

Contrattualistica, previdenza e fisco

a cura di **Bruno Benelli** – Esperto in materia previdenziale

- Contrastare discriminazioni e mobbing sul lavoro: l'Italia si allea con l'Europa
- Nel comparto del turismo quanto costano all'azienda le assenze dei lavoratori per malattia, infortunio e maternità?
- Assunti dalla mobilità, contributi ridotti ma non per Inail

Italia e Europa alleate contro mobbing e discriminazioni sul posto di lavoro

L'Italia recepisce le direttive comunitarie in tema di parità di trattamento in genere e in materia di lavoro. Vediamo più nel dettaglio i provvedimenti.

A. Parità di trattamento tra le persone. Direttiva comunitaria 2000/43/CE e decreto legislativo 215/2003, Gazzetta Ufficiale 186/ 2003.

L'intervento mira ad attuare la parità tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, che non debbono essere causa di discriminazioni.

La discriminazione è:

- diretta, quando la persona è trattata meno favorevolmente di quanto sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;
- indiretta, quando un criterio, una prassi, un atto, un patto apparentemente neutri possono mettere la persona in posizione di svantaggio rispetto ad altre.

E' fatto salvo il testo unico delle norme sull'immigrazione.

Sono considerate discriminanti anche le molestie che hanno lo scopo di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

Il principio della parità di trattamento si applica a tutte le persone del settore pubblico e privato per quanto riguarda l'accesso all'occupazione e al lavoro, alle condizioni di lavoro, ai vari tipi di orientamento, alla protezione sociale, all'assistenza sanitaria, all'istruzione, ecc.

Tutto ciò però non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e le norme relative all'ingresso e al soggiorno degli stranieri e degli apolidi.

Non rientrano tra i comportamenti discriminanti neanche le differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla razza o all'etnia di una persona, quando esse costituiscono un requisito essenziale e determinante allo svolgimento dell'attività.

Sono legittimati ad agire, anche ai fini giurisdizionali, le associazioni e gli enti iscritti in un apposito elenco approvato dal ministero del lavoro. In ogni caso a Palazzo Chigi, dipartimento per le pari opportunità, è istituito il registro delle associazioni e degli enti che sono impegnati nella lotta alle discriminazioni e nella promozione della parità di trattamento. Per essere iscritti al registro occorre possedere i requisiti indicati dal decreto (statuto, bilancio annuale, attività continua, ecc.).

Nello stesso dipartimento è istituito anche un Ufficio per il contrasto delle discriminazioni, che può avvalersi anche di personale di altre amministrazioni pubbliche (compresi avvocati di stato e magistrati) e di esperti dotati di elevata professionalità.

B. Parità di trattamento per l'occupazione e il lavoro. Direttiva comunitaria 2000/78/CE, decreto legislativo 216/2003, Gazzetta Ufficiale 187/2003.

Le indicazioni sopra fornite sono ripetute nel decreto. La parità si applica senza distinzione di religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale, nel settore pubblico e privato.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti in materia di ingresso di cittadini stranieri, in tema di sicurezza e protezione sociale, sicurezza pubblica e tutela dell'ordine pubblico, stato civile e forze armate.

Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non sono atti di discriminazione quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche di religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale, se sono requisiti essenziali e determinanti ai fini dello svolgimento del lavoro.

Non è atto di discriminazione la valutazione delle suddette caratteristiche ove assumono rilevanza ai fini dello svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare.

Sono inoltre fatte salve le norme sugli accertamenti di idoneità al lavoro e la possibilità di trattamenti differenziati in merito agli adolescenti, ai lavoratori anziani e ai lavoratori con persone a carico.

Non sono atti di discriminazione inoltre:

- le differenze di trattamento riferite alla religione del soggetto quando la religione o le convinzioni personali, per la natura dell'attività svolta nell'ambito di enti religiosi e altre associazioni pubbliche o private in cui sono espletate, costituiscono requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle attività;
- le differenze di trattamento che, pur indirettamente discriminatorie, sono oggettivamente giustificate da legittime finalità. Sono pertanto giusti gli atti diretti a non dare lavoro – riferito alla cura, assistenza, istruzione ed educazione di soggetti minorenni – a chi è stato in via definitiva condannato per reati di pornografia minorile e contro la libertà sessuale dei minori.

