

Se il lavoratore richiedente l'assegno al nucleo familiare è inabile non spetta l'aumento del livello di reddito

Una indicazione fornita dalla Direzione Regionale INPS al recente tavolo tecnico con i patronati della Lombardia esclude l'aumento del livello di reddito in questa tipologia di casistica

Lo scorso 25 settembre si è tenuto presso la sede della Direzione Regionale INPS il **tavolo tecnico INPS-Patronati della Lombardia**.

Si tratta di un appuntamento periodico, previsto dall'accordo tecnico operativo INPS-Patronati della Lombardia, **finalizzato all' approfondimento di tematiche di carattere tecnico e organizzativo afferenti l'attività dei Patronati** cui partecipano i responsabili regionali delle sigle di patronato e i funzionari della struttura regionale INPS.

Gli esiti della discussione sono stati inviati in questi giorni ai direttori delle nostre strutture, cui spetterà il compito di socializzarli con i rispettivi apparati. Ci preme però approfondire e rimarcare un aspetto tecnico di interesse generale emerso dalla discussione.

Il quesito è uno di quelli scaturiti a seguito della nuova modalità di inoltro telematico delle domande di assegno al nucleo familiare per i lavoratori dipendenti che ha stressato le nostre strutture.

La D.R. INPS Lombardia rispondendo ad un nostro quesito ha affermato che **il lavoratore dipendente, richiedente l'assegno al nucleo familiare, cui è stata riconosciuta la condizione di inabile non può aver titolo al riconoscimento dell'aumento dei livelli di reddito** previsto nel caso di presenza di inabile nel nucleo familiare.

Tale affermazione, secondo i funzionari INPS, è sostenuta dal assunto in base al quale **per inabile si intende l'inabile a proficuo lavoro...ergo: l'inabile non è nella condizione di svolgere attività lavorativa e percepire gli assegni familiari**.

Siamo quindi di fronte a una precisa presa di posizione da parte dell'Istituto che nulla ha a che vedere con aspetti procedurali, ma **è fondata su un rigida interpretazione della norma**.

In questo numero:

INPS: Se il lavoratore richiedente l'assegno al nucleo familiare è inabile non spetta l'aumento del livello di reddito,

Inail: scheda informativa sugli interventi di primo soccorso nei lavori in quota,

INPS: periodo di validità della DSU e anno di riferimento dei redditi e dei patrimoni ai fini ISEE,

Ministero del Lavoro: rifinanziato, per l'anno 2019, l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili,

INCA e le buone prassi: un contenzioso per il riconoscimento della causale di licenziamento.

Immigrazione:

Sicurezza nei luoghi di lavoro per i lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno ordinanza della Cassazione,

Materiali.

Secondo l'INPS il lavoratore dipendente in condizione di inabilità non può ottenere il riconoscimento dell'aumento dei livelli di reddito del proprio nucleo familiare, previsto nella generalità dei casi, ai fini di un importo anf maggiore

Ricordiamo per i meno avvezzi alla materia che l'**ANF viene corrisposto mensilmente in importo variabile vincolato a tre parametri: a)** numero di componenti il nucleo familiare, **b)** composizione particolare del nucleo (es. presenza di inabili, genitore solo, orfano ecc...) **c)** reddito dei componenti il nucleo.

In presenza nel nucleo familiare di **componenti inabili la norma prevede fasce di reddito agevolate che determinano, a parità di reddito con un nucleo di normodotati, un importo dell'ANF più elevato.**

L'interpretazione INPS, che naturalmente non condividiamo, presuppone l'**impossibile coesistenza della condizione di lavoratore dipendente con quella di inabile al lavoro** ed è anacronistica.

A nostro avviso il riconoscimento sanitario dell'inabilità ai fini ANF rileva solo ed esclusivamente ad aspetti medico legali.

Infatti, in tutte le altre tabelle che governano la corresponsione dell'ANF, la presenza di un componente inabile (es. coniuge o figli) viene indicata tramite l'apposizione di un flag nell'apposita casella presente nel pannello di compilazione della domanda; così operando viene riconosciuto il relativo aumento dei livelli di reddito in presenza di riconoscimento sanitario senza andare a verificare la situazione lavorativa di questo componente: verifica che quindi viene svolta solo se l'inabile è il richiedente!!

