MENSILE DELL'ISTITUTO DI TUTELA E ASSISTENZA LAVORATORI **DELLA UIL**

Italinforma

n. 1 / anno VI / gennaio 2017

IL PATRONATO DEI CITTADINI
Via Castelfidardo 43/45 - 00185 Roma
Tel: 06. 85 23 31 | Fax: 06. 85 23 34 88
informazioni@pec.italuil.it | www.italuil.it

ITALINFORMA - PERIODICO TELEMATICO
Iscrizione Tribunale Civile di Roma n. 301/2011
Direttore Responsabile: Antonio Passaro
Direzione e redazione: Via Castelfidardo 43/45 - 00185 Roma

Nella storia del nostro Patronato, non è facile risalire con la memoria a un altro progetto di rinnovamento che abbia eguali con quello realizzato di recente. Nel giro di pochi mesi, l'Ital si è ritrovato con una sede nuova, quella in cui sono stati unificati tutti i servizi della Uil, con un gruppo dirigente nuovo e, in ultimo, con una nuova testata giornalistica. Una trasformazione epocale, frutto di un percorso voluto e costruito nel tempo per mettere l'Istituto nella condizione di offrire, sempre più efficacemente, la propria assistenza e tutela alle persone che, in Italia e nel mondo, si rivolgono ad esso con crescente fiducia. La nuova sede nazionale è l'emblema concreto della volontà di mettere in rete tutta l'Organizzazione. Condividere lo stesso indirizzo con le altre strutture di servizio della Uil è stato un disegno perseguito per anni e finalmente realizzato dopo l'input giunto dalla Conferenza di Bellaria, prima, e dal Congresso del novembre 2014, poi. E non è solo condivisione di un edificio, ma di un progetto. Razionalizzazione ed efficienza vanno, così, di pari passo con la disponibilità e la professionalità garantite dagli operatori dell'Ital: un mix destinato ad assicurare la crescita della qualità del servizio.

PREVIDENZA

INPS. Pensioni, nessuna rivalutazione nel 2017 e recupero del conguaglio di perequazione dell'anno 2015

Calendario pagamenti delle pensioni per l'anno 2017

Lavori usuranti 2017: le novità per accedere al trattamento pensionistico agevolato

Indennità antitubercolari per il 2016 e 2017

INPS. Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze

Ottava Salvaguardia: le domande entro il 2 marzo prossimo

ASSISTENZA

Prestazioni assistenziali: importi e limiti di reddito per l'anno 2017

Bonus bebè: le nuove procedure INPS

Legge Bilancio 2017: misure di sostegno alla natalità e alle famiglie

Contrassegno parcheggio per disabili: parere del Ministero

LEA: completato iter di approvazione dei nuovi livelli di assistenza

LAVORO

Assegni familiari e quote di maggiorazione per il 2017

INPS. Congedo parentale su base oraria

Cassazione penale. Permessi L.104 tra "flessibilità" ed "abuso"

Cassazione penale. Nullo il licenziamento sino a un anno di età del bambino

Colf, badanti e baby sitter: minimi retributivi per il 2017

Ministero del Lavoro. Chiarimenti per assumere persone disabili dal 2017

Gravi malattie e disabilità: diritti e tutele

Il congedo per cure per lavoratori invalidi civili

Consulta: il convivente ha diritto ai permessi Legge n.104/92

SALUTE E SICUREZZA

Infortunio mortale e obblighi del datore di lavoro

Chiuso in redazione il 31 gennaio 2017

Di ciò avevamo già parlato nell'ultimo numero del nostro foglio informativo. Così come avevamo dato conto del cambio del gruppo dirigente. Rinnovare senza rinnegare: è uno dei mantra a cui ricorre spesso il Segretario generale della Uil, Carmelo Barbagallo, per dare il senso delle trasformazioni che, in questi ultimi tempi, hanno interessato sia la Uil sia le proprie realtà collaterali. Il nuovo passo imposto dall'attuale Direttore generale, Maria Candida Imburgia, e dal nuovo Presidente, Giovanni Torluccio, risponde esattamente a questa filosofia che non è solo organizzativa, ma anche "politica". E i risultati di questo nuovo corso sono già chiari ed evidenti.
In tale quadro si inserisce l'ultimo elemento di novità che, in qualche modo, è legato ai cambiamenti già ben noti e che, proprio per questo motivo, abbiamo voluto ricordare quasi per gettare un ponte tra un'esperienza che si chiude e un'altra che riprende. "Lettera Ital", storica rivista di questo Patronato, va in archivio: al suo posto nasce "Italinforma". La sostanza non cambia, ma si modifica la testata perché è cambiato il modo di fare informazione. Si tratta di aspetti solo apparentemente informali che contribuiscono a consolidare e a disegnare una nuova linea editoriale. Anche in questo modo si dà il segno della modernità. È un nuovo inizio per me e per tutti coloro che, con il loro impegno, costruiscono questo giornale, il cui tratto di continuità sarà garantito dai suoi contenuti. Aver firmato gli ultimi numeri di "Lettera Ital" è stato un onore: lo sarà altrettanto dirigere "Italinforma". Fare da testimone di questa transizione è un privilegio. Spero di essere all'altezza del compito che mi è stato assegnato.