Il decreto stabilisce inoltre le regole da rispettare per la tutela giurisdizionale dei diritti e le relative legittimazioni ad agire.

Contratto del turismo: quanto costano all'azienda malattia, infortunio, maternità?

Rinnovato il contratto del turismo il 19 luglio 2003 con sindacati e Confcommercio e Confesercenti. Vediamo quanto pesano sull'azienda le assenze del lavoratore per malattia, infortunio e maternità.

A. Malattia.

Ecco i trattamenti economici cui ha diritto il lavoratore per 180 giorni nell'anno solare.

1. Comparto delle aziende alberghiere, campeggi e villaggi turistici. L'Inps paga l'indennità (pari al 50% della retribuzione) per i giorni dal 4° al 20° e pari al 66,67% dal 21° in poi. I primi tre giorni di malattia sono a carico del lavoratore (primo giorno) e dell'azienda (gli altri due giorni). Questo però solo se la malattia dura tre giorni. Se è più lunga il datore di lavoro deve pagare la retribuzione anche per il primo giorno.

In ogni caso durante i periodi di indennità Inps il datore di lavoro ha l'obbligo di pagare una integrazione, a suo completo carico, al fine di raggiungere il 75% della retribuzione per il primo stock (dal 4° al 20° giorno) e il 100% per i giorni successivi.

2. Comparto dei pubblici esercizi. I primi tre giorni di carenza sono ad intero carico dell'azienda, a condizione che la malattia duri almeno sei giorni.

L'Inps paga dal 4° giorno in poi l'indennità nella misura dell'80% della retribuzione.

3. Comparto degli stabilimenti balneari e degli alberghi diurni. Per i primi tre giorni di carenza la retribuzione è ad intero carico aziendale. Dal 4° giorno in poi l'Inps paga l'indennità nella misura del 50% della retribuzione fino al 20° giorni e del 66,67% per i giorni successivi.

L'azienda deve corrispondere in aggiunta l'integrazione pari al 28% della busta paga.

4. Comparto delle imprese di viaggio e turismo. I primi tre giorni di carenza sono a carico dell'azienda che deve pagare l'intera retribuzione. Dal 4° giorno interviene l'Inps con l'indennità pari al 50% della retribuzione, elevata al 66,67% dal 21° giorno in poi.

L'azienda deve pagare l'integrazione per arrivare al 75% dello stipendio nel primo periodo e al 100% nel secondo periodo.

B. Infortunio.

Il lavoratore ha diritto - come per la malattia- alla conservazione del posto di lavoro per 180 giorni nell'anno solare. L'azienda deve pagare l'intera retribuzione nel giorno dell'infortunio e il 60% di essa nei tre giorni successivi. C'è una norma speciale per i pubblici esercizi, gli stabilimenti balneari e gli alberghi diurni: l'azienda deve pagare l'integrazione della indennità Inail per arrivare al 100% della retribuzione fin dal primo giorno.

Se si tratta di lavoratore a tempo indeterminato l'azienda inizia a pagare l'indennità per inabilità assoluta temporanea che poi chiederà a rimborso dell'Inail. Se poi l'Inail non riconoscerà l'indennità l'azienda è autorizzata a recuperare la somma sulla busta paga del lavoratore.

C. Maternità.

Si applicano le norme del Testo unico (decreto legislativo 151/2001) valido per tutti i lavoratori. C'è però una novità che ha iniziato: durante l'assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto per cinque mesi ad una integrazione dell'indennità Inps per arrivare al 100% della busta paga. La norma vale solo per i periodi di assenza che hanno avuto inizio dal primo agosto di quest'anno.

Assunti dalla mobilità, contributi ridotti ma non per Inail

Le aziende che assumono lavoratori collocati in mobilità hanno diritto a versare contributi in misura ridotta (vale a dire i contributi settimanali degli apprendisti), ma analogo beneficio non si applica ai premi Inail.

Con sentenza 291/03, pubblicata su Gazzetta Ufficiale serie speciale 32/2003, la Corte Costituzionale conferma la validità della legge 388 del 2000 - art. 68, comma 6 - anche se alcuni interventi della Corte di Cassazione hanno stabilito che la “riduzione” possa estendersi anche alla contribuzione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Con la legge sopra citata il legislatore, per dirimere il contrasto, ha positivamente affermato che il beneficio contributivo non si applica ad Inail.

