

Indice

Inps, malattia e visite fiscali, le nuove regole 2015

Malattia nel weekend e licenziamento per assenteismo tattico, le nuove regole

Visita fiscale 2015 e malattia, tutto quello che c'è da sapere

Assenze ingiustificate per malattia: legittime indagini e licenziamento.

Congedo retribuito di due anni legge 104, cosa c'è da sapere

Jobs Act, Disoccupazione stabilizzata a 24 mesi, Solidarietà e Cig sino a 36

Permessi per motivi di salute del familiare assistito: urgenza e cumulabilità con Legge 104

Permessi per visita medica , quando sono retribuiti?

Co.co.co. e Cocopro illegittime, che cosa succede dopo il decreto Jobs Act

Inps, malattia e visite fiscali, le nuove regole 2015.

A seguito di una recente circolare Inps, sono cambiate diverse disposizioni in materia di visite fiscali: vediamo insieme l'intera disciplina.

In caso di **malattia**, vi sono diversi adempimenti che il dipendente deve svolgere, per dimostrare la legittimità della sua assenza.

In primo luogo, il lavoratore deve richiedere al medico curante **l'invio telematico all'INPS del certificato**, per qualsiasi tipo di assenza (anche della durata di mezza giornata), entro il giorno successivo a quello in cui è iniziato l'evento, e deve trasmettere copia cartacea o identificativo di tale documento al datore entro due giorni.

In caso di **mancata guarigione**, dovrà poi richiedere, entro gli stessi termini, il certificato di prosecuzione della malattia. Se il professionista curante risultasse irreperibile, sarà valido il certificato rilasciato dalla Guardia Medica.

Per comprovare la legittimità dell'assenza, tuttavia, l'esibizione dell'attestazione medica non costituisce l'unico adempimento, ma vi è l'ulteriore **obbligo di reperibilità**, ai fini della visita fiscale.

Si tratta di un accertamento, previsto dallo Statuto dei Lavoratori[1], atto a verificare non , come erroneamente si ritiene, la presenza del dipendente nel proprio domicilio, ma **l'esistenza o meno della patologia** per la quale è stata emessa certificazione.

Tale verifica può essere predisposta sia dal datore, che dall'Inps: sono previste , sia per i lavoratori pubblici che privati, differenti **fasce di reperibilità** e regole cui attenersi, che sono variate a partire dal **2015**: conoscerle è molto importante, poiché, in caso di violazioni, si andrà incontro a sanzioni.

Per quanto concerne gli **Statali** ed il personale degli Enti Locali, la reperibilità è valida per l'intera settimana, festività comprese, nelle fasce orarie che vanno **dalle 9:00 alle 13:00, e dalle 15:00 alle 18:00**; pertanto, nei predetti orari, i soggetti interessati dovranno farsi trovare presso il domicilio indicato nel certificato, ed attendere la visita del medico fiscale.

Sono presenti, poi, alcune regole particolari per il personale del **comparto scuola [2]**: difatti, il Dirigente Scolastico può richiedere visite fiscali sin dal primo giorno, solo per assenze immediatamente precedenti o successive a quelle non lavorative (non solo festivi o domeniche, ma anche giorni liberi).

Rispetto agli Statali, i privati hanno sempre il vincolo di reperibilità, anche durante festivi e week-end, ma con fasce orarie che partono **dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00**.

Non esiste obbligo di reperibilità, invece, né per pubblici, né per personale privato, in caso di malattie nelle quali è a rischio la vita del lavoratore, d'infortunio sul lavoro, patologie per causa di servizio, gravidanza a rischio, eventi morbosi correlati all'invalidità attestata e, naturalmente, ricovero ospedaliero.

Il medico fiscale ha il compito di verificare, anzitutto, l'esistenza della patologia, nonché di analizzarla, assieme alle condizioni generali del soggetto: ha facoltà di prorogare la diagnosi di 48 ore, nonché di variarla e di consigliare al lavoratore una visita specialistica.

In caso di **riduzione della prognosi**, dovrà essere fornita una dettagliata motivazione; il dipendente avrà, conseguentemente, l'obbligo di rientrare al lavoro nel giorno indicato dal medico fiscale.

In caso di **assenza immotivata**, o d'impossibilità all'accesso o al controllo entro le fasce di reperibilità, al lavoratore verrà negato il 100% della retribuzione per i primi 10 giorni di patologia, ed avrà diritto, per le giornate successive, solo al 50% della retribuzione. Vi sono comunque 15 giorni di tempo per fornire una giustificazione in merito all'assenza.

Può capitare, ad esempio, che il soggetto debba allontanarsi per sottoporsi a prestazioni, visite o accertamenti diagnostici: in questo caso, dovrà fornire una **comunicazione preventiva** al datore o all'amministrazione, ed utilizzare, come giustificativo, l'attestazione di quanto effettuato.

Non possono essere, invece, invocati a propria difesa il malfunzionamento del citofono, i difetti uditivi personali, o l'effettuazione di qualsivoglia incombenza: la Cassazione, difatti, ha stabilito ormai da tempo **[3]** il principio per cui è responsabilità del dipendente ridurre al minimo i disagi e predisporre ogni accorgimento utile per consentire l'effettuazione della prestazione da parte del medico.

Una volta che il lavoratore sia risultato assente dal proprio domicilio, la successiva **visita ambulatoriale**, alla quale avrà il dovere di presentarsi, non costituisce una giustificazione dell'assenza, ma è preordinata alla sola verifica della patologia: pertanto, le sanzioni, pur sussistendo l'evento morboso, saranno comunque applicabili.

Note

[1] Art. 5, Legge 300/70.

[2] Art. 55 septies, Co.5, D. Lgs. n. 165/2001.

[3] Cass. Sent. 14/09/ 1993 n. 9523.

Malattia nel weekend e licenziamento per assenteismo tattico, le nuove regole.