PREVIDENZA

INPS. Pensioni, nessuna rivalutazione nel 2017 e recupero del conguaglio di perequazione dell'anno 2015

Nella Circolare del 17 gennaio 2017, l'INPS ha comunicato di aver concluso l'iter di rinnovo delle pensioni e delle prestazioni assistenziali per il pagamento delle prestazioni nell'anno 2017.
Ricordiamo che il decreto ministeriale del 17 novembre 2016 ha stabilito che, per il 2016 e il 2017, l'indice di rivalutazione delle pensioni è pari a zero.
Quest'anno quindi le pensioni non registreranno alcuna rivalutazione e, inoltre, INPS spiega che procederà al recupero del conguaglio di perequazione dell'anno 2015.
"Com'è noto, – si legge nella circolare dell'Istituto - la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle prestazioni previdenziali e assistenziali per l›anno 2014 è stata determinata, dal 1° gennaio 2015, nella misura definitiva pari a +0,2%, a fronte della misura provvisoria dello 0,3%. Pertanto, - continua INPS - in sede di conguaglio di perequazione effettuato per il successivo anno 2016, il differenziale è risultato pari a -0,1".
L'Istituto fa sapere "che procederà al recupero del differenziale negativo pari allo 0,1 per cento, relativamente ai ratei corrisposti nel 2015, in massimo 4 rate dalla mensilità di aprile 2017, con il limite minimo di 1 euro per ciascuna rata. Gli importi inferiori a 1 euro vengono recuperati in unica soluzione". Sull'argomento è intervenuto anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che in una nota "informa di aver predisposto un emendamento al Decreto Milleproroghe con il quale si prevede di prorogare al 2017 la norma che ha consentito di non procedere al recupero nel corso del 2016."

Calendario pagamenti delle pensioni per l'anno 2017

L'INPS rende noto il calendario dei pagamenti delle pensioni in Italia e all'estero per l'anno 2017.

Mese	Giorno pagamenti	
	Poste	Banca
Gennaio	3	3
Febbraio	1	1
Marzo	1	1
Aprile	1	3
Maggio	2	2
Giugno	1	1
Luglio	1	3
Agosto	1	1
Settembre	1	1
Ottobre	2	2
Novembre	2	2
Dicembre	1	1

Lavori usuranti 2017: le novità per accedere al trattamento pensionistico agevolato

La Legge di Bilancio 2017 ha apportato alcune modifiche alla disciplina pensionistica per i lavoratori che svolgono attività usuranti.
I soggetti beneficiari (lavoratori impegnati nelle attività lavorative già individuate dal Dlgs n. 67/2011) potranno accedere da subito alla pensione agevolata senza dover rimandare di 12/18 mesi la decorrenza della pensione per effetto delle cosiddette "finestre mobili".
La norma ha altresì attenuato le condizioni previste per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato richiedendo che le "attività usuranti" siano state svolte: per un periodo di tempo pari, alternativamente, ad almeno 7 anni negli ultimi 10 anni oppure ad almeno la metà della vita lavorativa complessiva (ricordiamo che questo criterio di individuazione era già previsto – non in forma alternativa – per le pensioni aventi decorrenza dal 1° gennaio 2018).
In tutti i casi, per poter accedere alla pensione anticipata, i lavoratori devono aver maturato i requisiti riportati nella tabella che segue:

Tabella requisiti agevolati dal 2016 al 2026

Addetti alla cosiddetta "linea catena", conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo, notturni a turni occupati per un numero di giorni lavorativi pari o superiore a 78 all'anno: dipendenti: quota 97,6 con età minima di 61 anni e 7 mesi e anzianità contributiva minima di 35 anni; autonomi: quota 98,6 con età minima di 62 anni e 7 mesi e anzianità contributiva minima di 35 anni.
Lavoratori notturni a turni occupati per un numero di giorni lavorativi da 72 a 77 all'anno: dipendenti: quota 98,6 con età minima di 62 anni e 7 mesi e anzianità contributiva minima di 35 anni; autonomi: quota 99,6 con età minima di 63 anni e 7 mesi e anzianità contributiva minima di 35 anni.
Lavoratori notturni a turni occupati per un numero di giorni lavorativi da 64 a 71 all'anno: dipendenti: quota 99,6 con età minima di 63 anni e 7 mesi e anzianità contributiva minima di 35 anni; autonomi: quota 100,6 con età minima di 64 anni e 7 mesi e anzianità contributiva minima di 35 anni.

La Legge 232/2016 ha modificato anche i termini entro i quali i lavoratori sono tenuti a presentare la domanda (e relativa documentazione) per accedere al beneficio. Le nuove disposizioni impongono che le domande devono essere trasmesse:

- **entro il 1° marzo dell'anno di maturazione dei requisiti** qualora tali requisiti siano maturati nel corso del 2017;
- **entro il 1° maggio dell'anno precedente a quello di maturazione dei requisiti** qualora gli stessi siano maturati a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Indennità antitubercolari per il 2016 e 2017

L'Inps, con la circolare n° 7 dell' 11 gennaio 2017, comunica gli importi da corrispondere a titolo di indennità antitubercolari, in via definitiva i valori relativi all'anno 2016 e in via previsionale quelli per il 2017, che rimangono invariati, risultando l'andamento nullo dell'inflazione come indicato dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 17 novembre 2016.
Si rammenta che le prestazioni antitubercolari sono indennità integrative e sostitutive della retribuzione erogate dall'INPS al lavoratore dipendente e ai suoi familiari (anche se non assicurati Inps) in caso di malattia tubercolare. È sufficiente che l'assicurato faccia valere un solo anno di contribuzione (52 settimane) versata in tutta la sua vita di lavoro, per poter conseguire il diritto per sé e per i suoi familiari alle prestazioni.
In base alla Legge n. 88/1987 il datore di lavoro è tenuto ad anticipare, per conto dell›INPS, le indennità tubercolari ai propri dipendenti, così come avviene per le prestazioni economiche di malattia "comune".
Qualora l'indennità giornaliera venga calcolata in misura pari all'indennità di malattia (per i primi 180 giorni di assistenza, ai sensi dell'art. 1, co. 1, della Legge n. 1088/1970) e la stessa dovesse risultare inferiore a quella prevista nella misura fissa di euro 13,14, dovrà essere erogata quest'ultima, come previsto dalla normativa vigente.
Si ricorda inoltre che, dal 1° ottobre 2016, i certificati medici per il riconoscimento da parte dell'INPS della patologia tubercolare devono essere compilati e inviati all'Istituto dal medico certificatore con modalità telematiche.

