

Patronati: un patrimonio professionale e umano da valorizzare

De Santis: "La preparazione e la disponibilità dei nostri operatori sono un valore aggiunto"

Intervista al Presidente dell'Ital
Gilberto De Santis

Presidente, mai come in questo periodo emerge con tutta evidenza la funzione sociale e la centralità del ruolo dei Patronati. La pervasività di internet se, da un lato, ha reso più fruibile una serie di servizi, dall'altro, rischia di accentuare il solco tra chi ha una particolare dimestichezza con gli strumenti del web e chi, invece, fa fatica a utilizzarli. Hai avuto modo di sperimentare queste differenze?

Certamente. Ci sono situazioni, più diffuse di quanto si possa immagi-

nare, in cui la necessità di sbrigare alcune pratiche tramite internet rischia di essere penalizzante per molti cittadini che non hanno familiarità con gli strumenti informatici. Anche chi ha un buon livello di scolarità si può trovare di fronte a ostacoli insormontabili che possono essere superati solo con una specifica professionalità e, soprattutto, con un'esperienza dettata dalla pratica quotidiana. È quel che si sta verificando, in questi giorni, ad esempio, con le cosiddette dimissioni on line. Come è noto, l'istituto è stato introdotto dal jobs act con l'intento di contrastare la vecchia e odiosa pratica delle dimissioni in bianco che, di fatto, rendevano i la-

voratori e, soprattutto, le lavoratrici succubi dei loro datori di lavoro sotto la minaccia costante di un licenziamento sempre incombente. Purtroppo, però, il rimedio non si sta rivelando efficacissimo proprio per le difficoltà insite nell'uso dello strumento. I Patronati stanno risolvendo questo problema. I nostri operatori sono in grado di accedere a internet e di assistere il cittadino in questo percorso. Una struttura di intermediazione come la nostra, dunque, è indispensabile per rendere effettivo un diritto che, altrimenti, rischierebbe di restare solo sulla carta.

segue intervista ►

In questo numero

PREVIDENZA E ASSISTENZA

- "Part - time agevolato". La circolare Inps
- Bonus nuclei familiari con almeno quattro figli
- Assegno per il nucleo familiare: per il 2016 restano fermi i livelli reddituali
- Parto prematuro. Le novità nella circolare Inps n. 69
- DIS-COLL e Legge di stabilità 2016. Circolare Inps
- Voucher baby - sitting: nuova procedura telematica

SALUTE E SICUREZZA

- Certificati medici Inail: prorogato l'invio tramite PEC
- Infortunio e occasione di lavoro. Corte di Cassazione

IMMIGRAZIONE

- Contributo aggiuntivo per il rilascio dei titoli di soggiorno. Sentenza TAR Lazio

LAVORO

- Ministero del Lavoro: coincidenza delle ferie con i permessi Legge 104/92
- Ministero del Lavoro: sorveglianza sanitaria in caso di distacco del lavoratore

Chiuso in redazione il 4 giugno 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

L'assistenza dei Patronati si sta rivelando fondamentale anche per gli italiani all'estero: sono sempre più numerosi i nostri connazionali che si rivolgono alle nostre sedi sparse in tutto il mondo per affrontare e risolvere una serie di questioni burocratiche. È così?

È proprio così. E, anche in questo caso, c'è un esempio che fa comprendere quanto sia essenziale il ruolo dei Patronati a tutela dei nostri concittadini. Come è noto, gli italiani che intendono risiedere all'estero per più di un anno devono obbligatoriamente iscriversi all'AIRE. Ci sono poi altre casistiche previste dalla legge, ma sostanzialmente si riconducono tutte a questa tipologia generale. Si tratta, in sostanza, di una sorta di albo o, nel senso letterale del termine, dell'anagrafe degli italiani residenti all'estero. Iscrivendosi all'AIRE, si può, ad esempio, esercitare il diritto al voto oppure ottenere documenti che normalmente si richiedono al proprio comune. Ebbene, anche in queste situazioni, proprio per la

tradizionale ed endemica lentezza e farraginosità della burocrazia, se non si è assistiti da un Patronato il disbrigo di queste pratiche diventa una corsa a ostacoli. Attenzione, non è solo una questione di professionalità ed efficienza. Per un nostro connazionale all'estero, l'assistenza di un patronato ha anche un valore, per così dire, "umano": sai che puoi sempre contare su una persona disposta ad ascoltare i tuoi problemi pratici e quotidiani e capace di darti le indicazioni giuste per risolverli. Da questo punto di vista, la preparazione e la disponibilità dei nostri operatori rappresentano quel valore aggiunto che rende l'Ital uno dei più forti Patronati all'estero...