Dal 2015 è notevolmente cambiata non solo la disciplina, ma anche l'atteggiamento verso le assenze dal lavoro: vediamo come.

Che le **assenze per malattia** a ridosso dei fine settimana siano sempre state un escamotage utilizzato per allungare ponti e vacanze non è una novità: ciò che è cambiato, da quest'anno, sono sia i controlli, molto più stringenti (sono possibili le **visite fiscali** anche durante i festivi), che il panorama sanzionatorio.

L'apripista, in questo senso, è stata la regolamentazione del personale dipendente del settore pubblico, con l'emanazione di numerose note, da parte della Ragioneria Generale dello Stato (Ministero del Tesoro), sin da tempi non sospetti (due circolari risalgono addirittura al 1997 ed al 1999).

L'Ente, effettivamente, era stato interpellato riguardo al computo dei giorni d'assenza, quando il giorno libero o di chiusura, nonché la domenica, si fossero trovati "incastrati" **tra due periodi di congedo** per malattia.

La risposta **[1]**, valida tutt'ora, consiste indubbiamente in una fattispecie a svantaggio del dipendente, poiché le giornate libere, o festive, sono da ricomprendere e contare, senza soluzione di continuità, in un **unico periodo di assenza** per malattia (anche se sono state effettuate due diagnosi per due patologie differenti): andranno, pertanto, cumulate con i periodi inclusi nei due certificati medici.

A questo proposito, un'ulteriore nota della Ragioneria **[2]** precisa che, anche per i sabati e le domeniche interposti tra due periodi di assenza per evento morboso, in quanto computati come assenze per malattia, debba essere applicata la decurtazione del trattamento economico accessorio.

Al contrario, quando l'assenza termina il venerdì, o nel giorno prefestivo, e vi è la **ripresa del servizio** nel giorno lavorativo successivo, i festivi e le domeniche non vengono considerati giornate di malattia; lo stesso principio vale per i congedi per evento morboso terminanti prima dei periodi non lavorativi, seguiti da un nuovo congedo, consistente, però, in un istituto giuridico non ricomprendente una patologia.

Diverso ancora è il regime per il **personale del comparto scuola**, nel caso in cui il lavoratore si assenti, per evento morboso, sino al giorno precedente ad un periodo di sospensione delle lezioni (ponti, vacanze di Natale o di Pasqua, etc.): in queste ipotesi saranno computate come malattia solo le giornate indicate dalla certificazione medica, anche se dovesse riassentarsi di nuovo per la stessa o una diversa patologia, al termine del periodo di sospensione.

Quando il dipendente manca dal lavoro a causa di una **visita specialistica** nel prefestivo, e si riassenta, nel primo giorno lavorativo, per malattia, l'assenza precedente ed il festivo saranno considerati quale malattia, solo se la visita è stata, dal dipendente, imputata allo stesso titolo: se, invece, sono stati richiesti dei permessi per motivi di famiglia o personali, l'inizio dell'evento morboso coinciderà con la prima giornata lavorativa successiva.

Ad ogni modo, a prescindere da indirizzi ed orientamenti, è necessaria la massima prudenza, per chi manca, a qualsiasi titolo, dal lavoro: difatti, recentemente, con una **sentenza della Corte di Cassazione[3]**, è stata vagliata la fattispecie dell'"**assenteismo tattico**", e sancita la sua punibilità col licenziamento.

In pratica, dopo la pronuncia della Suprema Corte, vi sarà **licenziabilità** non solo per il superamento del periodo di comporto , ma anche per ripetizione di **assenze “strategiche”**.

Il caso concreto, per il quale è stata emessa la sentenza, riguardava un dipendente di una ditta privata, cessato in quanto particolarmente abile nel mancare in concomitanza di ponti e weekend , nonché in occasione di turni notturni o festivi, per giunta con scarso preavviso, creando non pochi problemi all'azienda, anche per il difficile reperimento di sostituti.

Il lavoratore, tra malattie, ferie e permessi arrivava ad accumulare, annualmente, assenze pari ad un quarto dell'intero periodo lavorativo, senza, però, superare mai il limite di comporto.

La Cassazione, nonostante ciò, ha dato ragione alla ditta, dichiarando la legittimità del licenziamento, e giustificando lo stesso a titolo di **“scarso rendimento”**: i Giudici Supremi, cioè, non hanno contestato la veridicità delle certificazioni mediche, per evitare di doverne censurare l'attendibilità, ma hanno stabilito che, quando un lavoratore si assenta ripetutamente per patologie non croniche, creando difficoltà reiterate a livello organizzativo, il datore è libero di recedere dal contratto, per ridotta utilità della prestazione.

In questo la pronuncia è una conferma, nonché un ampliamento, della casistica inerente la licenziabilità dei dipendenti, per sopravvenute limitate capacità lavorative.

Dal quadro generale si evince un sostanziale capovolgimento di vedute, nei confronti di assenze che, prese singolarmente ed astrattamente, sarebbero più che legittime: come avviene sempre più di frequente in Italia, si passa da una situazione eccessivamente permissiva, in cui i “furbetti” la fanno da padroni, alla situazione opposta, eccessivamente oppressiva, nella quale anche gli onesti pagano per chi ha approfittato dell'“elasticità” precedente.

Note

[1] Rag. Gen. dello Stato, Nota n. 101446 del 17/07/1997.

[2] Rag. Gen. dello Stato, Nota n. 126427 del 16/01/2009.

[3] Cass. Sez. Lavoro, Sent. n. 18678, del 04/09/2014.

Visita fiscale 2015 e malattia, tutto quello che c'è da sapere.

Vediamo insieme quali sono gli adempimenti e le nuove regole cui attenersi in caso di malattia.

Che cosa devo fare se mi assento dal lavoro per malattia?

