentenze della Corte di Cassazione riguardo la legittimità del licenziamento di lavoratori per fatti illeciti e quando vi sia violazione degli obblighi di correttezza e buona fede che sono alla base del rapporto di lavoro. Per effettuare gli accertamenti il datore di lavoro può avvalersi anche di personale estraneo all'organizzazione aziendale.

• **Legittimo il licenziamento per l'uso di Facebook, cellulare e altro a fini personali**

Con la Sentenza del 27 maggio 2015 la Corte di Cassazione dichiara legittimo il licenziamento di un dipendente, effettuato dall'azienda sulla base di varie contestazioni tra le quali di essersi allontanato dal posto di lavoro per fini personali, intrattenendosi con il suo cellulare a conversare su Facebook.

In altra occasione il lavoratore era stato sorpreso al telefono lontano dalla presa cui era addetto che era così rimasta incustodita per oltre dieci minuti.

L'azienda accertava gli illeciti commessi dal dipendente attraverso la creazione da parte del responsabile del personale (previa autorizzazione della stessa azienda) di un "falso profilo Facebook". Ad avviso della Corte Territoriale l'accertamento compiuto non violava l'art.4 della legge n. 300/1970 (statuto dei lavoratori), trattandosi di un controllo difensivo per "riscontrare e sanzionare un comportamento idoneo a ledere il patrimonio aziendale, sotto il profilo del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti." A riguardo la Corte di Cassazione evidenzia il principio della tendenziale ammissibilità dei controlli difensivi "occulti", anche ad opera di personale estraneo all'organizzazione aziendale, in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, purché le modalità di accertamento non siano eccessivamente invasive e siano rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, e sempre secondo i principi generali della correttezza e buona fede contrattuale. La fattispecie in esame rispetta questi limiti e si pone al di fuori del campo di applicazione dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori, legge n. 300/1970.

"Infatti - si legge nella sentenza - il datore di lavoro ha posto in essere una attività di controllo che non ha avuto ad oggetto l'attività lavorativa più propriamente detta ed il suo esatto adempimento, ma l'eventuale perpetrazione di comportamenti illeciti da parte del dipendente, poi effettivamente riscontrati".

• **Malattia e altra attività lavorativa. Licenziamento legittimo**

Con la Sentenza del 22 maggio 2015 la Corte di Cassazione ritiene legittimo il licenziamento di un lavoratore che assente per malattia dovuta ad infortunio sul lavoro era stato sorpreso a svolgere un'altra attività lavorativa in qualità di addetto alle pulizie. Il provvedimento espulsivo si basava sugli accertamenti ispettivi effettuati da un'agenzia investigativa incaricata al pedinamento dal datore di lavoro e dalle testimonianze raccolte. Anche in questa Sentenza la Suprema Corte conferma il proprio orientamento sulla legittimità del controllo svolto attraverso un'agenzia investigativa finalizzato all'accertamento di fatti illeciti del lavoratore. In sostanza la Cassazione ritiene il caso di specie di assoluta gravità sotto il profilo disciplinare e legittimo il licenziamento del lavoratore il cui comportamento arreca un'evidente lesione dei doveri di lealtà, fedeltà e collaborazione, che sono alla base del rapporto di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA

Inail. Rivalutazione
assegno incollocabilità

A decorrere dal 1° luglio 2015 l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità è fissato nella misura di euro 256,39 (decreto Ministero Lavoro del 6/5/2015). Lo comunica l'Inail con circolare n. 62 del 3 luglio 2015 precisando che provvederà direttamente alle operazioni di conguaglio con il pagamento del rateo di settembre.

Si ricorda che l'assegno di incollocabilità viene corrisposto mensilmente dall'Inail agli invalidi del lavoro in presenza dei seguenti requisiti:

- impossibilità ad essere collocato in qualsiasi settore lavorativo;
- grado di inabilità, provocato da infortuni sul lavoro o malattia professionale, non inferiore al 34%, secondo le tabelle del T.U. 1124/65, per gli eventi accaduti prima del gennaio 2007;
- menomazione dell'integrità psicofisica di grado superiore al 20%, secondo le tabelle del D.Lgs. n. 38/2000, per eventi verificatisi dal 1° gennaio 2007 (legge finanziaria 2007).

L'assegno decorre dal mese successivo alla presentazione della richiesta.