...poi, se questi connazionali all'estero fossero anche pensionati, allora la presenza del Patronato diventa essenziale, perché si tratta di persone che, più di altre, hanno bisogno di aiuto e assistenza...

Non vi è alcun dubbio. Dal punto di vista mediatico, hanno fatto notizia i nostri pensionati "costret-

ti" a fuggire alle Canarie perché qui da noi riescono solo a sopravvivere e lì invece possono vivere dignitosamente la loro vecchiaia. Ebbene, di recente, ci siamo recati sul posto e abbiamo fatto due assemblee alle quali hanno partecipato oltre 150 persone. C'è grande attenzione ai problemi del nostro Paese perché continuano a essere, seppur parzialmente, anche i loro problemi. Fisco, pensioni e reversibilità sono le questioni più sentite e sulle quali chiedono informazioni e sostegno. Anche loro, come tutti i nostri pensionati che vivono all'estero, per avere diritto ad alcune prestazioni, hanno bisogno di assistenza. E poiché, spesso, le sedi consolari o non ci sono o sono molto distanti, gli operatori di Patronato spesso suppliscono a queste inevitabili carenze istituzionali svolgendo essi stessi un ruolo istituzionale, seppur sui generis. In conclusione, i Patronati costituiscono un patrimonio professionale e umano che andrebbe valorizzato: chi fruisce dei tanti servizi che vengono erogati ne è consapevole. E questa per noi è la più grande soddisfazione.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

**"Part - time agevolato".
La circolare Inps**

L'Inps, con la circolare n. 90 del 26 maggio 2016, fornisce indicazioni operative per la fruizione del c.d. "part-time agevolato" introdotto - in via sperimentale - dalla Legge di stabilità 2016, operativo dal 2 giugno scorso (data di entrata in vigore del D.M. 7 aprile 2016, G.U. n. 115 del 18 maggio 2016, attuativo della norma). Tale misura consente il passaggio al lavoro a tempo parziale dei lavoratori dipendenti del settore privato - con contratto a tempo indeterminato e orario pieno - in possesso del requisito contributivo minimo per la pensione di vecchiaia e di quello anagrafico entro il 31 dicembre 2018, che possono concordare con il datore di lavoro una riduzione dell'orario di lavoro compresa tra il 40% e il 60%.

Sono interessati i dipendenti del settore privato, anche agricolo, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive o esclusive della medesima. Sono esclusi i dipendenti di Amministrazioni pubbliche e altri lavoratori indicati nella circolare Inps.

L'accesso al beneficio comporta l'erogazione mensile (in aggiunta alla retribuzione per il part-time) di una somma esentasse corrispondente ai contributi previdenziali ai fini pensionistici (IVS) a carico del datore di lavoro sulla retribuzione per l'orario non lavorato e il riconoscimento della contribuzione figurativa (a carico dello Stato) corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata, comunque entro il limite delle risorse disponibili stabilite dalla legge.

"PART - TIME AGEVOLATO". LA CIRCOLARE INPS

Inoltre, la circolare Inps spiega la procedura da seguire per accedere all'agevolazione: prima di tutto il lavoratore dovrà richiedere all'Inps, in via telematica con l'utilizzo del PIN o attraverso il Patronato, la certificazione che attesti il raggiungimento del requisito contributivo (almeno 20 anni) e la maturazione, entro il 31 dicembre 2018, di quello anagrafico (66 anni e 7 mesi); acquisita tale certificazione, il dipendente e il datore di lavoro stipulano un "contratto di lavoro a tempo parziale agevolato", con l'indicazione di tutti i dati richiesti.

Il datore di lavoro, dopo avere ottenuto l'autorizzazione preventiva dalla Direzione Territoriale del Lavoro, presenterà la richiesta di ammissione al beneficio all'Inps secondo le modalità indicate nella circolare, che dovrà tener conto delle risorse finanziarie riferite a quello specifico anno.