Questa interpretazione restrittiva genera situazioni quantomeno discriminatorie tra nuclei familiari in cui il richiedente inabile sia l'unico nella condizione di inoltrare la richiesta (e per questo penalizzato!) e nuclei in cui viceversa la domanda può essere presentata da altro richiedente (es. coniuge dell'inabile) che così si vedrebbero invece riconosciuta la maggiorazione.

Abbiamo interessato di questa casistica la consulenza legale dell'INCA Nazionale e vi terremo informati sugli sviluppi conseguenti.

Nel frattempo vi chiediamo di tenere in evidenza queste casistiche.

Inail: scheda informativa sugli interventi di primo soccorso nei lavori in quota

L'Inail ha pubblicato una [scheda informativa](#) sugli **interventi di primo soccorso nei lavori in quota**, curata dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila). La scheda, sintetica e comprensibile anche al vasto pubblico dei non addetti ai lavori, è liberamente consultabile e scaricabile.

Quando in un cantiere di lavori in quota si verifica un infortunio con conseguenti traumi da caduta è necessario attivare prontamente una serie di azioni di primo soccorso, definite secondo standard prefissati con l'obiettivo di verificare i parametri vitali dell'infortunato ed attivare tutte le azioni utili a non pregiudicare ulteriormente le condizioni dello stesso.

Questi interventi di primo soccorso nei lavori in quota sono riassunti in una scheda informativa curata dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) dell'Inail.

Secondo la banca dati InforMo, **gli eventi pericolosi da caduta dall'alto rappresentano un terzo degli incidenti lavorativi mortali**, esponendo i lavoratori a gravi rischi per la loro salute. Si tratta di infortuni che ricorrono nei lavori in quota, attività professionali che sottopongono gli addetti **al pericolo di cadute da un'altezza superiore ai 2 metri rispetto a una superficie stabile**. Nell'esaminare la dinamica degli **infortuni nei lavori in quota**, i ricercatori del Dimeila si soffermano sui principali rischi per la salute in cui incorre un lavoratore caduto, che **può subire principalmente fratture alla colonna vertebrale e ulteriori traumi agli organi interni**. Un'altra lesione da considerare è poi la **sindrome da imbracco**, che si verifica quando gli arti inferiori si fermano con un conseguente arresto del flusso sanguigno e della diminuzione del ritorno venoso al cuore, con il pericolo di un collasso cardiocircolatorio o di un **arresto cardiaco** che può condurre fino alla morte. Proprio per questi motivi, la scheda punta l'attenzione sull'importanza delle misure di primo soccorso, che qualora attivate prontamente possono ridurre efficacemente gli indici infortunistici mortali registrati nel settore edilizio. **Nel caso di traumi da caduta la percentuale di morti prevenibili va infatti dal 33% al 73%**. Un numero che si può contribuire a ridurre, proseguono gli autori, attraverso **una puntuale valutazione del rischio e con l'adozione di dispositivi di protezione**. E' fondamentale perciò puntare alla **predisposizione di un piano di sicurezza efficace e idoneo** per il recupero del lavoratore infortunato, e in una formazione adeguata degli addetti di primo soccorso, addestrati specificamente all'uso di strumenti anticaduta e di altre attrezzature come barelle, tavole spinali, collari cervicali.