▶

Tabella degli importi delle indennità antitubercolari per il 2016 e per il 2017, resi noti dall'Inps con circolare n. 7 del 11/01/17

Indennità	1° gennaio 2016	1°gennaio 2017
Indennità giornaliera spettante agli assistiti in qualità di assicurati	€ 13,14	€ 13,14
Indennità giornaliera spettante agli assistiti in qualità di familiari di assicurato, nonché ai pensionati o titolari di rendita ed ai loro familiari ammessi a fruire delle prestazioni antitubercolari ai sensi dell'art. 1 della legge n. 419/1975.	€ 6,57	€ 6,57
Indennità post-sanatoriale spettante agli assistiti in qualità di assicurati (giornaliera).	€ 21,90	€ 21,90
Indennità post-sanatoriale spettante agli assistiti in qualità di familiari di assicurato, nonché ai pensionati o titolari di rendita ed ai loro familiari ammessi a fruire delle prestazioni antitubercolari ai sensi dell'art. 1 della legge n. 419/1975 (giornaliera).	€ 10,95	€ 10,95
Assegno di cura o di sostentamento (mensile).	€ 88,37	€ 88,37

INPS. Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze

L'INPS (con il messaggio n. 5171 del 21 dicembre 2016) fornisce chiarimenti in merito alla legge n. 76 del 20 maggio 2016 "*Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e la disciplina delle convivenze*", in vigore dal 5 giugno 2016. Al riguardo, l'Istituto richiama l'articolo 1, comma 20, della legge che, con riferimento alle unioni civili, dispone che "*Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché' negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso*". Pertanto, a decorrere dal 5 giugno 2016, il componente dell'unione civile è equiparato al coniuge ai fini del riconoscimento del diritto alle prestazioni pensionistiche e previdenziali (*es. pensione ai superstiti, integrazione al trattamento minimo, maggiorazione sociale, successione iure proprio, successione legittima, etc.*) e dell'applicazione delle disposizioni che le disciplinano. In particolare si ricorda che l'articolo 1 della Legge n. 76, ai commi da 1 a 35, regolamenta le unioni civili tra persone dello stesso sesso; ai commi da 36 a 65, regolamenta le convivenze di fatto tra due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile; ai commi da 66 a 69, fornisce le disposizioni in ordine alla copertura finanziaria del provvedimento, nonché al monitoraggio degli oneri di natura previdenziale e assistenziale derivanti dalle unioni civili. L'INPS, nei prossimi mesi, tornerà sulla questione fornendo le istruzioni procedurali in merito alla gestione delle prestazioni pensionistiche e previdenziali riconosciute in favore dei destinatari della legge.

Ottava Salvaguardia: le domande entro il 2 marzo prossimo

Il Ministero del Lavoro con la circolare n. 41/2016 ha reso disponibili sia lo schema di istanza che le relative autocertificazioni per presentare domanda di accesso ai benefici previsti dalla c.d. "Ottava Salvaguardia" (L. 232/2016).
Tutti i soggetti interessati - sia i lavoratori che dovranno presentare istanza ai predetti Ispettorati Territoriali del lavoro (ex DTL), sia coloro che dovranno presentare l'istanza di accesso ai benefici in via telematica all'INPS) – dovranno presentare istanza entro il termine perentorio del 2 marzo 2017.

Istanze da presentare agli Ispettorati Territoriali del lavoro (ex DTL):
Lavoratori cessati in ragione di accordi individuali anche ai sensi degli artt. 410; 411 e 412ter c.p.c. o in applicazione di accordi collettivi di incentivazione all'esodo e lavoratori il cui rapporto di lavoro è cessato per risoluzione unilaterale nel periodo 1.1.2007/31.12.2011

Lavoratori in congedo straordinario nell'anno 2011 per assistere figli con disabilità grave

Lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato cessati tra il 1.1.2007 e il 31.12.2011

Istanze da presentare all'INPS:
Lavoratori collocati in mobilità ovvero in trattamento speciale edile cessati entro il 31/12/2014

Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria prima del 4 dicembre 2011 con almeno un contributo volontario accreditato/accreditabile al 6/12/2011

Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria prima del 4 dicembre 2011 che non possono far valere almeno un contributo volontario accreditato/accreditabile al 6/12/2011.

ASSISTENZA

Prestazioni assistenziali: importi e limiti di reddito per l'anno 2017

L'INPS rende noto di aver concluso le attività di rinnovo delle pensioni e delle prestazioni assistenziali per l'anno 2017 (Circolare n. 8 del 17 gennaio 2017). Per quest'anno, l'importo mensile del **trattamento minimo** è pari a **Euro 501,89**. L'importo mensile dell'**assegno sociale** per l'anno 2017 è pari a **Euro 448,07**.

Importi e limiti di reddito per l'anno 2017

Tipo provvidenza	Importo mensile		Limite di reddito annuo	
	2017	2016	2017	2016
Pensione ciechi civili assoluti non ricoverati	€ 302,23	€ 302,23	€ 16.532,10	€ 16.532,10
Pensione ciechi civili assoluti ricoverati	€ 279,47	€ 279,47	€ 16.532,10	€ 16.532,10
Pensione ciechi civili parziali	€ 279,47	€ 279,47	€ 16.532,10	€ 16.532,10
Pensione invalidi civili totali	€ 279,47	€ 279,47	€ 16.532,10	€ 16.532,10
Pensione sordomuti	€ 279,47	€ 279,47	€ 16.532,10	€ 16.532,10
Assegno mensile invalidi civili parziali	€ 279,47	€ 279,47	€ 4.800,38	€ 4.800,38
Indennità mensile frequenza minori	€ 279,47	€ 279,47	€ 4.800,38	€ 4.800,38
Indennità accompagno ciechi civili assoluti	€ 911,53	€ 899,38	Nessuno	Nessuno
Indennità accompagno invalidi civili totali	€ 515,43	€ 512,34	Nessuno	Nessuno
Indennità comunicazione sordomuti	€ 255,79	€ 254,39	Nessuno	Nessuno
Indennità speciale ciechi ventesimisti	€ 208,83	€ 206,59	Nessuno	Nessuno
Indennità drepanocitosi o talassemia major	€ 501,89	€ 501,89	Nessuno	Nessuno
Ipovedenti gravi (Decimisti) con solo assegno a vita	€ 207,41	€ 207,41	€ 7.948,19	€ 7.948,19

Bonus bebè: le nuove procedure INPS

L'INPS (messaggio n. 261/2017) fornisce nuove istruzioni sull'assegno di natalità (cosiddetto bonus bebè) con riguardo agli aggiornamenti procedurali delle attestazioni ISEE.
Si ricorda che il bonus bebè di 960 euro annui (80 euro al mese) è corrisposto per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017, fino al compimento del terzo anno di età del bambino o del terzo anno di ingresso in famiglia a seguito dell'adozione.

Il reddito del nucleo familiare del genitore richiedente non deve essere superiore a 25mila euro annui (ISEE). L'importo dell'assegno è raddoppiato (160 euro al mese) quando il valore dell'ISEE non sia superiore a 7.000 euro annui. L'assegno viene corrisposto a domanda dall'INPS.

L'INPS precisa che, benché la domanda di assegno si presenti una sola volta, in genere nell'anno di nascita o di adozione del figlio, è necessario che il richiedente rinnovi la Dichiarazione sostitutiva unica (DSU) per ciascun anno di spettanza del beneficio. Ai fini di riconoscimento del bonus l'evento tutelato è la nascita o l'adozione/affidamento preadottivo verificatisi nel triennio.

Quindi, per i nati/adottati o in affido preadottivo fuori dal triennio (prima del 2015 e dopo il 2017) l'assegno non potrà essere concesso, benché l'affido temporaneo risulti disposto nel triennio 2015/2017.
In particolare l'Istituto si sofferma sull'aggiornamento della procedura che consente di intercettare le attestazioni ISEE riportanti omissioni o difformità, tra i dati autodichiarati dal cittadino e quelli acquisiti dagli archivi dell'Agenzia delle Entrate. Pertanto – spiega il messaggio INPS - dal 1° gennaio 2017, la nuova procedura intercetta queste attestazioni ISEE, sospendendo in automatico l'istruttoria della domanda (se si tratta di una domanda nuova), oppure il pagamento della prestazione (se questo è in corso) e invia automaticamente all'utente una comunicazione per l'avviso. Nel messaggio sono indicate le due alternative possibili per il richiedente la prestazione.

Inoltre, sulla base della normativa ISEE, dal 1° gennaio di ogni anno cambia l'anno di riferimento dei redditi e dei patrimoni. Pertanto, la nuova DSU deve essere effettuata tempestivamente entro il 31 dicembre dello stesso anno di presentazione di quella "viziata", per consentire l'erogazione delle mensilità di assegno riferite all'anno medesimo. Diversamente, se presentata nell'anno successivo, le mensilità non potranno più essere recuperate.

Attenzione: quando viene richiesto il "bonus bebè" non può essere utilizzata la DSU che, sebbene ancora valida, sia stata presentata prima della nascita o dell'ingresso in famiglia del bambino. Le domande non precedute da DSU nella quale sia incluso il minore per il quale si richiede il beneficio sono respinte per ISEE non reperito e pertanto sarà necessario presentare una nuova domanda dopo aver presentato la DSU.
Vengono fornite anche precise istruzioni sulle nuove modalità di comunicazione del codice iban e delle richieste di variazione per il pagamento dell'assegno: modello SR163.

Infine, nel caso di parto gemellare e di adozioni plurime occorre presentare domanda di assegno per ciascun minore.

Legge Bilancio 2017: misure di sostegno alla natalità e alle famiglie

Sono diversi gli interventi introdotti nel "pacchetto famiglia" della Legge di Bilancio 2017 volti a incentivare la natalità e fornire aiuto alle famiglie. Alcuni sono del tutto nuovi e si aggiungono a quelli già previsti, che ora sono rifinanziati e ulteriormente prorogati. Per la loro effettiva applicazione dobbiamo comunque attendere i decreti attuativi laddove previsti.

Costituisce una novità l'istituzione del **Fondo di sostegno alla natalità** per favorire l'accesso al credito in favore delle famiglie con figli nati o adottati dal 1° gennaio 2017. Con decreto ministeriale saranno definiti i criteri e le modalità di funzionamento di questo Fondo.

Nuova è anche l'attribuzione di un **premio alla nascita o bonus mamme**, di 800 euro una tantum, riconosciuto dal 1° gennaio 2017 per la nascita o l'adozione di minore, a tutte le mamme indipendentemente dal possesso di un determinato limite di reddito. Il premio è corrisposto dall'Inps in unica soluzione, su domanda della futura madre, già al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione e non concorre alla formazione del reddito.

Viene inoltre prorogato anche per gli anni 2017 e 2018 il **congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente**, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, per la durata di due giorni nel 2017 (come nel 2016) e aumentato a quattro giorni nel 2018. Nel 2018 il padre può astenersi per un ulteriore giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione, qualora questa scelga di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo obbligatorio.

Per i nati dal 1° gennaio 2016, viene introdotto dal 2017 un **buono asili nido**, di 1.000 euro su base annua e corrisposto per undici mensilità, per il pagamento di rette di asili nido pubblici e privati, ed anche per supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche. Con apposito decreto saranno stabilite le disposizioni attuative. Anche questo nuovo sostegno non è subordinato a limiti di reddito. Si tratta della ulteriore novità contenuta nel "pacchetto famiglia" che, come espressamente previsto, non è fruibile contestualmente con il già vigente contributo per **asili nido o baby sitting**, di 600 euro mensili, ora rifinanziato e prorogato per il 2017 e 2018, concesso alle madri lavoratrici dipendenti e autonome che rinuncino totalmente o parzialmente ai mesi di congedo parentale loro spettanti.

Si ricorda infine il "**bonus bebè**" di cui abbiamo già parlato nella precedente news.

Contrassegno parcheggio per disabili: parere del Ministero

Il "contrassegno di parcheggio per disabili" può essere riconosciuto non solo agli invalidi e ai disabili con "capacità di deambulazione impedita o sensibilmente ridotta" ma anche a coloro che sono affetti da una patologia agli arti superiori o da disabilità psichica, che precluda loro una autonoma e completa mobilità.
Tale precisazione viene dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti che, con parere n. 1567/2016, offre una interpretazione più estensiva dell'art. 381 del DPR n. 495/92 e s.m.i. (Regolamento di esecuzione e di attuazione del codice della strada).
A parere del Ministero, la norma nel condizionare il rilascio del contrassegno per la circolazione e la sosta dei veicoli a servizio delle persone invalide, alla "capacità di deambulazione impedita o sensibilmente ridotta", non fa esplicito riferimento agli arti inferiori né alla patologia che l'ha determinata.
Pertanto, l'articolo in questione non dovrebbe essere interpretato in senso eccessivamente restrittivo, tanto più che sono previsti anche "i non vedenti", ma potrebbe riguardare anche persone con patologie agli arti superiori o affetti da disabilità psichica che, pur non presentando problemi di deambulazione, a causa della loro specifica patologia non possono essere considerate autonome necessitando comunque della mediazione di terze persone per gestirne gli spostamenti.
Tuttavia – continua il Ministero – sarà solo l'Ufficio medico legale della Asl di appartenenza che potrà certificare il diritto all'autorizzazione.
Con precedente parere n. 2242/2015 il Ministero si era già espresso sulla concessione del contrassegno anche ai disabili intellettivi e psichici affetti da autismo.
Si ricorda infine che la domanda va presentata al Comune di residenza (agli uffici appositamente preposti), previa presentazione della relativa certificazione medico legale rilasciata dalla propria Asl.
Il contrassegno è strettamente personale, non è vincolato a uno specifico veicolo, viene rilasciato indipendentemente dal possesso della patente di guida del disabile ed è valido su tutto il territorio nazionale e negli altri paesi della Ue.
Può essere concesso, con le stesse modalità, anche alle persone temporaneamente invalide, a causa di infortunio o per altre cause patologiche, per un periodo di tempo determinato, ma la relativa certificazione medica deve specificare il presumibile periodo di durata della invalidità.

LEA: completato iter di approvazione dei nuovi livelli di assistenza

Dopo la firma dei Ministri competenti e del Presidente del Consiglio si è concluso l'iter di approvazione dei nuovi Livelli essenziali di assistenza (LEA).
Prima che il Dpcm diventi operativo occorre il visto di rito della Corte dei Conti e la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.
I LEA sono prestazioni e servizi che il Servizio sanitario nazionale deve garantire a tutti i cittadini, con le risorse pubbliche, gratuitamente o dietro pagamento di una quota di partecipazione (ticket).
Il provvedimento che li aggiorna interviene dopo ben 15 anni. Le novità riguardano i nuovi vaccini, un ampliamento delle malattie rare, croniche e invalidanti, l'introduzione dell'autismo, la procreazione assistita e altro.

LAVORO

Assegni familiari e quote di maggiorazione per il 2017

Dal 1° gennaio di quest'anno sono stati rivalutati sia i limiti di reddito familiare ai fini della cessazione o riduzione della corresponsione degli assegni familiari (nei confronti dei coltivatori diretti, coloni, mezzadri e dei piccoli coltivatori diretti) e delle quote di maggiorazione di pensione (per i pensionati delle gestioni speciali per i lavoratori autonomi), sia i limiti di reddito mensili per l'accertamento del carico ai fini del diritto agli assegni stessi.
Lo comunica l'INPS (circolare n. 229/2016) precisando di aver aggiornato anche le relative tabelle che trovano applicazione sempre a decorrere dal 1° gennaio 2017.
Sul sito internet del Patronato Ital Uil – www.italuil.it - è possibile visualizzare gli importi delle prestazioni accedendo alla sezione del sito dedicata ai Trattamenti di famiglia / Assegni familiari e quote di maggiorazione.

INPS. Congedo parentale su base oraria

L'INPS (circolare n. 230/2016) interviene per ulteriori chiarimenti in materia di "congedo parentale a ore". Come noto, questa modalità di fruizione del congedo si aggiunge a quella su base giornaliera e mensile.
Si ricorda che il "congedo parentale a ore" è stato introdotto dalla Legge di Stabilità del 2013 che ha demandato alla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, la relativa regolamentazione.

▶

Successivamente il D.Lgs. n. 80/2015 ha previsto, in assenza di contrattazione, un criterio generale di fruizione. Queste modalità sono tra loro alternative, pertanto l'utilizzo dell'una esclude l'altra.
In particolare l'INPS precisa che:

- nel caso di **contratto collettivo**, anche di natura aziendale, che disciplini il congedo su base oraria, la fruizione dello stesso potrà avvenire nei limiti del monte ore a cui è equiparata la singola giornata lavorativa (corrispondente ad una giornata di congedo parentale), così come identificato nella specifica disciplina contrattuale del congedo parentale. Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale, il monte ore giornaliero e l'importo dell'indennità giornaliera dovranno essere riproporzionati in ragione della percentuale di part time;
- in **assenza di contrattazione collettiva** che disciplini questo congedo, la fruizione potrà avvenire su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La fruizione deve essere "pari alla metà" dell'orario medio e non "fino alla metà" dell'orario medio giornaliero.

Il calcolo dell'indennità continua ad essere costituita dalla retribuzione media globale giornaliera. Nel caso di contratto collettivo si dovrà dividere il numero di ore fruite nel mese solare per il monte ore indicato dal datore di lavoro, per assicurare che, a prescindere dalla modalità utilizzata (oraria, giornaliera o mensile), l'indennità giornaliera, definita secondo i parametri di legge (art. 23 T.U.), abbia il medesimo importo. Lo stesso metodo di calcolo dovrà applicarsi anche nel caso di assenza di contrattazione collettiva che disciplini il congedo parentale in modalità oraria.

Infine, nella circolare 230/2016 vengono definite anche le innovazioni apportate al flusso UniEmens.

Cassazione penale. Permessi L.104 tra "flessibilità" ed "abuso"

La Corte di Cassazione, seconda sezione penale, con la recente sentenza n. 54712 del 23 dicembre 2016 torna ad occuparsi dei permessi lavorativi di cui alla legge n. 104/92, affermando nuove posizioni sulla modalità di fruizione, ma censurandone l'abuso che resta comunque punibile.
In particolare, questa sentenza, nel confermare la condanna per truffa di una lavoratrice che aveva utilizzato i permessi retribuiti non per assistere la madre disabile ma per recarsi in viaggio all'estero, offre nel contempo un'interpretazione "estensiva" della norma, affermando che l'assistenza al disabile non debba essere prestata per tutta la giornata, ma è sufficiente che venga attuata con modalità costanti e con quella flessibilità che tenga conto anche dei bisogni e delle esigenze del lavoratore.

A tal fine richiama la precedente sentenza n. 4106/2016 con la quale aveva affermato, in contrasto con l'orientamento restrittivo, che nei giorni di permesso l'assistenza, sia pure continua, non necessariamente dovesse coincidere con gli orari lavorativi.

La Corte spiega l'evoluzione del quadro normativo, anche ad opera della Corte Costituzionale, e ricorda che la finalità dei permessi resta quella di prestare aiuto e assistenza alle persone disabili e, nello stesso tempo, di costituire un sostegno economico alle famiglie "*il cui ruolo resta fondamentale nella cura e nell'assistenza dei soggetti portatori di handicap*".

Nel caso di specie si discute se sia lecito per il lavoratore che chieda di usufruire dei permessi retribuiti, di non assistere la persona disabile e, quindi di utilizzare quei giorni come se fossero feriali, potendone disporre a suo piacimento, in quanto destinati al recupero delle energie psico-fisiche del fruitore.
La Cassazione non condivide tale tesi, sia perché, contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, all'epoca dei fatti l'assistenza doveva essere prestata con continuità e in via esclusiva (condizioni poi abrogate), sia perché è evidente che l'assistenza non è ipotizzabile quando, come nel caso in esame, il fruitore dei permessi se ne disinteressi completamente, partendo per l'estero.
I permessi, infatti, pur essendo venuti meno i requisiti della "continuità ed esclusività", non devono essere considerati come giorni di ferie ma solo come un'agevolazione concessa a chi è si è fatto carico di un gravoso compito, di poter svolgere l'assistenza in modo meno pressante e, quindi, da potersi ritagliare in quei giorni, in cui non è obbligato a recarsi al lavoro, delle ore da dedicare esclusivamente alla propria persona. "*Ma, è ovvio che l'assistenza dev'esserci*".

"*In conclusione*,- si legge nella sentenza - *la censura dev'essere disattesa alla stregua del seguente principio di diritto: "colui che usufruisce dei permessi retribuiti ex art. 33/3 L. 104/1992, pur non essendo obbligato a prestare assistenza alla persona handicappata nelle ore in cui avrebbe dovuto svolgere attività lavorativa, non può, tuttavia, utilizzare quei giorni come se fossero giorni feriali senza, quindi, prestare alcuna assistenza alla persona handicappata. Di conseguenza, risponde del delitto di truffa il lavoratore che, avendo chiesto ed ottenuto di poter usufruire dei giorni di permesso retribuiti, li utilizzi per recarsi all'estero in viaggio di piacere, non prestando, quindi, alcuna assistenza". La condotta dell'imputata è grave e, quindi, non può essere ritenuta di particolare tenuità, sia perché grava sulla collettività, sia perché è "espressione di un illegittimo malcostume, conseguenza di una mal riposta fiducia nella lealtà del dipendente*".

Una sentenza, questa della Cassazione Penale, che necessiterebbe di un'analisi approfondita per i possibili effetti sul rapporto di lavoro, tenuto conto della sua interpretazione estensiva.

Cassazione penale. Nullo il licenziamento sino a un anno di età del bambino

È nullo il licenziamento della lavoratrice madre durante il cosiddetto periodo protetto, in violazione dell'art. 54 del T.U. n. 151/2001.
Lo ribadisce la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 475 dell'11 gennaio 2017, ricordando che la giurisprudenza di legittimità è costante nell'affermare che il licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione sino al compimento di un anno di età del bambino è nullo e improduttivo di effetti ai sensi dell'art. 2 della legge 1204/71 (ora art. 54 del D.Lgs. 151/01).
"*Per la qual cosa il rapporto deve ritenersi giuridicamente pendente ed il datore di lavoro inadempiente va condannato a riammettere la lavoratrice in servizio ed a pagarle tutti i danni derivanti dall'inadempimento in ragione del mancato guadagno.*" La Cassazione accoglie così il ricorso di una lavoratrice, licenziata quando la figlia non aveva ancora compiuto un anno di età, ordinando all'azienda di riassumerla. Il rapporto, nel caso in esame, va considerato come mai interrotto e la lavoratrice ha diritto alle retribuzioni dal giorno del licenziamento sino alla effettiva riammissione in servizio.

Colf, badanti e baby sitter: minimi retributivi per il 2017

Il 20 gennaio scorso, presso il Ministero del lavoro, sono stati fissati i nuovi minimi retributivi 2017 per i lavoratori domestici (colf, badanti e baby-sitter).
Questi nuovi valori, firmati dalle parti sindacali e datoriali, decorrono dal 1° gennaio 2017 con effetto retroattivo.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI - Div.IV

Tabella minimi retributivi fissati dalla commissione nazionale
decorrenza 1° gennaio 2017 - indice istat (%)=0,1%

Livelli	Tabella A		Tabella B	Tabella C	Tabella D		Tabella E	Tabella F				Tabella G
	Lavoratori conviventi		Lavoratori di cui Art.15 2° C.	Lavoratori non conviventi	Assistenza notturna		Presenza notturna	Indennità			Totale indennità vitto e alloggio	Assistenza a persone non autosufficienti, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari
					Valori mensili			Valori giornalieri				
	Valori mensili	Indennità	Valori mensili	Valori orari	Autosufficienti	Non autosufficienti	Valori mensili	Pranzo e/o colazione	Cena	Alloggio		Valori orari
Livello unico							656,41					
A	625,15			4,54								
AS	738,82			5,36								
B	795,55		568,32	5,68								
BS	852,48		596,74	6,02	980,35			1,91	1,91	1,66	5,48	
C	909,33		659,24	6,36								
CS	966,15			6,70		1.111,07						7,21
D	1.136,64	168,7		7,73								
DS	1.193,47	168,7		8,07		1.372,52						8,69

Ministero del Lavoro. Chiarimenti per assumere persone disabili dal 2017

Il Ministero del lavoro e l'ANPAL (Agenzia Nazionale delle Politiche Attive per il Lavoro), con la Nota n. 41/454 del 23 gennaio 2017, forniscono alcuni chiarimenti in ordine alla presentazione del prospetto informativo e agli obblighi di assunzione di persone disabili da parte dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché dei partiti politici, delle organizzazioni sindacali, delle organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

La Nota interpretativa interviene a chiarimento delle modifiche apportate alla Legge n. 68/1999 dal decreto legislativo n.151/2015. In particolare si ricorda che, dal 1° gennaio 2017, a seguito dell'abrogazione operata dal D.Lgs. n. 151/2015 (Jobs Act) dell'art. 3 comma 2 della legge n. 68/1999, per i datori di lavoro privati, che occupano da 15 a 35 dipendenti, scatta l'obbligo di assumere un lavoratore con disabilità, a prescindere dall'effettuazione di una nuova assunzione. In pratica al raggiungimento dei 15 lavoratori dipendenti. Tale obbligo è previsto (comma 2 dell'articolo 3, del D.Lgs. n. 151/2015), sempre con effetto dal 1° gennaio 2017, per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Presentazione del prospetto informativo
Il Ministero precisa che i suindicati datori di lavoro, appartenenti alla fascia 15-35 dipendenti, che non hanno effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016, non sono tenuti alla presentazione, entro il 31 gennaio 2017, del prospetto informativo, mentre tale obbligo resta fermo per coloro che abbiano effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, entro il 31 dicembre 2016.

Obbligo di assunzione
In merito all'obbligo di assunzione da parte dei datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, la nota del Ministero evidenzia che, stante l'abrogazione del comma 2, dell'articolo 3 della legge n. 68/1999, ne consegue che i suddetti datori di lavoro sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione, non già entro dodici mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2016 (come precedentemente previsto), ma entro 60 giorni decorrenti dal 1 gennaio 2017 (data di entrata in vigore della nuova disciplina), secondo le modalità indicate dall'articolo 7 della legge 68 del 1999 e nella nota ministeriale n. 970 del 17 febbraio 2016. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che abbiano effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, entro il 31 dicembre 2016, continua ad applicarsi la regola generale della richiesta di avviamento entro i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo.

Un eventuale differimento dei termini potrebbe essere previsto nella conversione in legge del DL n. 244/2016 (c.d Milleproroghe 2017).

Gravi malattie e disabilità: diritti e tutele

La lavoratrice e il lavoratore affetti da gravi patologie, anche oncologiche, hanno diritto, oltre ai permessi della Legge 104/92 (che possono essere fruiti anche dai familiari che li assistono), a una serie di tutele nel posto di lavoro, al riconoscimento della invalidità civile, alle prestazioni previdenziali (es. assegno ordinario di invalidità) e/o assistenziali (es. indennità di accompagnamento). Si riportano in sintesi alcune delle tutele previste.

Part time. Il legislatore ha previsto che i dipendenti pubblici e privati affetti da patologie oncologiche o da "gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti", anche per gli effetti invalidanti legati alle terapie, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
È riconosciuta, inoltre, la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale ai familiari lavoratori in presenza di patologie oncologiche e di "gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti" riguardanti: il coniuge, i figli o i genitori; nonché a coloro che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, disabile grave, con necessità di assistenza continua; ai genitori con figli conviventi portatori di handicap o minori di 13 anni. Questi lavoratori il cui rapporto sia stato trasformato in tempo parziale hanno "diritto di precedenza" nelle assunzioni con contratto a tempo pieno.

Indennità di accompagnamento. La giurisprudenza ha più volte riconosciuto ai malati oncologici il diritto all'indennità di accompagnamento anche nel periodo delle cure (es. chemioterapia), oltre che nella fase di malattia avanzata.
Tale prestazione può essere concessa anche per periodi brevi, durante i quali il malato ha problemi di deambulazione o non può svolgere le normali attività della vita quotidiana.

Estensione del periodo di comporto. Alcuni contratti di lavoro prevedono l'estensione del c.d. periodo di "comporto" in caso di gravi patologie, anche oncologiche, che spesso richiedono di un periodo più lungo rispetto a quello previsto per la generalità dei lavoratori, escludendo, per esempio, dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o day-hospital anche quelli dovuti a terapie certificate (es. chemioterapia, emodialisi, ecc.).

Congedo per cure. Le lavoratrici e i lavoratori invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Si ricorda, infine, che per le persone con patologie oncologiche è previsto un accertamento accelerato dell'invalidità civile e della grave disabilità che deve essere effettuato dall'apposita Commissione medica entro quindici giorni dalla domanda dell'interessato. L'accertamento può riguardare una inabilità grave, ma temporanea, che necessita di immediate forme di tutela utili soprattutto nella fase iniziale della malattia.

Il congedo per cure per lavoratori invalidi civili

Le lavoratrici e i lavoratori invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
Sono interessati tutti coloro che sono affetti da uno stato morboso, anche oncologico, che richiede cure o terapie tali da impedire temporaneamente lo svolgimento dell'attività lavorativa.
Questa possibilità, ancora poco conosciuta, è espressamente regolamentata dall'art. 7 del D.Lgs. 119/11.
Il congedo è accordato dal datore di lavoro, previa domanda del lavoratore, con la richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente a una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.
Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di trattamenti terapeutici continuativi, la documentazione che giustifica l'assenza può essere cumulativa.
La legge precisa che durante questo congedo il lavoratore dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Ad avviso del Ministero del lavoro questo trattamento economico è a carico del datore di lavoro e non dell'INPS, anche se equiparato alla condizione di malattia.
Ai fini di un effettivo utilizzo di questo congedo, particolare attenzione dovrà essere posta ai contratti di lavoro, con riferimento alla disciplina attualmente vigente e al trattamento economico spettante.
L'assenza per congedo, per esplicita disposizione normativa, non concorre alla determinazione del periodo di comporto, stabilito dai CCNL.

Consulta: il convivente ha diritto ai permessi Legge n.104/92

Ora anche il convivente di una persona disabile grave può fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito, coperto da contribuzione figurativa, per occuparsi della sua assistenza.
Lo ha stabilito la Corte Costituzionale con la sentenza n. 213, depositata il 23 settembre 2016, con la quale dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992 nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti che possono fruire di tali permessi per l'assistenza alla persona con handicap grave, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.
È una decisione importante e attesa da tempo che ritiene fondate le questioni sollevate dal Tribunale di Livorno, nel porre la questione di legittimità costituzionale della norma, per violazione degli artt. 2, 3 e 32 della Costituzione.
Il caso riguarda il giudizio proposto dalla dipendente di una Asl nei confronti di quest'ultima, per vedersi riconosciuto il diritto ai permessi di cui alla Legge 104/92 per assistere il proprio compagno, convivente more uxorio e disabile grave, e per contrastare la pretesa della Asl di recuperare nei suoi confronti – in tempo e in denaro – le ore di permesso già fruite, su autorizzazione della stessa Asl, poi revocata per l'assenza di legami di parentela, affinità o coniugio con l'assistito.
Ad avviso del Tribunale rimettente il dubbio di costituzionalità della norma non riguarda la equiparabilità della convivenza di fatto al rapporto di coniugio, ma la ragionevolezza, ex art. 3 Cost., della diversità di trattamento per quanto attiene alla disciplina dei diritti di assistenza alle persone con handicap.
Tale diversità, infatti, non troverebbe ragione nella ratio della norma che è quella di garantire, attraverso le previste agevolazioni, la tutela della salute psico-fisica della persona disabile grave ex art. 32 Cost., nonché la tutela della dignità umana e quindi dei diritti inviolabili dell'uomo di cui all'art. 2 Cost., beni primari non collegabili geneticamente ad un preesistente rapporto di matrimonio ovvero di parentela o affinità.
La Corte Costituzionale spiega che "se tale è la ratio della norma in esame, è irragionevole che nell'elencazione dei soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito non sia incluso il convivente della persona con handicap grave.
L'art. 3 Cost. va qui invocato, dunque, non per la sua portata "eguagliatrice", restando comunque diversificata la condizione del coniuge da quella del convivente, ma per la contraddittorietà logica della esclusione del convivente dalla previsione di una norma che intende tutelare il diritto alla salute psico-fisica del disabile.".
In conclusione, "La norma in questione, nel non includere il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito, vìola, quindi, gli invocati parametri costituzionali, risolvendosi in un inammissibile impedimento all'effettività dell'assistenza e dell'integrazione.".

SALUTE E SICUREZZA

Infortunio mortale e obblighi del datore di lavoro

La Sezione penale della Corte di Cassazione (Sentenza n. 24139/2016) si pronuncia sul caso di un infortunio mortale e, secondo il consolidato indirizzo della giurisprudenza, sugli obblighi del datore di lavoro che, in quanto titolare di una posizione di garanzia in ordine all'incolumità fisica dei lavoratori, ha il dovere di accertarsi del rispetto dei presidi antinfortunistici vigilando sulla sussistenza e persistenza delle condizioni di sicurezza ed esigendo dagli stessi lavoratori il rispetto delle regole di cautela.
La sua responsabilità può essere esclusa solo in virtù di un comportamento del lavoratore avente i caratteri dell'eccezionalità, dell'abnormità e, comunque, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle precise direttive organizzative ricevute, connotandosi come del tutto imprevedibile o inopinabile.
Afferma inoltre la Cassazione, confermando un suo recente orientamento (Sentenza n. 8883/2016), il seguente nuovo principio: che il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto, passando da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello "collaborativo", in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori.
Il caso esaminato dalla Corte riguarda il decesso di un lavoratore che era rimasto impigliato in un nastro trasportatore in movimento mentre svolgeva una manovra di pulizia dell'impianto.
Mentre il Tribunale aveva assolto il datore di lavoro e il preposto dal reato di omicidio colposo loro ascritto, per insussistenza del fatto, in quanto qualificava come abnorme l'azione posta in essere dal lavoratore, inspiegabile rispetto alle mansioni assegnategli, la Corte di appello condannava gli imputati poiché il comportamento del lavoratore non era considerato abnorme, avendo compiuto un'operazione rientrante nelle sue effettive attribuzioni.
I due imputati ricorrono per cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello, sostenendo che questa aveva erroneamente ricostruito la dinamica del fatto, non considerando che, secondo quanto riferito da un teste, le operazioni di pulizia dovevano essere effettuate quando l'impianto era spento, mentre al momento dell'infortunio era in funzione, e che quindi era errato escludere un'abnormità del comportamento posto in essere dal lavoratore infortunato.
Alla luce di quanto esposto riguardo la normativa antinfortunistica, la Cassazione annulla la sentenza impugnata, con rinvio per un nuovo esame alla stessa Corte di Appello per verificare se l'intervento del lavoratore infortunato, nel caso di specie, si collochi o meno nell'area di rischio che il garante era tenuto a preservare.