Bonus nuclei familiari con almeno quattro figli

L'Inps, con circolare n. 70 del 29 aprile 2016, ricorda che, nell'ambito degli interventi a sostegno delle famiglie ed al fine di contribuire alle spese per il mantenimento dei figli, la legge n. 190/2014 ha previsto per l'anno 2015, il riconoscimento di buoni per l'acquisto di beni e servizi a favore dei nuclei familiari con un numero di figli minori pari o superiore a quattro, in possesso di un Isee non superiore a 8.500 euro annui.

Il beneficio in questione, di importo pari a 500 euro, è riconosciuto ai nuclei familiari già beneficiari, relativamente all'anno 2015, dell'assegno per i tre figli minori, come riportato nel D.P.C.M. del 24 dicembre 2015 (G.U. n. 35 del 12 febbraio 2016), emanato in attuazione della legge.

Precisa l'Istituto che per il riconoscimento del beneficio non è prevista un'apposita domanda dell'interessato, essendo sufficiente quella già presentata per la concessione dell'assegno per i tre figli minori relativo al 2015. Inoltre, è stata prorogata al 31 maggio 2016 la presentazione della DSU aggiornata con l'indicazione del quarto figlio minore nel nucleo, che non sarà necessaria se, successivamente alla domanda di assegno per il nucleo familiare con almeno tre figli minori, è stata già presentata una DSU nell'anno 2015 o 2016 in cui siano presenti almeno quattro figli minori.

Il bonus quarto figlio minore viene corrisposto ai beneficiari dell'assegno per almeno tre figli minori, secondo le modalità di accredito di tale assegno e in corrispondenza del primo accredito utile che coincide con il pagamento della prima rata di luglio 2016.

Nella circolare si precisa che lo stesso non concorre alla formazione del reddito complessivo ed è escluso dalla base imponibile.

Assegno per il nucleo familiare: per il 2016 restano fermi i livelli reddituali

Ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare, l'Inps (con la circolare n. 92/2016) informa che restano fermi per l'anno 2016 i livelli reddituali contenuti nelle tabelle relative all'anno 2015, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione, da applicare dal 1° luglio 2016 al 30 giugno 2017, alle diverse tipologie di nuclei familiari.

Gli stessi livelli di reddito avranno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione. Sul sito internet www.italuil.it sono disponibili le tabelle ANF suddivise per tipologia e situazione familiare.

Parto prematuro. Le novità nella circolare Inps n. 69

Nel caso di parto “molto prematuro”, quando il bambino nasce più di due mesi prima dell’inizio del congedo obbligatorio, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche se si superi il limite complessivo di cinque mesi.

L’Inps (circolare n. 69 del 28 aprile 2016) fornisce istruzioni in ordine a questa modifica introdotta dal D.Lgs. n. 80/2015 al T.U. n. 151/01, indicando il criterio di calcolo del periodo di congedo, le modalità di presentazione delle domande e l’accredito della contribuzione figurativa anche per gli eventi che si sono verificati fuori dal rapporto di lavoro.

Nulla cambia invece quando il parto prematuro si verifichi all’interno dei due mesi ante partum.

La norma interessa le lavoratrici dipendenti e quelle iscritte alla Gestione separata e si applica agli eventi coincidenti o successivi alla data del 25 giugno 2015 (entrata in vigore del D.Lgs. n. 80/2015). Per i parti verificatisi prima del 25 giugno 2015 e il cui congedo post partum non si era ancora concluso a tale data, è possibile, a domanda dell’interessata, un ricalcolo dell’indennità tenendo conto anche dei giorni non conteggiati.

Ulteriori indicazioni operative riguardano il diritto della madre di chiedere la sospensione del congedo di maternità, in caso di ricovero del neonato, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del figlio. Il diritto è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell’attività lavorativa. Si tratta di parti non solo “molto prematuri” ma anche di parti a termine in cui si renda necessario il ricovero del neonato, con un ampliamento della tutela.