INPS: periodo di validità della DSU e anno di riferimento dei redditi e dei patrimoni ai fini ISEE

Riprendiamo l'argomento DSU, trattato di recente nella NI (vedi n. 260) poiché l'INPS con il [messaggio n. 3418 del 20 settembre 2019](#), ha confermato che per le dichiarazioni presentate nell'anno 2019 **cambia il periodo di validità** (dalla data di presentazione al 31 dicembre 2019), mentre continuano ad applicarsi le vigenti **disposizioni in materia di anno di riferimento dei redditi e patrimoni** (redditi percepiti nel secondo anno precedente e patrimoni posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente). In sintesi, quindi, per le DSU presentate nell'anno 2019 cambia unicamente il periodo di validità, mentre continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni in materia di anno di riferimento dei redditi e patrimoni (redditi percepiti nel secondo anno precedente e patrimoni posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente)

segue pg. 3

Invece, per le DSU presentate dal 1° gennaio 2020, si applicherà la nuova validità e anche il nuovo puntamento relativo ai patrimoni. Infatti, la norma ripristina il puntamento dei redditi al secondo anno precedente, quindi nel 2020 si farà riferimento ai valori reddituali e patrimoniali fatti valere nel 2018.

Ministero del Lavoro: rifinanziato, per l'anno 2019, l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia e le disabilità e il Ministro dell'economia e delle finanze, ha emanato il [Decreto del 3 luglio 2019](#) con il quale **viene rifinanziato, per l'anno 2019, l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili**, previsto dai commi 1 e 1-bis dell'articolo 13 della Legge n. 68/1999.

L'incentivo ai datori di lavoro e' concesso a domanda **per un periodo di 36 mesi:**

a) nella misura del 70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con invalidità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria delle tabelle relative alla causa di servizio.

b) nella misura del 35% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con invalidità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria tabelle relative alla causa di servizio.

L'incentivo e' concesso, nella misura del 70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con 'disabilità' intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

I **soggetti tutelati dalla norma** sono a) gli invalidi civili riconosciuti con invalidità superiore al 45%, b) gli invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%, c) gli invalidi riconosciuti per causa di servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, d) i non vedenti e i sordomuti.

Ricordiamo che **l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili** vige per le aziende del settore pubblico e privato alle seguenti condizioni:

a) **sette per cento** dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

b) **due lavoratori**, se occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) **un lavoratore**, se occupano da 15 a 35 dipendenti. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni. Per completezza di informazione rammentiamo poi **la possibilità di esonero parziale** (da compensare con pagamento di una somma giornaliera) dall'obbligo di assunzione a fronte di faticosità, pericolosità o alta specializzazione dell'attività richiesta.

Il **mancato assolvimento dell'obbligo comporta una sanzione** da parte dell'INL pari a € 153,20 per ogni giornata lavorativa riferita ad ogni disabile che non risulti occupato.

INCA e le buone prassi: un contenzioso per il riconoscimento della causale di licenziamento

Portiamo a conoscenza un altro significativo risultato di tutela ottenuto da una struttura INCA.

Si tratta di un interessante vicenda che ha visto la nostra sede di Varese vittoriosa in un contenzioso contro l'INPS e l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Sette Laghi patrocinato dall'avvocato Roberta Palotti presso la Corte dei Conti della Lombardia.

E' un caso particolare in cui la materia del contendere era quello di contestare il motivo del licenziamento di una lavoratrice dichiarato dal datore di lavoro.

La vicenda ha avuto inizio nel 2016 quando l'assistita, la cui salute era fortemente compromessa a causa di gravi patologie, è stata sottoposta a provvedimento disciplinare in quanto un grave incidente da lei causato nei locali dell'ospedale aveva prodotto conseguenze a colleghi e utenti della struttura, **in seguito al quale era stata licenziata**. Poco dopo, tuttavia, a seguito di una visita medica collegiale tenutasi presso gli uffici di Medicina Legale della stessa Azienda Sanitaria di cui era dipendente, **veniva riconosciuta inabile in maniera assoluta e permanente a proficuo lavoro**. Sulla base di questo pronunciamento e nel rispetto della normativa e delle tempistiche vigenti, si presentava **domanda di inabilità ai sensi della L. 335/95 all'INPS, che la respingeva in quanto mancava il requisito dell'avvenuta cessazione per inabilità**. A fronte di tale pronunciamento, tuttavia, nonostante ripetuti interventi sia da parte del nostro ufficio sia da parte della categoria della FP, **l'Azienda si rifiutava di modificare la causale del licenziamento, impedendo in questo modo all'assistita la possibilità di ottenere la pensione di inabilità, non riconosciuta dall'INPS perché il motivo della cessazione non era di tipo sanitario, ma disciplinare**.

Secondo il parere del nostro consulente medico, infatti, era palese la condizione di inabilità alla data della cessazione documentata dagli accertamenti clinici effettuati dall'assistita.

Si è quindi deciso di procedere con un ricorso giudiziario al termine del quale **il giudice ha pienamente accolto le nostre considerazioni** ritenendo ampiamente dimostrato che: *"dalla sequenza dei fatti e dalle evidenze relative allo stato di salute della ricorrente emerge che l'inabilità a svolgere attività lavorativa fosse permanente ed assoluta dalla data in cui si verificava l'episodio traumatico,...* Tale circostanza **deve essere ritenuta prevalente rispetto al dato formale dell'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro per altra causa e sorregge la fondatezza del ricorso**". In automatico, quindi, in seguito a questo riconoscimento **il giudice ha condannato INPS a riconoscere il trattamento pensionistico di inabilità** ai sensi della L. 335/95 a decorrere dal giorno successivo alla data di risoluzione del rapporto di lavoro. La vicenda molto complessa ha visto la nostra azione di tutela diretta sia nei confronti del datore di lavoro sia dell'ente previdenziale, ha coinvolto la nostra struttura a tutti i livelli: funzionari e direttore provinciali e regionali, consulenti medici e legali, categoria sindacale. Un caso esemplificativo di tutela di un assistito in condizione di fragilità e di bisogno, reso possibile dal lavoro di concerto di tutti questi soggetti e di cui bisogna riconoscere il merito e il valore.

Sicurezza nei luoghi di lavoro per i lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno

L'ordinanza della Cassazione

Con l'[ordinanza del 10 settembre 2019 n. 37450](#), la VII sezione penale della Corte di Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso presentato da un datore di lavoro condannato per non aver adottato le misure di prevenzione e protezione previste dal d.lgs. 81/2001 nei confronti di due lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno. Nell'ordinanza si legge che *"..la tesi difensiva (del datore di lavoro) della inoffensività delle condotte perché il lavoratore extracomunitario privo di permesso di soggiorno non può essere assunto regolarmente è capziosa e suggestiva sotto vari profili: a) la mancanza di un valido permesso di soggiorno avrebbe dovuto impedire "tout court" la instaurazione di un rapporto di lavoro e la conseguente assunzione, da parte dell'imputato, degli obblighi la cui violazione è stata motivo di condanna; b) una volta liberamente e consapevolmente instaurato il rapporto di lavoro, i due dipendenti avrebbero dovuto essere destinatari di tutte le misure di prevenzione e protezione omesse dall'imputato; c) ai fini della applicazione del d.lgs. n. 81 del 2008, è sufficiente la pura e semplice instaurazione di un rapporto di lavoro, anche di fatto, non rilevando la sua eventuale nullità o illiceità, posto che la nozione di "lavoratore" di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 81, cit., àncora l'applicazione del decreto a chiunque «svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro»; d) diversamente ragionando si creerebbero vuoti di tutela incompatibili con la natura assoluta e inderogabile del diritto alla salute dei lavoratori (art. 32 Cost.) e con la tutela del lavoro in tutte le sue forme (art. 35 Cost.)..."*

Materiali

- [Indagine conoscitiva in materia di politiche dell'immigrazione, diritto d'asilo e gestione dei flussi migratori](#) - audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Prof. Gian Carlo Blangiardo – [allegato statistico](#) -
- XXVIII rapporto immigrazione 2018-2019 Caritas e Migrantes - Non si tratta solo di migranti – [sintesi](#) -



Patronato INCA CGIL Lombardia

Via Palmanova 22-20132 Milano

Tel. 02-26254570

A cura dello staff di Inca Regionale Lombardia

visita il sito <http://wiki.inca.lombardia.it/>

Per informazioni e chiarimenti contattare:

lombardia@inca.it (notizie previdenza) Clemente.Elia@cgil.brescia.it (notizie immigrazione)