Innanzitutto, ci si deve recare immediatamente dal proprio medico curante, il quale provvederà ad emettere un **certificato telematico**, che verrà automaticamente inviato all'Inps. Il datore di lavoro potrà ugualmente vederlo tramite il portale web dell'Istituto, ma, dietro sua richiesta, si dovrà fornire il protocollo del certificato (ID telematico).

Che cosa posso fare se non reperisco il medico curante, per avere il certificato?

In questo caso può richiedere la **certificazione alla Guardia Medica**. Si ricordi che il certificato deve essere inviato telematicamente all'Inps entro **2 giorni dall'assenza**.

Il medico fiscale può arrivare subito?

Il medico fiscale, che può essere inviato su richiesta dell'Inps, del datore di lavoro o dell'Amministrazione (per i dipendenti pubblici), può effettuare la visita anche nel primo giorno d'assenza.

Per il comparto scuola, però, il dirigente può richiedere il controllo immediato solo in caso di assenze contigue a giorni liberi o festivi.

Quali sono gli orari della visita fiscale?

Per gli **Statali** ed il personale degli Enti Locali, le fasce orarie vanno **dalle 9:00 alle 13:00, e dalle 15:00 alle 18:00**, 7 giorni su 7, compresi, dunque, i festivi e le giornate libere.

Per i **dipendenti privati**, invece, le fasce orarie partono **dalle 10:00, sino alle 12:00 e dalle 17:00 sino alle 19:00**; la disponibilità è sempre per l'intera settimana, liberi e festivi compresi.

In caso di ricovero in ospedale, come può avvenire il controllo medico?

In quest'ipotesi, non esiste alcun obbligo di reperibilità, né per lavoratori della P.A., né per privati; egualmente, non si è tenuti ad essere reperibili in caso di malattie nelle quali è a rischio la vita, d'infortunio sul lavoro, patologie per causa di servizio, gravidanza a rischio, ed eventi morbosi correlati all'invalidità attestata.

Se il medico fiscale non trova nessuno in casa, che cosa succede?

Bisogna vedere, innanzitutto, se si può invocare una **giustificazione** a proprio favore. Se, ad esempio, il soggetto deve sottoporsi a cure, visite o accertamenti, non è sanzionabile, ma dovrà effettuare una **comunicazione preventiva** al datore o all'amministrazione, ed esibire, in seguito, la documentazione giustificativa inerente.

Quando, invece, l'assenza è immotivata, si perderà il 100% della retribuzione per i primi 10 giorni di malattia, ed il 50% per i restanti.

Se alla visita fiscale non è stato trovato nessuno in casa, perché non ho sentito il citofono o il campanello, come posso evitare la sanzione? E se non sono in grado di aprire la porta al professionista perché mi sento davvero male?

Questi, purtroppo, sono casi molto frequenti, oggetto di una vasta giurisprudenza: sfortunatamente, l'orientamento generale tende a non giustificare ipotesi simili, seguendo il principio per il quale il lavoratore è tenuto a predisporre tutti gli accorgimenti possibili per consentire l'accesso al medico.

Sono risultato assente al controllo, ma ho trovato un biglietto in cui mi si chiede di presentarmi ad una visita ambulatoriale presso la ASL: le sanzioni per l'assenza alla visita fiscale mi saranno applicate anche se risulterà davvero malato?

La visita ambulatoriale non costituisce una giustificazione dell'assenza, pertanto, anche con patologia in corso, il soggetto sarà comunque sanzionabile.

Che cosa devo fare se devo prolungare le assenze a causa di una ricaduta?

Entro due giorni dalla nuova assenza, dovrà richiedere un nuovo certificato, che il medico invierà telematicamente all'Inps: la procedura prevista è la medesima dell'evento morboso principale, pur trattandosi di ricaduta.

Assenze ingiustificate per malattia: legittime indagini e licenziamento.

Alla luce delle nuove sentenze della Cassazione, che consentono sia il licenziamento per malattia "inesistente" o "ingigantita", sia il "pedinamento" da parte di un detective, vediamo quali sono le conseguenze cui si va incontro per assenza illegittima.

Che sulle **assenze per malattia** viga un clima di sostanziale incertezza, è un fatto ormai appurato da tempo, complici interpretazioni della normativa non sempre limpide e, talvolta, discordanti; oltre ai dubbi posti dalle norme poco chiare, purtroppo, contribuiscono a confondere gli italiani, su tale argomento, anche le numerose "leggende" che "aleggiano", perpetrandosi negli anni, quasi fossero una sorta di "regolamentazione" parallela alla legge ordinaria. Sarà capitato anche a voi di sentire, da parenti, amici o conoscenti, affermazioni del tipo : " Se la Ditta X mi assume a tempo indeterminato, mi spettano tot. Giorni di malattia." Oppure : "Se mi assumono a tempo determinato, mi spettano meno giorni di malattia".

Insomma, sono davvero tante le persone convinte che esistano i "**permessi retribuiti per malattia**", alla stregua dei permessi ex festività, o per motivi personali: in pratica, questi soggetti ritengono che le giornate di malattia spettino, in una determinata misura annuale, a prescindere dal verificarsi dell'evento morboso, ovvero che i lavoratori ne possano fruire anche se perfettamente sani. Niente di più falso, naturalmente.

Tuttavia, gli atteggiamenti errati in materia non si limitano a tali false credenze, ma arrivano, in numerosi casi, all'utilizzo "disinvolto" dell'istituto, ingigantendo patologie che non sarebbero tali da ostacolare lo svolgimento dell'ordinaria giornata di lavoro: frequentissimo il caso di **ripetute assenze** a causa di lombosciatalgia o emicrania ricorrente. In molte ipotesi, tramite la visita fiscale non si riesce a ricostruire l'esatta entità, e talvolta neppure la presenza, o meno, della patologia, cosicché il medico non può far altro che certificarla. In rapporto a situazioni del genere, sono molti i casi giurisprudenziali di dipendenti in malattia che, pur disponendo di verifiche positive da parte del medico fiscale, siano stati sorpresi a far spese, sport, o semplicemente " a spasso".

Ci si chiede, allora, se, sia legittimo il **licenziamento del lavoratore "finto malato"**, cioè sorpreso in attività, al di fuori della propria abitazione, che, sia secondo il certificato medico, che secondo il verbale della visita fiscale, non avrebbe potuto svolgere: la risposta è senz'altro positiva, poiché esiste una nutrita casistica giudiziale, a conferma. Ma le "sorprese" non finiscono qui: secondo la Cassazione **[1]**, difatti, è anche legittimo che l'azienda assuma un **detective per pedinare il dipendente** che fruisce ingiustificatamente della malattia, seppure per un giorno soltanto.

Ad esempio, non potrà essere considerato sofferente di lombosciatalgia chi viene sorpreso a fare sport, sollevando pesi consistenti, ed a nulla vale, secondo la Corte, l'invocazione dell'illegittimità del pedinamento, da parte del lavoratore.

Quando, insomma, ci si accorge che i comportamenti del soggetto sono del tutto incompatibili con la certificazione medica, può ben scattare il **licenziamento per giusta causa**, determinata dalla slealtà e dalla mala fede del lavoratore.

La falsità dell'evento morboso, peraltro, può anche non essere conclamata, o dimostrata da un investigatore privato: è il caso di un dipendente che, vistosi negare un permesso, aveva riferito al proprio

datore che si sarebbe collocato in malattia. Tale fatto integra un sotterfugio idoneo a far mancare la fiducia indispensabile alla prosecuzione del rapporto, con la conseguente giustificabilità del **licenziamento in tronco [2]**. Lo stesso è accaduto ad un soggetto che aveva presentato certificato medico in merito ad un'assenza dal lavoro per un solo giorno, a causa di un'emicrania, dopo ripetuti rifiuti, da parte dell'azienda, nella concessione di permessi per motivi personali; questo, in quanto la modalità dell'assenza e della comunicazione dei motivi, posteriori alla reiterata negazione dei riposi, hanno fatto **presumere l'inesistenza della malattia[3]**.

Ad ogni modo, non ogni assenza per "**falsa malattia**" si trasforma in un licenziamento: difatti, ha precisato recentemente la Cassazione **[4]**, perché sia giustificabile la cessazione, è necessario che il comportamento del soggetto arrechi notevoli danni all'azienda o a terzi, o che influisca negativamente sul ciclo produttivo. Costituendo, effettivamente, il licenziamento, la sanzione disciplinare più grave, esso è da considerare quale "ultima spiaggia".

Infine, attenzione agli adempimenti in merito alla comunicazione dell'assenza dal lavoro: non è sufficiente il solo invio telematico del certificato medico all'Inps, da parte del professionista curante, ma è ugualmente indispensabile la **comunicazione al datore di lavoro**, per non commettere illecito disciplinare**[5]**.

Note

[1] Cass. sent. n. 25162/14 del 26.11.2014.

[2] Trib. Milano, sent. del 14.03.1998.

[3] Trib. Milano sent. del 3.07.1991.

[4] Cass. sent. n. 3254 del 18.02.2015.

[5] Cass. sent. n. 2023 del 4.02.2015.

Congedo retribuito di due anni legge 104, cosa c'è da sapere.

La normativa in materia di congedi straordinari retribuiti è molto vasta: chiariamo, in questa mini-guida, tutti i vostri dubbi.

Se devo assentarmi per lunghi periodi di tempo per la cura di un familiare, ho diritto al congedo retribuito?

La risposta, purtroppo, non è sempre positiva.

E' senz'altro affermativa se parliamo di assistenza di un familiare con **handicap grave secondo la Legge 104 [1]**, o affetto dalla sindrome di Down, o, ancora, grande invalido di guerra(casistica ormai piuttosto grave).

E' negativa quando l'assistito, pur possedendo invalidità riconosciuta, sia privo della certificazione di handicap grave, a meno che non sia stata attivata la procedura di accertamento presso l'Inps: in questo caso, sarà necessario che il soggetto si presenti presso l'apposita commissione Asl per le verifiche dello stato di salute. Una volta ottenuto il certificato, si potrà legittimamente fruire delle assenze retribuite.

Vorrei usufruire dei congedi retribuiti per l'assistenza di mia madre, che ha un handicap grave, ma ho anche una sorella che potrebbe occuparsene: ne ho comunque diritto?

La normativa sul **congedo straordinario retribuito [2]**, così come integrata dagli ultimi chiarimenti Inps **[3]**, stabilisce, per la fruizione, un determinato ordine, tra parenti: coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle.

Ciò vuol dire che il primo beneficiario è il coniuge: in caso di suo decesso, patologia invalidante, o, comunque, mancanza, potranno fruirne i genitori; in loro assenza, si passerà ai figli conviventi, e, in mancanza di questi ultimi, ne fruiranno fratelli o sorelle conviventi. Solo nel caso in cui anche questi ultimi manchino, il diritto potrà trasferirsi a parenti e affini, conviventi, sino al terzo grado.

Per mancanza si intende ogni situazione giuridica assimilabile all'assenza, purchè certificabile: sono dunque ricompresi in tale categoria sia il divorzio, che la separazione legale, ma non quella di fatto.

Per quanto riguarda il Suo caso, oltrechè, ovviamente, risultare convivente con Sua madre, dovrà accordarsi con Sua sorella, per la fruizione dei permessi, poiché sono concessi **due anni di congedo complessivi** per ogni familiare: pertanto, non è possibile che due figlie godano di due anni d'assenza cadauna, ma solo in totale.

Entrambi i miei genitori sono in possesso di certificazione di handicap grave, secondo la Legge 104: posso fruire di due anni di congedo per ciascuno di loro?