In caso di adozione o affidamento di minore, l’Inps sostiene che la facoltà di sospensione del congedo è possibile solo per le lavoratrici dipendenti e non anche per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata alle quali si applica l’art. 2 del DM 4 aprile 2002. Si ricorda infatti che il recente decreto interministeriale del 24 febbraio 2016 (G.U. n. 79 del 5 aprile 2016), modificando il DM 4 aprile 2002, stabilisce che le lavoratrici iscritte alla Gestione separata Inps hanno diritto, in caso di adozione, nazionale o internazionale, e di affidamento preadottivo di un minore, all’indennità di maternità (cinque mesi dall’ingresso in famiglia o in Italia del minore), secondo le modalità previste dall’art. 26 del T.U. n. 151/2001, per le altre lavoratrici.

DIS-COLL e Legge di stabilità 2016. Circolare Inps

La Legge di stabilità ha prorogato l’indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi e per quelli a progetto (DIS-COLL) anche nell’anno 2016, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016.

L’Inps, con la circolare n. 74 del 5 maggio 2016, fornisce alle sedi periferiche le istruzioni operative evidenziando che sono state introdotte novità più favorevoli riguardo ai requisiti di accesso a questa indennità.

Sono interessati i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l’Inps, non pensionati e privi di partita Iva, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Tra i beneficiari rientrano anche i collaboratori presso le Pubbliche Amministrazioni, mentre restano esclusi gli assegnisti di ricerca, i dottorandi e i titolari di borsa di studio che svolgono attività di ricerca presso le università e negli enti di ricerca. La non titolarità di partita IVA - si legge nella circolare Inps - riferita anche alle situazioni di partite IVA che non producono reddito, deve sussistere al momento della presentazione della domanda. Precisa l’Istituto che il requisito dell’iscrizione in via esclusiva alla Gestione separata è soddisfatto limitatamente al periodo in cui non vi sia sovrapposizione tra il rapporto da collaborazione ed altra attività lavorativa, quale il lavoro subordinato. Nella circolare vengono ricapitolati: il meccanismo di calcolo della durata della DIS-COLL; le condizioni cui è subordinata la prestazione; i termini previsti per presentare apposita domanda all’Inps in via telematica, e molto altro.

Voucher baby - sitting: nuova procedura telematica

L'Inps, con la circolare n. 75 del 6 maggio scorso, rende noto di aver implementato la procedura telematica per l'erogazione di voucher per l'acquisto di servizi di baby - sitting, introducendo nuove funzionalità internet che consentono alle mamme l'assegnazione, e la successiva gestione, dei voucher senza più ricorrere alla consegna dei buoni cartacei in sede.

A seguito della circolare Inps, quindi, i voucher saranno erogati esclusivamente in modalità telematica.

Si ricorda che la Legge di stabilità ha prorogato tale contributo anche per il 2016 consentendo quindi alle madri lavoratrici di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli undici mesi successivi, in alternativa al congedo parentale, un contributo economico per coprire le spese per l'acquisto di servizi per l'infanzia pubblici o privati accreditati.

Nella Circolare Inps n. 75 sono disponibili le informazioni operative su come ottenere il voucher, gestirlo o restituirlo in caso di mancato uso.

SALUTE E SICUREZZA

Certificati medici Inail: prorogato l'invio tramite PEC

I certificati medici di malattia in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale potranno ancora essere trasmessi all'Inail mediante Posta Elettronica Certificata (PEC).

A comunicarlo è lo stesso Istituto che in una nota ai Patronati fa sapere di aver prorogato il termine ultimo del 30 aprile 2016 (previsto dalla circolare Inail n. 10/2016) per l'inoltro della certificazione medica a mezzo PEC.

In attesa di nuove comunicazioni e della messa a regime del sistema informatizzato Inail (ora in fase di perfezionamento) la certificazione in questione potrà quindi essere trasmessa anche via PEC alla sede Inail in base al domicilio dell'interessato (gli indirizzi sono reperibili sul sito www.inail.it).

Infortunio e occasione di lavoro. Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione (sentenza n. 9913 del 13 maggio 2016) si pronuncia riguardo l'indennizzabilità dell'infortunio sul lavoro avvenuto a un lavoratore che aveva riportato fratture multiple durante l'espletamento delle mansioni di portiere, respingendo il ricorso dell'Ente datore di lavoro avverso la sentenza della Corte d'Appello.