La norma non è illegittima ed è al contrario “ragionevole” in quanto la legge si è limitata ad “assegnare alla disposizione interpretata un significato già contenuto e riconoscibile nel novero delle esegesi possibili, costituendo una delle possibili lettura del testo originario”.

Ferie e malattia, perché richiedere le visite mediche Inps di controllo

Durante i mesi estivi l’Inps ha rilevato un aumento delle malattie da parte di lavoratori in ferie, per cui sono sorti dubbi sulla obiettività dei sanitari che hanno rilasciato la certificazione giustificatrice dell’assenza.

L’Inps ricorda con messaggio 754/2003 che gli uffici sono tenuti a svolgere i controlli anche per le aziende del settore privato con riferimento a lavoratori che non hanno diritto alle indennità di malattia (ad esempio: gli impiegati).

Quindi occorre rinforzare il numero di medici di lista per fare fronte alla situazione, elevando eccezionalmente il numero delle visite eseguibili giornalmente fino ad un massimo di 10 (cinque la mattina e cinque il pomeriggio). Nel caso di esplicita richiesta del datore di lavoro - cioè di verificare la compatibilità della malattia con la funzione propria delle ferie - i medici debbono esprimere il proprio giudizio anche su questo aspetto.

Si ricorda che sulla base della sentenza 616/87 della Corte Costituzionale e delle sezioni unite della Cassazione 1947 del 1998 le malattie sono idonee a interrompere le ferie se sono state regolarmente notificate al datore di lavoro e all’Inps ed abbiano un certo “peso” sanitario che le metta in contrasto con le finalità delle ferie.

Innanzitutto ricordiamo che il lavoratore deve comunicare la malattia al datore di lavoro. La conversione dalle ferie a malattia decorre dalla data di conoscenza del fatto da parte del datore di lavoro.

Se il datore di lavoro riconosce in via autonoma ovvero a seguito di specifico accertamento sanitario da chiedere ad Inps o ad Asl alla malattia l’effetto sospensivo delle ferie, la data di inizio della malattia, anche ai fini previdenziali, è quella di ricevimento, da parte del datore di lavoro stesso, della comunicazione (effettuata a mezzo telefono, telegramma, certificato, ecc.) dell’intervenuto stato di malattia.

I datori di lavoro debbono quindi comunicare all’Inps (anche nei casi in cui non viene chiesta la visita medica di controllo) la data di ricevimento della informazione sullo stato di malattia, se si tratta di dipendente che ha diritto alla relativa indennità Inps.

Questa data sarà presa dall’Inps a base per il calcolo della carenza, per quello del 21° giorno, ecc.

Se invece il datore di lavoro vuole controllare la situazione deve chiedere l’intervento dell’Inps, avendo cura di precisare che si tratta di lavoratore in ferie per il quale perciò occorre accertare se la malattia interrompe le ferie.

Quando è che la malattia ha la capacità di interrompere le ferie? La valutazione di ciò va fatta in relazione al cosiddetto “danno biologico”, del quale la incapacità lavorativa specifica è solo una parte e che da sola non è idonea a definire la malattia nei rapporti con le ferie.

In altri termini, non basta dire che la persona è incapace di lavorare, ma occorre aggiungere che la malattia incide in modo negativo, negandola, sulla facoltà di svolgere attività ricreative.

Lo stato di incapacità assoluta al lavoro non è quindi idoneo per se stesso a interrompere le ferie, occorrendo che incida sulla sfera biologica del lavoratore e diventi causa, anche se parziale, di pregiudizio alla finalità delle ferie, cioè al ristoro e al reintegro delle energie psicofisiche.

C'è quindi la necessità di tenere distinte le due valutazioni mediche e quindi occorre indicare se quella malattia incide sul riposo e sulla ricreazione.

A titolo semplificativo con la vecchia circolare 109 del 1999, l'Inps chiarì le malattie che hanno riflessi marginali sul ristoro dato dalle ferie e che quindi non sono idonee a interromperle: cefalea, stress psicofisico, sindromi ansioso-depressive, ecc.

Invece, sempre a titolo di esempio, gli elevati stati febbrili, i ricoveri ospedalieri, le ingessature di grandi articolazioni, le malattie gravi di apparati ed organi, non solo recano incapacità assoluta al lavoro, ma “rovinano” anche le ferie, eliminando lo stato di riposo cui è teso l'istituto delle ferie.