In questo, la legge è tassativa: i due anni sono da intendersi come massimo utilizzabile, per ciascun dipendente, nell'intero arco della vita lavorativa. Pertanto, anche se Lei ha più di un familiare per il quale può fruire del congedo, in ogni caso non può superare i due anni totali, comprensivi di tutte le assenze inerenti ogni assistito.

Posso frazionare ad ore il congedo straordinario retribuito ?

Sia l'Inps **[4]**, che l'Inpdap **[5]**, ammettono la **frazionabilità**, ma giornaliera, non oraria.

Se mi assento dal giovedì al lunedì successivo, rientrando il martedì, considerando che non lavoro il sabato e la domenica, quante giornate di permesso mi vengono conteggiate?

In quest'ipotesi, verranno computati, allo stesso titolo, anche i **giorni festivi ricompresi** entro le giornate di assenza: dunque, anche i festivi ed i non lavorativi andranno a diminuire il monte temporale a disposizione per il congedo straordinario.

Sono un'insegnante, a chi devo presentare la domanda per fruire del congedo straordinario retribuito?

La domanda, che consiste in un'**autocertificazione**, accompagnata dal **certificato Legge 104**, va presentata al proprio dirigente scolastico. Per ogni Ente Pubblico è individuato un dirigente responsabile, cui inoltrare la richiesta. I dipendenti privati, invece, presenteranno **domanda direttamente all'Inps**: dopo che l'Istituto ne avrà vagliato la correttezza formale, e avrà dato l'assenso, si dovrà effettuare la richiesta al proprio datore di lavoro.

A quanto ammonta l'indennità per il congedo Legge 104?

L'indennità corrisponderà alle voci fisse e continuative dell'ultima retribuzione, sino ad un massimo di quasi 48.000€ annuali (cifra rivalutata periodicamente); si ha diritto, inoltre, alla contribuzione figurativa.

Il mio compagno, che convive con me, possiede la certificazione di handicap grave, posso fruire del congedo straordinario retribuito?

Sfortunatamente, la risposta è negativa. Sono infatti ancora escluse dalla disciplina le **coppie di fatto**, per quanto conviventi, in quanto non esiste una relazione di parentela.

Abito allo stesso civico di mia madre, che assisto, ma risiediamo in appartamenti diversi: possediamo comunque il requisito della convivenza?

La risposta è affermativa. Secondo recenti indicazioni ministeriali, difatti, è sufficiente avere la residenza nello stesso comune e presso lo stesso stabile.

Note

[1] Art.3, Co.3, L. 104/1992.

[2] D.lgs. 119/2011.

[3] Circ. Inps 159/2013.

[4] Circ. Inps 64/2001.

[5] Circ. Inpdap 31/2004.

Jobs Act, Disoccupazione stabilizzata a 24 mesi, Solidarietà e Cig sino a 36.

Nuovo decreto attuativo che stabilizza la Naspi a 24 mesi anche dopo il 2017, e prevede un tetto di 36 mesi tra cassa integrazione e contratti di solidarietà.

Il Ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, ha illustrato ieri, nel corso dell'incontro con le parti sociali, le novità che saranno introdotte dai nuovi **4 decreti attuativi del Jobs Act**. Le normative verteranno su cassa integrazione, politiche attive, ispezioni e semplificazioni, e saranno varate ai primi di giugno.

La novità principale consiste nella **stabilizzazione della Naspi**, il sussidio di disoccupazione entrato in vigore da questo maggio, ad un massimo di **24 mesi**: il precedente decreto, invece, ne prevedeva la riduzione a 18 mesi anche dopo il 2017.

La Naspi, ricordiamo, sostituisce l'**Aspi**, il sussidio a sostegno del reddito per la perdita involontaria dell'occupazione: i requisiti per accedervi sono più elastici, rispetto a quelli previsti per la vecchia **disoccupazione**, in quanto sono sufficienti 13 settimane lavorate nell'arco dei 4 anni precedenti al licenziamento, e 18 giornate di lavoro nell'arco dell'anno in corso. Sono esclusi, sia dal computo che dal trattamento, i periodi già indennizzati. Il sussidio è pari al 75% dell'imponibile medio degli ultimi 4 anni, con delle decurtazioni, per gli imponibili superiori a € 1.195, e non può, comunque, eccedere € 1.300 mensili.

Altre novità riguardano gli istituti della **Cig**, o Cigo, e della **Cigs**, ovvero la **Cassa Integrazione Guadagni**, sia Ordinaria che Straordinaria: si tratta di un ammortizzatore sociale grazie al quale l'Inps versa una quota della retribuzione per le ore di lavoro perse, in caso di riduzione dell'attività aziendale. La cassa integrazione verrà estesa anche agli apprendisti, ed alle piccole imprese con più di 5 dipendenti, e si baserà sul principio assicurativo "bonus-malus", ossia, più l'azienda ricorrerà alle integrazioni salariali, più pagherà a livello contributivo, grazie ad un'addizionale che potrà salire sino al 15%.

La durata, sia della Cig (o Cigo), che della Cigs , sarà pari ad un massimo di 24 mesi, calcolati nell'arco di un quinquennio mobile: entrambe potranno essere prorogate sino a 36 mesi, qualora in precedenza sia stato utilizzato il contratto di solidarietà per 24 mesi; esso verrà computato, infatti, come 12 mesi, ed equiparato alla Cigs, dal punto di vista sia del trattamento, che dei massimali contributivi.

Il contratto di solidarietà è, come la cassa integrazione, un ammortizzatore sociale che contempla la riduzione dell'orario di lavoro, e si distingue in due tipologie, che si basano, entrambe, sul principio "lavorare meno per lavorare tutti": , il contratto di solidarietà **difensivo**, che prevede la riduzione oraria per evitare licenziamenti, ed il più raro contratto di solidarietà **espansivo**, che è volto all'effettuazione di nuove assunzioni.

Infine, vi sono delle buone notizie anche per le piccole aziende: difatti, per le PMI con più di 5 dipendenti, che , precedentemente, potevano solo fruire dei trattamenti in deroga, ora sarà possibile utilizzare la cassa integrazione, ma è prevista, obbligatoriamente, l'adesione ad un **fondo bilaterale** o, in mancanza, al fondo di solidarietà residuale dell'Inps, che prevede il versamento dell'aliquota dello 0,45%.

L'adesione al fondo è, ormai da mesi, automatica, per chi non aderisce ad altri strumenti: l'Istituto, infatti, già dall'autunno scorso, ha provveduto ad assegnare alle **microimprese** l'apposito codice, che identifica l'addizionale contributiva. Per le aziende obbligate, è dunque importante conteggiare quest'aliquota aggiuntiva, in sede di pagamento dei contributi, pena la perdita della regolarità contributiva.

Permessi per motivi di salute del familiare assistito: urgenza e cumulabilità con Legge 104.

Come ottenere più giorni di permesso dovuti ad una patologia grave ed improvvisa di un parente.

Domanda

È possibile richiedere più giorni di permesso (8 , nel dettaglio) per motivi urgenti di salute del familiare da assistere , perciò non richiesti in anticipo al datore di lavoro, che li ha contestati e non li vuole retribuire?

Risposta

Per quanto riguarda le **assenze retribuite** per motivi di salute dei familiari, è necessaria una breve distinzione, a seconda delle casistiche.

Parlando degli ordinari 3 giorni mensili, che spettano per **l'assistenza di un familiare** avente handicap grave (secondo la **Legge 104 [1]**), essi non necessariamente devono essere programmati, ma solo quando possibile (come, peraltro, conferma un recente interpello al quale ha risposto il Ministero del lavoro [2]), poiché il principio generale è la prevalenza delle esigenze di assistenza, rispetto a quelle lavorative; di conseguenza, detti permessi mensili, sia che siano fruiti a giornate intere, sia che siano frazionati ad ore, non sono contestabili dal datore di lavoro per mancanza di preavviso .

Lei, tuttavia, nella Sua richiesta, parla di 8 giorni, dovuti a motivi urgenti di salute del familiare assistito: per decesso o grave infermità di un parente entro il secondo grado, o di un componente della famiglia anagrafica, sono previsti , all'anno, tre giorni di **permesso retribuito** (anche se il soggetto non è in possesso di handicap o invalidità).

Tali giornate di permesso sono cumulabili con i permessi retribuiti Legge 104, dei quali abbiamo appena parlato; trattandosi di un'ipotesi, ovviamente, non prevedibile da parte del dipendente, non è necessario il preavviso: il periodo di assenza, tuttavia, dovrà essere fruito entro 7 giorni dall'insorgenza della grave patologia, o dalla necessità di sottoporre l'infermo a terapie. In alternativa alla fruizione giornaliera, si può richiedere, anche in questo caso, il frazionamento orario.

La documentazione comprovante la patologia (rilasciata da un medico convenzionato o specialista del Servizio Sanitario Nazionale, da un medico generico o da un pediatra), deve essere presentata entro 5 giorni dalla data di ripresa dell'attività, fatta salva la possibilità, per il datore, di richiedere la verifica della gravità dell'infermità.

E' bene osservare che il lavoratore non può utilizzare più di tre giornate all'anno, a titolo di decesso o grave infermità del materiale, anche se la stessa situazione si verificasse per più di un parente.

A differenza di quanto accade per altre assenze, poi, qualora i permessi siano contigui a periodi festivi o non lavorativi, saranno computate soltanto le giornate lavorative fruito, e non quelle, dunque, libere o festive.

Tornando alla Sua richiesta, abbiamo dunque visto che, qualora il familiare assistito possieda un handicap grave, potrebbe cumulare le 3 giornate spettanti ogni mese con le 3 giornate spettanti per gravi motivi di salute: complessivamente, arriverebbe pertanto a 6 giorni retribuiti, che potrebbe decidere, per Sua comodità di frazionare. Nell'ipotesi in cui, invece, il soggetto assistito non possieda i requisiti della 104 precedentemente elencati, avrebbe diritto soltanto a 3 giornate retribuite, sempre frazionabili.

Qualora non riuscisse a coprire il periodo necessario richiesto di 8 giorni ricorrendo alla riduzione oraria, potrebbe richiedere, per le 2 giornate mancanti, il **congedo non retribuito per gravi motivi familiari**[3], in quanto è liberamente frazionabile (a giorni, ma non a ore): all'interno delle motivazioni è contemplata la grave patologia del parente assistito, oltre alle casistiche di decesso, nelle ipotesi in cui siano già state utilizzate le 3 giornate annue spettanti.

Vero è che la richiesta per questo tipo di congedo deve essere presentata anticipatamente, ma, in presenza di particolari e comprovate situazioni che rendano impossibile rispettare i **termini di preavviso**, la domanda può essere presentata anche successivamente.

Peraltro, alcuni contratti collettivi, (ad esempio, quelli applicati ai docenti o ai dipendenti ministeriali), prevedono ulteriori 3 giornate di **permesso retribuito per motivi personali e familiari**, in aggiunta a quanto già elencato. Lo stesso Ministero del Lavoro ha confermato, con la Nota prot. n. 16754 del 25 novembre 2008, riferendosi al CCNL del Comparto Ministeri, che, ove vi sia una regolamentazione contrattuale più favorevole, rispetto a quanto prevede la legge, debba essere applicata la prima.

Dunque, nel Suo caso, sarà necessario analizzare il CCNL applicato, per verificare se contenga la previsione di ulteriori **permessi retribuiti fruibili**, oltre a quelli già enunciati, nonché le modalità specifiche di richiesta.

Note

[1] Art.3, Co.3, L.104/1992.

[2] Resp. Interpello del Ministero del Lavoro, n.1 del 27/02/2012.

[3] L. 53/2000.

Permessi per visita medica , quando sono retribuiti?

Mi sono assentata l'intera giornata per sottopormi a controlli e terapie mediche, posso ricevere l'indennità di malattia, oppure va considerato come permesso per motivi personali?

Le **assenze per visita medica** sono un argomento sul quale si dibatte ancora oggi, poiché la normativa è lacunosa, ed esistono disposizioni diverse per i lavoratori pubblici e privati.

In primo luogo, possono essere trattati ed indennizzati come malattia le visite ed i trattamenti ambulatoriali in regime di **day hospital**, come confermato dall'Inps in una sua nota circolare **[1]**.

Quando, infatti, la permanenza nel luogo di cura si protrae per l'intera giornata lavorativa, tenendo conto anche del tempo occorrente per rientrare in azienda, oppure quando la prestazione è considerata dal medico incompatibile con l'attività del soggetto, sussiste il requisito dell'incapacità lavorativa, che permette di indennizzare l'assenza, come avviene per gli ordinari casi d'infermità.

Naturalmente, la struttura o il centro medico dovranno produrre apposita certificazione on line o, nel caso in cui non sia possibile la trasmissione telematica, dovranno rilasciare all'Inps un **certificato** redatto su carta intestata, recante i dati del dipendente, data di rilascio, inizio e termine del ricovero, firma del medico e descrizione della diagnosi. Quando non è inoltrabile all'Istituto via web, il documento deve essere inviato all'Ente entro due giorni dal rilascio, comprensivo dei dati del datore di lavoro, l'indirizzo di reperibilità ed eventuale recapito per controlli (naturalmente, in caso di prestazioni con un solo giorno di durata , non potrà essere effettuata alcuna **visita fiscale**).

Gli **accertamenti diagnostici** di breve durata si considerano, generalmente, certificabili come **malattia** nel caso in cui siano urgenti e non effettuabili al di fuori dell'orario lavorativo, oppure quando, per la loro invasività, richiedano una convalescenza.

Lo stesso avviene per i **cicli di cura ricorrenti**: si tratta di terapie ambulatoriali alle quali alcuni lavoratori, sofferenti di determinate patologie, devono sottoporsi periodicamente. Il medico può certificare separatamente ogni ciclo, oppure rilasciare una documentazione unica, attestante la necessità di prestazioni ricorrenti: in quest'ipotesi, il trattamento successivo viene qualificato come **ricaduta** del precedente. Il certificato dovrà essere inviato all'inizio della terapia, con l'indicazione delle date in cui avverranno le prestazioni, e dovrà essere seguito da dichiarazioni della struttura sanitaria, comprovanti l'esecuzione delle cure: senza tale documentazione, non si avrà diritto all'indennità.

Nei casi in cui la visita medica non rientri nelle fattispecie descritte, per ottenere la copertura economica l'assenza dovrà essere qualificata come altra tipologia di **permesso retribuito** spettante: ad esempio, a seconda del CCNL di riferimento, rientrante nei ROL o nelle Ex Festività, oppure nei permessi per motivi personali/familiari.

Per i dipendenti pubblici, invece, grazie a una recentissima sentenza del TAR Lazio**[2]**, è stato chiarito che le assenze per visita medica, anche quando non sono riconducibili alla malattia, vadano indennizzate come permesso retribuito "ad hoc", e non vi sia dunque bisogno, perché vi sia la copertura economica, di utilizzare permessi per altro scopo o ferie.

La decisione, infatti, ha annullato una controversa circolare del Ministero della Funzione Pubblica del 2014 **[3]**, che imponeva di utilizzare tali tipologie di **assenze indennizzate**, quando le visite mediche non fossero state riconducibili ad una patologia: quanto disposto dal Ministero, infatti, secondo il Tribunale, non è

condivisibile, poiché esiste una legge [4] che sancisce il diritto ai **permessi per visite mediche**, terapie, esami diagnostici e prestazioni specialistiche in genere, per i lavoratori del comparto pubblico, anche quando non siano assimilabili a malattia.

La norma, con questa previsione, ha creato una nuova tipologia di **assenza retribuita**, ovvero dei permessi aggiuntivi che non devono rientrare nei limiti quantitativi contemplati dai contratti collettivi per le altre casistiche di astensione dal lavoro.

Allo stato attuale, per rimediare alle lacune ed ai contrasti sulla normativa, è in corso una contrattazione, con i principali sindacati, per regolare in un accordo quadro la materia dei permessi, nella generalità dei comparti pubblici. Nel frattempo, piovono, giustamente, i ricorsi, da parte dei soggetti che hanno visto ingiustamente negata la possibilità di assentarsi per visite, esami o prestazioni: si spera in una celere soluzione delle controversie, che rafforzi, in questo senso, il fondamentale diritto alla salute dei lavoratori.

Note

[1]Circ. Inps 192/1996.

[2] Tar Lazio, sent. 5714/2015.

[3] Circ. Min. Funz. Pubblica, Circ. 2/2014.

[4] Art. 55-septies, Co. 5-ter, Dlgs 165/01.

Co.co.co. e Cocopro illegittime, che cosa succede dopo il decreto Jobs Act .

Appena varato il decreto attuativo sul riordino dei contratti, che prevede una notevole stretta alle collaborazioni: vediamo che cosa cambia, in questa guida.

I rapporti di lavoro **parasubordinati**, inizialmente noti come **collaborazioni coordinate e continuative** (Co.Co.Co.) sono da anni un argomento molto discusso, poiché si tratta di una figura contrattuale "ambigua", nella quale l'oggetto dell'obbligazione non è "un risultato" ma un'attività, sebbene il lavoratore non sia subordinato al datore .

In particolare, gli elementi che la contraddistinguono sono:

-la **collaborazione** (in particolare, il prestatore di lavoro deve svolgere l'attività secondo scopi e necessità del committente, pur essendo autonomo nel determinare le modalità);

-il **coordinamento** (il collaboratore, nei limiti della sua autonomia, deve sottostare alle direttive del committente);

-la **continuità** (durata nel tempo della prestazione, che non è occasionale);

-la natura prevalentemente personale della prestazione, in rapporto all'impiego di mezzi ed organizzazione.

E' chiaro che la peculiarità di tale istituto e la determinazione non tassativa dei suoi elementi si prestano facilmente a differenti interpretazioni ed abusi, con la possibilità di mascherare sotto forma di collaborazione veri e propri contratti di lavoro dipendente.

Proprio per questo motivo, la Riforma del Mercato del Lavoro del 2003, nota anche come Legge Biagi[1], aveva stabilito che le **Cococo** dovessero essere ricondotte a uno o più progetti specifici, programmi di lavoro o fasi di esso, introducendo la nuova fattispecie del **contratto a progetto**, o **Co.Co.Pro**.

In seguito, la fattispecie è stata limitata ancora di più con la Riforma Fornero[2], che aveva ridotto le collaborazioni legittime alle sole **Cocopro**, abolendo quelle riconducibili a fasi e programmi di lavoro, e dettando delle nuove disposizioni specifiche.

La normativa del 2012, nel dettaglio, aveva introdotto i seguenti requisiti, per le **collaborazioni a progetto** (da riportare nel contratto, per iscritto, ai fini della prova):

- l'esistenza di un progetto ben definito, non comportante compiti ripetitivi o meramente esecutivi, e non consistente nella riproposizione dell'oggetto sociale dell'azienda committente;
- l'indicazione del risultato finale del progetto;
- l'autonomia del lavoratore nella gestione di tempistiche e modalità del progetto ;
- la durata, almeno determinabile, e l'irrelevanza dei tempi di esecuzione dell'attività;
- il coordinamento col committente, che non deve tradursi nel rapporto datore-dipendente, pregiudicando l'autonomia del collaboratore;
- ammontare e criteri per la determinazione del corrispettivo.

Per stanare le **false partite Iva**, la Legge Fornero aveva poi introdotto dei criteri per distinguere la Cococo dal **lavoro autonomo**: in pratica, se una collaborazione, per 2 anni di seguito, fosse durata oltre 8 mesi all'anno, l'80% dei corrispettivi fossero riconducibili allo stesso committente, ed il collaboratore avesse posseduto una postazione fissa presso l'azienda, la normativa le attribuiva lo status di Cococo.

Poiché, però, sempre secondo la Riforma, per la legittimità di questo rapporto era necessaria la presenza di un progetto, potevano configurarsi due ipotesi:

- se il progetto esisteva, la partita Iva si sarebbe trasformata in Cocopro;
- in mancanza, la trasformazione sarebbe stata in **contratto di lavoro subordinato** a tempo indeterminato, sin dall'inizio della collaborazione.

La presunzione non operava solo nel caso di collaboratore con competenze teoriche o tecniche elevate, o iscritto ad ordini, albi, ruoli o elenchi professionali, o, ancora, con reddito da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimale per artigiani e commercianti.

Sono in seguito state introdotte ulteriori innovazioni dal decreto Giannini del 2013[3]:

- la forma del contratto deve essere necessariamente scritta, per legittimarlo;
- i compiti assegnati, per essere illegittimi, devono essere sia esecutivi che ripetitivi (non alternativamente);
- per ampliamento o proroga di un'attività di ricerca scientifica, il progetto può proseguire senza problemi;
- è ammesso il contratto a progetto nei **call center** outbound, purchè si rispetti una retribuzione minima.

Ora, con l'entrata in vigore del decreto attuativo del Jobs Act sul **riordino dei contratti**, tutto cambia, in un'ottica di netto restringimento delle collaborazioni concesse, e di riconduzione dei rapporti al lavoro subordinato.

Dal 1° gennaio 2016, infatti, ogni prestazione personale, continuativa e organizzata dal committente, anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, sarà trasformata in **contratto subordinato a tempo indeterminato**: per il 2015, i rapporti in essere resteranno in piedi, ma non sarà possibile stipularne di nuovi.

Vi sono, però, delle importanti eccezioni:

- se il Cocompro è previsto dai **contratti collettivi**, anche stipulati dalle confederazioni di categoria, sarà ancora legittimo;

- niente presunzione di subordinazione, poi, per i **professionisti** iscritti in albi, ruoli, elenchi etc., né per organi di amministrazione e controllo di società, né in favore dei collaboratori di associazioni sportive;

-sarà poi possibile stipulare collaborazioni coordinate e continuative, ove siano caratterizzate da **autonomia**, ovvero non siano organizzate dal committente le modalità con cui la prestazione deve essere resa, stante il requisito del coordinamento.

L'ultima eccezione è di certo la più rilevante, ma anche la più controversa: la valutazione dell'autonomia, nel concreto, sarebbe demandata alla discrezionalità di ispettori ed organi giurisdizionali, con incerti risultati, fatto che incoraggia a desistere chiunque avesse intenzione di iniziare una cococo genuina.

L'intento, dopotutto, è quello di disincentivare tutti i rapporti diversi dal lavoro subordinato, fatto che risulta confermato dalle agevolazioni previste per chi **trasforma i collaboratori in dipendenti** (estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto).

Infine, si ricorda che la nuova normativa non è valida per la Pubblica Amministrazione, per la quale la stipula di collaborazioni sarà permessa sino al 1° gennaio 2017, in attesa del riordino della disciplina nel settore pubblico.

Note

[1] D.lgs 276/2003.

[2] L. 92/2012.

[3]D.L. 76/2013.