In particolare la Cassazione conferma il proprio orientamento in materia di "occasione di lavoro" di cui all'art. 2 d.p.r. n. 1124/1965 che implica la rilevanza di ogni esposizione a rischio ricollegabile allo svolgimento dell'attività lavorativa in modo diretto o indiretto (con il limite del c.d. rischio elettivo) e, quindi, anche dell'esposizione al rischio insito in attività accessorie o strumentali allo svolgimento della suddetta attività, ivi compresi gli spostamenti spaziali compiuti dal lavoratore all'interno dell'azienda.

Il datore di lavoro contestava, tra l'altro, che la Corte territoriale non avesse esaminato alcune circostanze relative al luogo dell'evento e alle modalità comportamentali del lavoratore che, se correttamente interpretate alla luce del concetto di "rischio elettivo" avrebbero escluso la sua responsabilità, non essendo ricompresa tra i compiti ordinari del dipendente la pulizia del locale ove è avvenuto l'incidente.

In sintesi la Suprema Corte ritiene che la Corte di Appello abbia correttamente applicato i principi ripetutamente affermati in materia di "occasione di lavoro" e di estensione della stessa anche alle ipotesi di "rischio improprio" e abbia correttamente riconosciuto, oltre al danno biologico connesso alla percentuale di inabilità permanente riportata (pari al 38%), anche il danno morale come riparazione delle sofferenze psichiche che si erano protratte nel tempo.

IMMIGRAZIONE

Contributo aggiuntivo per il rilascio dei titoli di soggiorno. Sentenza TAR Lazio

Lo scorso 24 maggio il TAR del Lazio ha stabilito l'annullamento del Decreto Ministeriale 6 ottobre 2011 (limitatamente all'articolo 1 comma 1; articolo 2 comma 1; articolo 3) con il quale viene previsto il pagamento, da parte dei cittadini stranieri, di un contributo aggiuntivo per il rilascio dei titoli di soggiorno.

La sentenza del Tar Lazio è pienamente esecutiva. Pertanto, i cittadini stranieri richiedenti il rilascio/rinnovo dei titoli di soggiorno non sono più soggetti – a partire dal 25 maggio 2016 – al pagamento del contributo richiesto dal Decreto Ministeriale 6 ottobre 2011.

Il Patronato Itai, in accordo con la Uil e l'Ufficio legale della Confederazione, sta valutando le modalità e le procedure da attivare per la richiesta di risarcimento danni, da parte dei cittadini stranieri assistiti, che in precedenza hanno versato il contributo di soggiorno non dovuto.

LAVORO

Ministero del Lavoro: coincidenza delle ferie con i permessi Legge 104/92

Il Ministero del Lavoro, con interpello n. 20 del 20 maggio 2016, risponde a un quesito in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, riguardo il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il familiare con disabilità. In particolare, si chiede se il datore di lavoro possa negare l'utilizzo dei permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura dello stabilimento. In risposta al quesito avanzato il Ministero ritiene *“che debba trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali e che pertanto il datore di lavoro non possa negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 durante il periodo di ferie già programmate, ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza (v. anche art. 33, comma 7 bis, L. n. 104/1992).”*

Il Ministero richiama infine quanto già precisato nell'interpello n. 31/2010 nella parte in cui si ritiene possibile *“da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza, purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza e segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze”*. In sostanza, tenuto conto delle diverse finalità dei due istituti, quando vi sia la necessità di assistere la persona disabile la fruizione del relativo permesso sospende le ferie che verranno godute in un diverso periodo, previo accordo con il datore di lavoro.

Ministero del Lavoro: sorveglianza sanitaria in caso di distacco del lavoratore

In materia di salute e sicurezza il Ministero del Lavoro (interpello n. 8 del 12 maggio 2016) fornisce un parere a Utilitalia, in merito alla corretta interpretazione all'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008; in particolare, nei casi di distacco del personale dalla società capogruppo a società controllate, o viceversa, su quale delle due società, distaccante ovvero distaccataria, sorge tale obbligo. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. In sintesi le indicazioni del Ministero: in caso di distacco dei lavoratori gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incombano, in modo differenziato, sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione (distaccatario). Sulla base della normativa vigente, sul primo grava l'obbligo di *“informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato”*. Al secondo (distaccatario) spetta invece l'onere di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria.