

LA CONFIL CONTINUA A CRESCERE: L'INTERVENTO DEL SEGRETARIO AL CONVEGNO DI PRESENTAZIONE DI CONFIL PUBBLICO IMPIEGO

LA REDAZIONE

Si è tenuto a Gravina in Puglia, il convegno dal titolo: "Il Nuovo Sindacato Scuola per lo Sviluppo del Territorio", manifestazione che ha visto una sala gremita ed un parterre di ospiti importanti.

Gli interventi degli addetti ai lavori hanno messo in luce l'importanza del connubio scuola – territorio.

Il convegno è stato "chiuso" dal segretario nazionale della Confil, Anna Regina, e si riporta un passo del suo intervento: (...) "Sono passati 10 anni da quando abbiamo creduto in un nuovo progetto politico-sindacale che ha dato vita ad un sindacato nazionale, la Confederazione Italiana Lavoratori, che presiedo, con immenso onore, in qualità di segretario generale nazionale. Sono passati 10 anni e abbiamo in mente di continuare con il nostro progetto. Oggi celebriamo Confil Pubblico Impiego. Ringrazio vivamente Giuseppe D'Ambrosio per il suo impegno nel dirigere questa federazione così importante per il nostro organigramma.

Ebbene, per me, è motivo di grande orgoglio chiudere questo convegno in quanto, dopo tanti sacrifici personali ed impegni in giro per l'Italia, abbiamo fatto in modo di far diventare questo progetto irreversibile. Siamo anche vicini al nostro Congresso; ci accingiamo, infatti, a chiudere questa manifestazione in vista dell'organizzazione dei congressi territoriali che eleggeranno i delegati per il Congresso Nazionale. Siamo stati fautori di un nuovo modo di fare sindacato e di fare proposte alle parti sociali. Su questo tema vorrei soffermarmi, dal momento che i governi continuano ad ignorare le nostre proposte, una su tutte quella di portare gli stipendi degli insegnanti e di tutto il personale della scuola al pari delle medie europee. Non ci stancheremo di rivendicare questo diritto, siamo in Europa ma non abbiamo ancora la parità salariale. Continueremo con la lotta per vincere questa battaglia, ed è anche per questo che vi chiediamo di iscrivervi alla nostra organizzazione al fine di portare avanti un'azione sindacale forte.

Un pensiero va ai lavoratori che hanno perso la vita sul lavoro: non si può morire così ! Per onorare la memoria di questi lavoratori , vi chiedo di alzarvi in piedi per osservare un minuto di silenzio. Vi ringrazio per la partecipazione, vi ringrazio per il sostegno al nostro sindacato e nell'augurarmi di ritrovarvi nuovamente per le prossime iniziative, vi saluto. Viva la Confil!



L'AZIONE DEL SINDACATO A TUTELA DEI CITTADINI

Si riporta l'intervento del Segretario nazionale Confil Pubblico Impiego Giuseppe D'ambrosio

In una società complessa e molto articolata, nella quale sono cresciuti i bisogni di chi si rivolge al sindacato, si pone una rinnovata domanda di tutela di interessi, collettivi ed individuali, pertanto l'azione del sindacato va adeguata come "sistema generale dei diritti dei lavoratori anche come cittadini" al fine di migliorare le condizioni generali dei lavoratori e delle lavoratrici, sia privati che pubblici. Tutto ciò deve incanalarsi, non solo come azione vertenziale sul posto di lavoro per tutelare e difendere i diritti dei lavoratori, ma anche per contribuire alla riforma della legislazione sociale e previdenziale, a partire dal diritto al lavoro ed alla formazione, e per l'inserimento delle persone più deboli (invalidi / diversamente abili). Abbiamo ritenuto necessario, in virtù di questa analisi, "costituire" un NUOVO SOGGETTO SINDACALE, una confederazione, capace di interpretare tali esigenze. Infatti, siamo e saremo sempre a fianco dei lavoratori e delle lavoratrici, e dei loro bisogni!

Alcuni ricorderanno le lotte fatte contro non solo la P. A. (e gli USP E USR) ma anche contro il disinteresse dei sindacati c.d. rappresentativi, battaglie fatte con tenacia e convinzione, con la stessa forza delle idee e delle azioni. Risulta importante, quindi, sviluppare sinergicamente un'opera di studio e azione su ogni problematica di tutela dei lavoratori ed in particolare, quelli del pubblico impiego, un settore, svilito, ritenuto da molti improduttivo (salvo poi lamentarsi della sua mancanza o scarsa efficienza) a causa, soprattutto, del mancato riconoscimento economico. A 3 anni dalla scadenza dei contratti, ahimè, ad oggi, non vi è alcun segnale di ripresa circa le trattative per il rinnovo contrattuale. Vengono solo pronunciate frasi di circostanza, vengono definiti eroi, per esempio, i lavoratori della Sanità e della Scuola, ma poi tutto rimane come prima. Che dire, per esempio, dei trasporti? dell'edilizia scolastica? E potremmo continuare per tutti i settori del Pubblico Impiego. Siamo qui, con questo nuovo soggetto sindacale, per portare avanti: una azione propositiva ma anche rivendicativa e di

tutela dei diritti, che vanno dalla salute alla maternità, alla malattia, agli infortuni, all'invalidità, alla disoccupazione, fino al riconoscimento delle pensioni da lavoro e/o sociali e attraverso anche la salvaguardia, come consumatori, mediante azioni legali avvalendoci di conciliatori e di avvocati altamente professionali presenti sul territorio. Insomma una tutela della persona per garantire la dignità dell'uomo, del cittadino, del lavoratore pubblico e privato e della sua famiglia con riferimento ai principi dettati dalla nostra Costituzione. Perdonatemi se pongo, in particolare, l'accento sulla scuola quale motore del Paese e delle Aree marginali. In questo momento storico le scuole devono essere aperte, devono rimanere aperte! La scuola è la chiave di volta per la crescita del Paese!

La scuola un bene comune!

E' aperta a tutti, è di tutti, rappresenta il fulcro dello sviluppo dell'Italia. Ecco perché il mio intervento, alieno da polemiche, si batte per la difesa di una didattica efficiente mediante investimenti diretti (formazione continua e miglioramento economico dei docenti) ed investimenti indiretti (miglioramento dei trasporti e dell'edilizia destinata alla scuola). Se davvero la scuola rappresenta l'essenza dello sviluppo, il perno della ripresa, è compito di ciascuno di noi, soprattutto in questa difficile contingenza, contribuire a realizzare gli interventi necessari perché ciò avvenga in ogni realtà territoriale della nostra regione. Gli investimenti che sono stati predisposti per la scuola, ivi compresa l'assunzione di insegnanti e personale ATA, anche grazie alle procedure concorsuali in atto, sono fondamentali ma non sufficienti.

Sarà decisivo l'ascolto di tutti gli attori, nessuno escluso, senza limitarsi a chi "rappresenta" le specifiche categorie. Urge attivare una fucina di idee e proposte alle quali siamo pronti a dare il nostro contributo, la nostra impronta sindacale. E' vero, partiamo da una situazione difficile, ma sono convinto che lavorando con spirito di gruppo, con coesione, ne usciremo vincitori. Dobbiamo impegnarci concretamente a favore di una scuola "partecipata", e partecipativa, che sia davvero di tutti ed aperta a tutti, una scuola che non lasci nessuno indie-

tro. Una scuola che contrasti la dispersione e la povertà educativa, che sia parte integrante del tessuto sociale e punto di riferimento per tutta la comunità. Una scuola presidio di legalità e fulcro di educazione e continuità di formazione per tutta la vita, anche attraverso azioni sinergiche con le tante realtà locali.

La scuola è il nostro futuro!



SCUOLA: L'IMPORTANZA DELLA CONSULENZA SINDACALE

DEBORA SCHINCO

“I mestieri più difficili in assoluto sono nell'ordine: il genitore, l'insegnante e lo psicologo” (Freud).

Il lavoro dell'insegnante non è semplice, come semplice non è l'accesso all'insegnamento a causa di tutti i meccanismi, in continua evoluzione, che regolamentano l'inserimento di ciascun aspirante docente nelle diverse graduatorie. Spesso ci si sente “persi” dinnanzi alla vastità di notizie a cui il web ci sottopone ogni giorno e, diventa davvero difficile, scindere fake news da notizie reali e concrete quando non si conosce a fondo la materia.

Leggere sul web “storie” simili alle nostre, ci induce a pensare che la strada giusta da perseguire sia quella indicata nel testo che abbiamo il piacere di leggere. In realtà storie simili non significa storie uguali e, seguire i consigli del web, può rivelarsi, talvolta, pericoloso al punto da poter perdere “occasioni”. Il carpe diem oraziano si rivela cruciale in questo contesto per capire quanto sia rilevante fare “i passi giusti al momento giusto”, questo perché la normativa scolastica è in continua e veloce evoluzione e ciò che oggi è possibile, domani potrebbe non esserlo più.

E' importante informarsi, conoscere a fondo le potenzialità del proprio titolo ed anche i limiti che lo stesso potrebbe avere per l'accesso al mondo scuola. L'utilizzo del termine titoli e non lauree non è casuale, questo perché non solo la laurea consente l'accesso al mondo dell'insegnamento, ma anche il diploma; nello specifico, infatti, alcuni diplomi consentono l'inserimento nelle graduatorie per ITP (insegnante tecnico pratico). Sarebbe importante ed indispensabile avere questo genere di informazioni prima ancora di iscriversi ad un percorso universitario o meglio ad un percorso di scuola superiore di II grado ma se ciò non è accaduto, è bene sapere, conoscere, questo genere di informazioni nel preciso momento in cui si decide di iniziare la propria “avventura” scolastica come docente. La CONFEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI vuole sostenere i propri iscritti mettendo a disposizione tut-

te le proprie competenze e conoscenze in materia per facilitare l'accesso al mondo dell'insegnamento evitando, quando possibile, di perdere quelle famose “occasioni” che indietro non tornano.

TITOLI DI STUDIO PER DIVENTARE INSEGNANTI

DEBORA SCHINCO

Iniziamo con il distinguere i diversi ordini e gradi di scuola:

1. Scuola dell'infanzia e primaria
2. Scuola secondaria di I e II grado

Si può accedere all'insegnamento nella scuola dell'infanzia e primaria con il Diploma Magistrale conseguito entro l'a.s. 2001/2002 oppure con la laurea quinquennale in Scienze della Formazione Primaria.

All'insegnamento nella Scuola Secondaria si può accedere con la laurea quinquennale oppure con il diploma nel caso degli insegnanti tecnico pratici. Tutte le indicazioni relative ai titoli di studio d'accesso e alle classi di concorso della Scuola Secondaria sono contenute nel DPR 19/2016 come modificato dal DM n. 259/2017. È importante controllare che la propria laurea sia completa per l'accesso alle varie classi di concorso (con tutti i crediti e le materie previste) nelle tabelle allegate al succitato DPR 19/2016, come modificato dal DM 259/2017.

Dopo aver verificato la presenza di tutti i crediti nei settori scientifico-disciplinari necessari per accedere alla propria classe di concorso, bisognerà munirsi dei 24 crediti formativi universitari nelle discipline antropo-psicopedagogiche e nelle metodologie e tecnologie didattiche.

La presenza dei requisiti fin qui descritti, consente l'inserimento dell'aspirante docente nella seconda fascia delle GPS (graduatorie provinciali scolastiche) che potrà così ambire a supplenze di breve e lungo periodo nelle scuole di proprio interesse. Anche in questo caso ci teniamo a sottolineare l'importanza dei tempi, entro i quali, devono essere acquisiti questi titoli che rappresentano il requisito



d'accesso alle graduatorie. Uno studente iscritto all'università può acquisire massimo 60 cfu per ogni anno accademico, uno studente che si iscrive per sostenere esami singoli, può conseguire massimo 36 Cfu presso lo stesso Ateneo. Pertanto attenzione a non farsi sopraffare dalla necessità di concludere tutto nel più breve tempo possibile, perché il non rispetto di queste tempistiche, può comportare l'esclusione dalla graduatoria. Anche in questo caso è sempre opportuno farsi affiancare da esperti nella scelta del percorso da seguire in modo da non commettere errori.



ITP: INSEGNANTE TECNICO PRATICO

DEBORA SCHINCO

L'acronimo ITP si utilizza per indicare l'insegnante tecnico pratico ossia il docente che si caratterizza per un profilo di tipo pratico. Si tratta dell'insegnante che svolge le sue lezioni nei laboratori degli Istituti Tecnici e Professionali.

La mansione principale dell'ITP consiste nell'organizzare tutte le attività che si svolgono all'interno dei laboratori; l'ITP può operare in codocenza con il docente teorico nella materia relativa, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi didattici, ma non è mai subordinato ad esso, né gerarchicamente né funzionalmente.

Per accedere alle classi di concorso per insegnante tecnico pratico è sufficiente il diploma.

I diplomi abilitanti sono quelli riportati nella tabella B del DPR 14 Febbraio 2016 n. 19, nello specifico si tratta di:

1. Diplomi di maturità tecnica o professionale;
2. Diplomi di I livello dell'alta formazione artistica, musicale coreutica.

Ciascuno di questi diplomi consente l'accesso ad una classe di concorso ITP il cui codice va da B01 a B23.

L'insegnante tecnico pratico deve svolgere 18 ore di lavoro settimanali in presenza durante le quali ha gli stessi doveri e responsabilità all'interno delle classi del docente teorico.

Inoltre, così come per i docenti teorici, gli insegnanti tecnico pratici possono accedere all'insegnamento attraverso l'inserimento nelle GPS (graduatorie scolastiche provinciali) per le supplenze di breve e lungo periodo, e possono accedere al ruolo attraverso concorso.

E' opportuno sottolineare che l'accesso a queste classi di concorso con il solo diploma sarà possibile sino all'anno 2024/25, successivamente sarà richiesta la laurea specifica.



CONFEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
www.confil.it

LA CARRIERA SCOLASTICA

A.M. CRISTINA DURANTE

Un percorso legato ad un ambiente lavorativo, o più ambienti lavorativi, attraverso il quale o i quali, si raggiungono posizioni migliori di inquadramento, via via di maggior potere, professionalità, il tutto correlato al riconoscimento economico con corrispondente retribuzione.

In ambito scolastico, di carriera si occupa il CCNL che in buona parte "dice" così: (...) *Le parti si impegnano a ricercare, in sede contrattuale, in coerenza con lo sviluppo dei processi di valutazione complessiva del sistema nazionale di istruzione e con risorse specificamente destinate, forme, modalità, procedure e strumenti di incentivazione e valorizzazione professionale per carriera degli insegnanti.*

La ricostruzione della carriera del personale della scuola e dei docenti in particolare, può avvenire solo dopo la conferma in ruolo del dipendente, ossia in seguito alla sua assunzione (in ruolo) a tempo indeterminato e, quindi, dall'istaurazione del rapporto di lavoro mediante, la tanto attesa, nomina.

Il reclutamento del personale della scuola ha luogo, per il 50% dei posti, mediante concorso ordinario, per titoli ed esami; per il restante 50%, attingendo dalle graduatorie ad esaurimento (le GAE, già permanenti) quale procedura concorsuale per soli titoli (in quanto il personale inserito è abilitato). Il personale, individuato come destinatario dell'assunzione a tempo indeterminato, perfeziona il "proprio di lavoro" con l'assunzione in servizio. Inizia così l'anno di formazione e di prova!

Tale anno scolastico è valido ai fini del superamento della prova, se il docente presta almeno 180 giornate di servizio; partecipa alle attività seminariali di formazione; supera la valutazione ovvero la discussione della relazione finale con il comitato di valutazione. Ciò avviene con il Decreto di conferma in ruolo, preceduto dalla relazione finale del dirigente scolastico, il vecchio preside, con il parere favorevole al superamento del periodo di prova sovra-detto. Se il docente, è stato reclutato mediante concorso ordinario (o dalle GAE) e non ha mai prestato servizio in precedenza, inizia il suo

percorso di carriera scolastica da zero, ossia dalla prima posizione economica di inquadramento retributivo, senza nessun altro riconoscimento economico dopo la conferma in ruolo. Se viceversa, il docente, ha prestato servizio in precedenza, per far valere il suo servizio ai fini della carriera scolastica, deve ottenere la famosa conferma in ruolo e richiedere il riconoscimento di tale servizio, precedentemente prestato in ciascun anno scolastico, per almeno 180 giorni.

In base alla L.124/99, al personale docente, il servizio si valuta ad anno intero se prestato per almeno 180 giorni o continuativamente dal 1 febbraio al termine degli scrutini. Quindi perché l'anno scolastico possa essere valutato a tal fine, il servizio prestato deve essere di almeno 180 giorni! Se un docente di ruolo in un anno scolastico non presta servizio per 180 giorni, ad esempio per aspettativa personale, congedi, motivi di famiglia, tale anno non gli verrà riconosciuto ai fini della carriera di progressione e ritarderà il passaggio appunto alla progressione economica successiva. Il riconoscimento dei servizi non di ruolo è a domanda. Quest'ultima va presentata, dopo aver superato il periodo di prova ed ottenuta la conferma in ruolo, dal primo settembre al trentuno dicembre. A ben vedere, la carriera vera e propria, come prevista per altri lavoratori, per i docenti non "esiste", se non in termini di maggiore esperienza maturata con il trascorrere del servizio, svolto negli anni, ossia basandosi sull'automatica progressione degli attuali "gradoni".



GIOVANI STAGIONALI: CARENZA O INTOLLERANZA?

ANGELO MINOIA

Solo dopo otto anni di ruolo, vi è un esiguo aumento stipendiale, senza però alcun riconoscimento personale derivante dalla valutazione del servizio svolto a favore degli studenti. Questo perché non abbiamo il docente semplice, quello qualificato, quello specializzato, quello esperto, etc., figure magistrali in evoluzione presenti, invece, in altri ambiti lavorativi. Ciò, ovviamente, comporta l'equivalenza di prestazione economica (e personale aggiungerei) a prescindere dalla modalità di esecuzione della materia impartita, spiegata dai docenti, e compresa (effettivamente) dai discenti.

Una volta entrato nella scuola, l'insegnante ha una progressione professionale (e retributiva) assai limitata. Unica nota positiva, in questo mare magnum di poca progressività, è la piena equiparazione del servizio svolto dai docenti come preruolo e ruolo, sancito, in primis, dalla CGUE, et in secundis, dalla Corte Costituzionale e da numerose sentenze della Cassazione. Nota positiva discendente dal principio di non discriminazione (matrice Europea; Direttiva 1999/70/CE) e dal principio di uguaglianza della "nostra" Carta Costituzionale.

A conclusione di questo scritto, è doveroso fare una riflessione: è importante ed urgente, se vogliamo adeguarci agli standard europei, portare avanti una forte coesione programmatica e fattuale tra Amministrazione scolastica / Governo e Sindacati dei lavoratori e del P.I., ai fini della stipula di un nuovo contratto, questa volta con C maiuscola.



VS ELETTRICA: ACCORDO AZIENDALE

GIUSEPPE FILANNINO

Modugno 1 ottobre 2021 "VS ELETTRICA srl" data storica per CONF.I.L., siglando il nostro primo accordo integrativo aziendale abbiamo concretizzato il duro lavoro fatto in questi anni dalla Segreteria Nazionale e dirigenza della nostra Organizzazione Sindacale, mettendo a frutto competenze, passione e una visione moderna del mondo del lavoro e del Sindacato. Abbiamo realizzato un accordo migliorativo delle condizioni lavorative aziendali permettendo uno svolgimento del lavoro qualitativamente migliore e sicuro in modo da permettere una maggiore competitività dell'azienda passando per una maggiore professionalizzazione del lavoratore e garanzie di crescita economica rendendo più certa e vantaggiosa la metodologia dei premi di produzione, dei "tempi di viaggio" e delle prestazioni di lavoro straordinario.

Il lavoro di preparazione di tale accordo si è concretizzato con la partecipazione e il travaso di competenze e informazioni tra i lavoratori, l'azienda e le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, realizzando appieno lo scopo migliorativo di tale strumento legislativo e contrattuale.

Questo risultato è il frutto di tanti "piccoli passi" che giornalmente i nostri dirigenti e le nostre sedi sindacali compiono. Siamo orgogliosi e fieri di questo lavoro che ha permesso alla Segreteria regionale della CONF.I.L. settore privato e al Segretario della sede territoriale di Bitonto l'amico e collega Dott. Giuseppe Peragine nella figura di "conciliatore sindacale" di siglare tale accordo.



"Una estate vale più di cento inverni" e questo lo sa bene anche il mondo del lavoro che, oggi più che mai, sta vivendo un assurdo conflitto.

Il turismo, fermo al semaforo in attesa del verde, alza i giri e romba impaziente di ripartire a tutto gas, ma il problema è dietro l'angolo: manca personale!

La carenza di migliaia di potenziali impieghi è un problema davvero serio in questa situazione perché -se prima la ricerca di personale era vista come potenzialità per massimizzare i guadagni- adesso è una vera e propria necessità.

Un enorme vuoto di dipendenti, posti che solitamente venivano quasi sempre rimpiazzati dai più giovani.

L'ISTAT ha comunicato che i più colpiti dalla crisi economica sono stati proprio loro.

Gli stage retribuiti, al di fuori dei percorsi di studi, si sono dimezzati da 185.000 a 96.000.

Il fenomeno è complesso e coinvolge svariate variabili: innanzitutto l'assenza di qualsivoglia tutela, ma anche retribuzioni inadeguate ed inferiori.

Ancora, il lavoro stagionale pone sempre poco rispetto a orari e tutele lavorative.

In questo capitolo, dopo una lunga resilienza fatta di adattamento a situazioni molto scomode, è anche comprensibile che i giovani valutino le loro opportunità con la dovuta cautela.

Soprattutto in Italia, c'è sempre stato un disallineamento tra datori di lavoro e giovani impiegati, come se l'interesse fosse solo di questi ultimi.

Il vissuto e l'attuale situazione hanno in qualche modo stravolto gli schemi! La speranza è che non si crei un "conflitto" d'orgoglio ma che si trovi, una volta per tutte, un punto d'incontro più oggettivo e trasparente possibile.

D'altronde non si può continuare a guardare "dall'altra parte", facendo finta che il problema non ci sia, perché la carenza di lavoratori espone il settore turistico a seri rischi, vanificando tutti i sacrifici fatti fino ad ora e rinunciando alle sostanziose opportunità concesse dal rilancio estivo, proseguendo per quello invernale che è alle porte.

IL POSTICIPO DEL TRATTAMENTO PER CHI "ESCE" CON QUOTA 100

DOMENICO PELLEGRINI

La sperimentazione quota 100 termina quest'anno. Introdotta, appunto, in via sperimentale nel 2019, per un triennio, questa tipologia di accesso all'assegno pensionistico, va "in pensione".

Ci si chiede, allora: dopo quanto tempo sarà liquidato il Tfs? In caso di cessione del Tfs, quando il dipendente in pensione quota 100 può richiederla? Dopo quanto tempo verrà liquidato il Tfs al dipendente che va in pensione anticipata quota 100? In caso di cessione del Tfs, quando il dipendente in pensione quota 100 può richiederla? Si ritiene, in linea generale, che per il dipendente pubblico che beneficia di quota 100 il diritto al trattamento di fine servizio, decorra dalla data in cui il dipendente stesso avrebbe maturato i requisiti per la pensione previsti dalla legge 214/2011 (legge Fornero). Infatti, a norma dell'articolo 23, comma 1, della legge 26/2019, i dipendenti pubblici cui è liquidata la pensione quota 100, conseguono il riconoscimento dell'indennità di fine servizio, nel momento in cui tale diritto sarebbe stato maturato al raggiungimento dei requisiti di accesso previsti dalla legge Fornero: 42 anni e 10 mesi di contributi (pensione anticipata) o 67 anni di età anagrafica (pensione di vecchiaia). Da tale momento scattano i termini di pagamento, previsti per la generalità dei dipendenti pubblici: 24 mesi per cessazione a causa di pensione anticipata e 12 mesi per pensione di vecchiaia, cui occorre aggiungere la prevista rateizzazione annuale nel pagamento per importi superiore a 50.000/100.000 euro.

Non è stabilito, infine, alcun termine per la richiesta di finanziamento del Tfs agli operatori finanziari (banca, intermediari finanziari eccetera), salva la necessità di farsi rilasciare dall'Inps-gestione dipendenti pubblici la certificazione attestante l'importo del Tfs spettante.



CONFEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
www.confil.it

COVID SARS 19, L'INFORTUNIO, (LE) CONDITIONS SINE QUA NON ED IL CRITERIO PRESUNTIVO

A.M.CRISTINA DURANTE

L'infezione da COVID SARS 19, contratta in occasione di lavoro, è qualificata come infortunio, e l'Inail, intervenendo con una recente circolare fornisce istruzioni operative di attuazione, a cominciare dall'introduzione della presunzione semplice di origine professionale del contagio, operante, fino a prova contraria, esclusivamente a favore dei lavoratori assicurati INAIL nei confronti dei quali esiste un rischio specifico, in ragione delle particolari mansioni cui sono adibiti. Successivamente, in seguito alle preoccupazioni mosse dalle associazioni imprenditoriali, l'INAIL ha poi offerto, in una circolare successiva, la sua interpretazione in merito anche al tema della responsabilità datoriale. In particolare l'INAIL, rileva che (...) *"l'orientamento interpretativo offerto dal legislatore, in ordine alla riconduzione del fenomeno di contrazione del virus, in occasione di lavoro, riconducibile alla fattispecie infortunio, si mostra perfettamente aderente al consolidato indirizzo dell'Istituto sulla trattazione delle malattie infettive e parassitarie"*.

A questo proposito, soffermiamoci a fare qualche considerazione di ordine generale, in riferimento a questa tipologia di infortunio, ovviamente "nuovo", per comprendere l'argomentazione logico-giuridica a fondamento dell'interpretazione qualificatrice del legislatore per ciò che concerne la nozione di contagio.

Si segnala che il Testo Unico delle Disposizioni per l'Assicurazione Obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, specifica gli elementi oggettivi necessari affinché un evento possa essere configurato come infortunio sul lavoro: la causa violenta; l'occasione di lavoro; la lesione come conseguenza dell'evento. In definitiva, nel caso di contagio da COVID SARS19, il legislatore, seguendo l'indirizzo vigente, in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, ha ritenuto si configurasse la causa violenta e lo ha qualificato, pertanto, infortunio sul lavoro. Infatti le patologie infettive, contratte in occasione di lavoro, sono inquadrare e trattate, da un punto di vista

tecnico-giuridico -assicurativo, come infortunio sul lavoro, in virtù di un'equiparazione tra la causa virulenta e la causa violenta propria dell'infortunio.

Si ricordi che l'equiparazione tra causa virulenta di natura biologica e causa violenta è rinvenibile, sin dal 1910, dalla Giurisprudenza cassazionista, che si era pronunciata considerando infortunio lavorativo, per esempio, il carbonchio, "principio" successivamente accolto anche dal legislatore.

Veniamo ora al secondo elemento oggettivo definitorio della fattispecie di infortunio, vale a dire, l'occasione di lavoro.

L'orientamento giurisprudenziale maggioritario sosteneva che, l'occasione di lavoro comprendesse tutte le condizioni socio-economiche in cui l'attività lavorativa si svolgeva e nelle quali (condizioni) fosse insito un rischio di danno per il lavoratore, indipendentemente dal fatto che tale danno provenisse dall'apparato produttivo o dipendesse da terzi o da fatti e situazioni proprie del lavoratore (con il solo limite del c.d. rischio elettivo).

Successivamente, l'orientamento giurisprudenziale ha esteso l'indennizzabilità dell'infortunio subito dall'assicurato, all'ipotesi del rischio improprio, ovvero quello non intrinsecamente connesso allo svolgimento delle mansioni tipiche del lavoro prestato dal dipendente.

La situazione virale relativa alla pandemia da COVID SARS19, comporta la complessità nel riscontrare e dimostrare l'origine professionale del contagio, data la manifesta difficoltà nell'individuare l'esatto momento in cui lo stesso si è verificato, se in circostanze riconducibili all'attività lavorativa o alla vita privata. E' la presunzione che consente, a determinate condizioni però, di comprendere e "proteggere" (assicurativamente parlando) casi in cui, l'identificazione delle precise cause del contagio, si presentino di difficile "decifrazione".

Una presunzione semplice di origine professionale del contagio da COVID SARS19 è operante, soprattutto, a favore di alcune categorie di lavoratori, sulla scorta del fatto che, su di essi, insisterebbe una maggiore esposizione al rischio, in ragione delle particolari mansioni cui erano o sono adibiti

(vedi i sanitari o quei lavoratori che operano in front-office, alle casse, addetti vendita/banconisti, impiegati poste e banche, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali o case di cura con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie ed infine gli operatori che si occupano del trasporto dei malati).

La Corte di Cassazione, in una serie di sentenze, ha annoverato, tra le cause violente configuranti la fattispecie di infortunio sul lavoro, le cause lesive di natura microbica o virale, ma ha altresì sostenuto che, ricorrendo al criterio presuntivo, al verificarsi di determinate circostanze gravi, precise e provanti (da portare come prova per il riconoscimento dell'infortunio da COVID SARS19) possa ritenersi dimostrato il nesso eziologico tra l'agente patogeno e l'evento lesivo. È il principio della presuntività definibile provante.

PENSIONI

IL SUPPLEMENTO DI PENSIONE

SAVERIO MINOIA

Il supplemento è un incremento della pensione liquidato, a domanda, e spetta a tutti i pensionati che continuano a versare all'Inps, nelle varie gestioni, i contributi per periodi di lavoro successivi alla decorrenza della pensione. I pensionati della Gestione Separata possono chiedere il supplemento di pensione solo per i contributi versati, dopo il pensionamento, nella stessa gestione.

Il supplemento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda ed è disciplinato in modo diverso a seconda della contribuzione utilizzata (fatta eccezione per le pensioni di reversibilità).

I contributi versati dopo il pensionamento, sia nell'Assicurazione Generale Obbligatoria sia nella Gestione Lavoratori Autonomi, danno diritto alla liquidazione di un supplemento a condizione che siano trascorsi almeno 5 anni dalla data di decorrenza della pensione o del precedente supplemento; bastano solo due anni qualora sia stata compiuta l'età per la pensione di vecchiaia.

Sono in tanti, i lavoratori autonomi, che continuano a lavorare dopo la pensione, senza chiedere il ricalcolo della loro pensione.

INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

AGRICOLA SCADENZA 31 MARZO

REDAZIONE

Il 31 marzo 2022 è il termine per presentare la domanda di indennità di disoccupazione agricola per le giornate di lavoro svolte nel 2021. Con la domanda di disoccupazione può essere richiesto l'assegno per il nucleo familiare. L'interessato deve poi valutare se necessario ed opportuno presentare la dichiarazione dei redditi, dato che è l'unico modo per recuperare le eventuali detrazioni fiscali spettanti, che spesso ammontano a diverse centinaia di euro.

IMPORTO PENSIONI

Neutralizzazioni delle retribuzioni

Può apparire un controsenso aumentare l'importo della pensione eliminando dei contributi dal calcolo della pensione, ma è proprio così! Ci sono numerosi casi, infatti, in cui le ultime retribuzioni percepite hanno un effetto negativo sul calcolo dell'importo della misura della pensione. In assenza di disposizioni normative precise, è la Cassazione che ha dettato la possibilità per il lavoratore dipendente o autonomo di richiedere all'Inps l'esclusione (neutralizzazione) delle retribuzioni percepite negli ultimi 5 anni per il calcolo della pensione di vecchiaia. Unica condizione richiesta, ovviamente, che i contributi accreditati e da considerare per la pensione rispettino il limite minimo di 20 anni per continuare a far valere il diritto alla pensione.



FISCO

ASSEGNO UNICO (SECONDA PARTE)

S. BUONAMASSA

Dal 2022, quando l'assegno Unico ed Universale, provvedimento che fa parte del Family Act, entrerà ufficialmente a regime, il richiedente, per poter accedere alla prestazione, dovrà rispettare contemporaneamente le seguenti condizioni:

- essere cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea, o un suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso però del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o del permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di ricerca di durata almeno semestrale;
- essere soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- essere residente e domiciliato con i figli a carico in Italia per la durata del beneficio;
- essere residente in Italia da almeno due anni, anche non continuativi, ovvero essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno sei mesi;
- essere in possesso di un ISEE in corso di validità.

Ma entriamo nel vivo di questa nuova misura!

L'assegno unico spetterebbe per ogni figlio "a carico" minore, nonché anche maggiorenne fino al compimento del 21° anno di età ma, in misura ridotta, rispetto all'importo /quota dell'assegno spettante per il figlio minore. L'importo dell'assegno unico sarà modulato sulla base della condizione economica del nucleo familiare attraverso la verifica dell'ISEE, e tenendo conto dell'età dei figli a carico.

La misura dell'assegno unico potrebbe "azzerarsi" in base all'ISEE, per la richiesta e l'accesso del nucleo familiare ad altre prestazioni sociali agevolate. Si ricordi che l'assegno unico sarà compatibile con il RdC o meglio: chi percepisce il reddito di cittadinanza, la quota spettante dell'assegno, sarà pagata d'ufficio dall'Inps direttamente sulla carta di pagamento RdC. L'erogazione dell'assegno unico, per i figli maggiorenni, sarà subordinato al possesso, da parte del figlio o figli maggiorenni, di almeno uno tra i seguenti requisiti:

- frequenza di un percorso di formazione scolastica o professionale, o di un corso di laurea;
- svolgimento di un tirocinio ovvero di un'attività lavorativa limitata, con reddito complessivo inferiore a un determinato importo annuale;
- registrazione come soggetto disoccupato e in cerca di lavoro presso un centro per l'impiego o un'agenzia per il lavoro;
- svolgimento del servizio civile universale.

Ovviamente la casistica è ampia e verrà vagliata attentamente dal fiscalista /operatore CAF: per esempio, nel caso di figli successivi al secondo, ovvero qualora la madre avesse un'età inferiore a 21 anni, l'importo dell'assegno unico e universale diverrebbe maggiorato. Nel caso di figlio maggiorenne a carico, di età inferiore a 21 anni, l'assegno unico potrebbe essere erogato direttamente a quest'ultimo (su sua esplicita richiesta). O ancora, in presenza di figli affetti da disabilità, l'assegno unico e universale sarebbe incrementato, rispetto agli importi spettanti per figli minorenni o maggiorenni, in misura non inferiore al 30% e non superiore al 50%. La maggiorazione sarà proporzionata e in funzione delle condizioni di disabilità del figlio o figli.

Tra le novità: l'assegno unico sarà ripartito in pari misura tra i genitori; in loro mancanza/assenza sarà assegnato a chi esercita la "responsabilità genitoriale" (sentenza / provvedimento del giudice).

In caso di separazione legale, o di annullamento, o scioglimento, o cessazione degli effetti civili del matrimonio, l'assegno spetterebbe, in mancanza di accordo, al genitore affidatario; nel caso di affidamento congiunto o condiviso, l'assegno dovrà essere ripartito, in pari misura, tra i genitori.

L'assegno unico potrà essere erogato, non solo ai lavoratori dipendenti, ma anche agli autonomi e ai liberi professionisti.

Al momento non è precisato se l'assegno unico sarà corrisposto direttamente dall'INPS o anticipato dal datore di lavoro.



CONFEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI

CONFIL NOTIZIE

LA GESTIONE DEL TEMPO

MARIA PIA IURLARO

La gestione del tempo è il processo di pianificazione e controllo sulla quantità di tempo speso per attività specifiche, in particolare per aumentare l'efficacia o l'efficienza. Tradizionalmente, la gestione del tempo si riferiva solo alle attività lavorative, ma oggi il termine si allarga anche alle attività personali. Un sistema di gestione è una combinazione progettata di processi, strumenti, tecniche e metodi. Trovare una strategia di gestione del tempo che funzioni meglio per te dipende dalla tua personalità, dalla capacità di auto-motivare e dal livello di autodisciplina. Alcuni miei consigli potranno aiutarti a gestirlo in modo più efficace:

1. Valuta

Determina quali attività richiedono più tempo, l'ora del giorno in cui si è più produttivi, e analizza dove dedichi la maggior parte di esso.

2. Imposta le priorità

Uno dei modi più semplici per stabilire le priorità è quello di creare una lista "da fare". Metti in cima i compiti più importanti e affrontali per primi. Basta fare attenzione a non creare liste enormi e non tenere più elenchi contemporaneamente.

3. Utilizza uno strumento di pianificazione

Utilizzare uno strumento di pianificazione personale per migliorare la produttività e tenerlo con sé. Esempi di strumenti di pianificazione personale includono pianificatori elettronici, diari tascabili, calendari, programmi per computer, notebook e smartphone.

4. Gestisci

Implementa un sistema che ti permetta di gestire le informazioni in modo efficace. Questo non vale solo per la tua scrivania e la tua libreria, ma anche per i file del tuo computer e le tue e-mail.

5. Pianifica il tuo tempo

Pianifica in modo appropriato i tuoi compiti più impegnativi per quando hai più energia tranne per le tue attività ad alta priorità. Tuttavia, cerca di limitare il tempo pianificato al 70% della giornata, lasciandone un po' alle attività creative.

6. Delega: chiedi aiuto agli altri

Identifica le attività che altri possono svolgere e seleziona la persona appropriata per eseguirle. Sii specifico

nel definire il lavoro, ma concedi alla persona una certa libertà di personalizzare il compito. Infine, non dimenticare di ricompensare la persona per un lavoro ben fatto.

7. Smetti di procrastinare

Alcuni compiti sembrano schiaccianti, alcuni sembrano sgradevoli. Prova a suddividere le attività in segmenti più piccoli che richiedono meno impegno in termini di tempo e comportano scadenze realistiche.

8. Gestisci gli sprechi di tempo

Ridurre o eliminare il tempo speso per attività imposte da altre persone (ad esempio, non programmare riunioni o incontri a meno che non siano necessarie).

9. Evita il multi-tasking

Il multi-tasking in realtà non fa risparmiare tempo. In realtà, è vero il contrario: si perde tempo quando si passa da un'attività all'altra, con conseguente perdita di produttività. Rimani concentrato sul tuo problema attuale invece di cercare di affrontare dieci problemi contemporaneamente.

10. Prendi tempo per te stesso

La cura e l'attenzione che ti dai è un investimento importante. Pianificare il tempo per rilassarsi può aiutarti sia fisicamente che mentalmente. Per ridurre lo stress, è necessario premiare te stesso per un successo.

E' necessario disporre di una vasta gamma di competenze - dalla gestione del tempo alla comunicazione e alla motivazione. Ecco perché è così importante migliorare continuamente le tue abilità.



Via Carulli 140 - Bari

Tel : 080 553 3709

info@confil.it

www.confil.it

CONFIL NOTIZIE

Testata giornalistica iscritta al n.9/2021 del 27/04/2021 Tribunale di Bari - Direttore responsabile dott. Girolamo Ceci
confilnotizie@confil.it

edizione del 30 ottobre 2021