

PATRONATI: TUTELE SENZA FRONTIERE

Intervista al Presidente dell'Ital
Gilberto De Santis

Presidente, a Parigi, Luca Visentini è stato ufficialmente eletto Segretario generale della Ces con un consenso plebiscitario. Nel segreto dell'urna, infatti, circa il 97% dei delegati al Congresso ha espresso il proprio voto favorevole. E così un italiano, ex dirigente della Uil, sarà per i prossimi quattro anni al vertice del Sindacato europeo...

Si, l'elezione di Luca Visentini è stata una grande vittoria del Sindacato italiano ed è la dimostrazione che Cgil, Cisl e Uil, quando condividono progetti unitari, riescono a ottenere risultati eccezionali. Il percorso è stato difficile ma, insieme, è stato possibile costruire il consenso delle Organizzazioni sindacali europee intorno alla persona di Visentini, un sindacalista giovane e con una visione europea e intelligente dei problemi del lavoro. È un'affermazione che ci inorgoglisce tutti. D'altro canto, noi siamo convinti che ci voglia più Europa e più Sindacato in Europa. Ormai, molte decisioni

si assumono a quel livello e poi vengono calate nelle singole realtà nazionali: è in quelle sedi, dunque, che occorre intervenire per far valere le proprie posizioni.

All'evento di Parigi hanno partecipato anche i massimi rappresentanti dell'Unione Europea, Juncker e Schulz, e il Presidente francese Hollande. Si sono dimostrati molto aperti al confronto con i Sindacati. Come valuti i loro interventi?

Abbiamo accolto con estremo favore l'invito di questi leader europei a incentivare la cooperazione sociale. In particolare, è stato proprio Juncker ad affermare che bisogna rilanciare il dialogo sociale: una dichiarazione che suona ancor più forte all'indirizzo del nostro Paese. In questi anni, peraltro, la politica dell'austerità ha generato una riduzione delle tutele dei lavoratori ed è cresciuto il numero dei disoccupati. Ecco perché serve puntare allo sviluppo con investimenti pubblici e privati. Ed ecco perché una più marcata sinergia tra i Sindacati europei può essere fondamentale per raf-

forzare la Ces e, conseguentemente, per dare maggior peso alle posizioni di tutti coloro che puntano sullo sviluppo per far ripartire l'Europa.

Al Congresso della Ces, pur tra le difficoltà e le contraddizioni che non mancano, è emerso lo spirito europeista che caratterizza l'azione sindacale. In questo senso, il Patronato può essere un punto di riferimento importante...

I Patronati e, tra essi, anche l'Ital sono, per definizione, organizzazioni senza frontiere. Noi abbiamo uffici in tutto il mondo e, ovviamente, la nostra presenza è particolarmente significativa anche in Europa. La nostra attività di assistenza è al servizio di tutti i lavoratori e i pensionati italiani, ovunque essi siano, e in Italia, di tutti i lavoratori e i pensionati di qualunque nazionalità essi siano. Al centro della nostra attenzione c'è la persona. Ebbene, anche forme e modalità di tutela e di assistenza trovano la loro elaborazione nelle sedi istituzionali europee. L'Ital, dunque, è interessata a un rafforzamento della Ces e delle sue prerogative, ma è anche pronta a mettere a disposizione della Confederazione europea la propria esperienza nella soluzione di casi concreti. Dall'attenzione alle questioni pratiche e alle vicende vissute possono scaturire linee

In questo numero

PREVIDENZA E ASSISTENZA

- Lavoratrici madri e interdizione posticipata per lavori usuranti. Ministero del lavoro
- Il nuovo congedo parentale. Presentazione delle domande
- Inps: da ottobre sospese le prestazioni di invalidità per gli assenti a visita
- Riposi giornalieri della lavoratrice madre. Interpello Ministero del lavoro

SALUTE E SICUREZZA

- Fondo vittime amianto anno 2014. Misura complessiva dell'acconto della prestazione aggiuntiva
- Rivalutate le prestazioni Inail. I decreti del Ministero
- Garante privacy: più tutele per invio dei certificati di gravidanza all'Inps
- All'Inail l'attività medico legale per il settore marittimo
- Inail. Infortunio in itinere e indennizzabilità
- Jobs Act. In vigore dal 24 settembre i quattro Decreti legislativi
- Fondo di sostegno per gravi infortuni sul lavoro: i nuovi importi

◀ segue Intervista a Gilberto De Santis

di condotta che, poi, si possono trasformare in rivendicazioni per il miglioramento delle condizioni di lavoratori e pensionati.

Pensi, insomma, che si possa o si debba "fare rete" anche a livello europeo?

Perché no! L'idea del sindacato a rete è efficace perché ha come riferimento ultimo la persona. E quando si fa rete per difendere e tutelare le persone, non esistono confini. Quell'intuizione, che è scaturita dalla Conferenza di Organizzazione di Bellaria, ha una prospettiva di largo respiro: la sua dimen-

sione giusta è proprio quella europea. Da questo punto di vista, la Ces si può e si deve rapportare con la realtà sovranazionale dei Patronati per un reciproco rafforzamento delle singole prerogative. Con un solo comune obiettivo finale, sempre lo stesso: rafforzare le tutele e i diritti di lavoratori e pensionati.

Un'ultima domanda. Continua il balletto delle indiscrezioni sulla riforma delle pensioni. Qual è la tua idea, al proposito?

Noi condividiamo la posizione della Uil: è necessario puntare sulla flessi-

bilità in uscita verso il pensionamento anche per dare stabilità in entrata ai giovani. La flessibilità in uscita è una necessità non solo di giustizia sociale, ma anche per le imprese che hanno problemi a mantenere i lavoratori anziani in attività. Non è possibile, infatti, andare in pensione tutti alla stessa età, a fronte di lavori differenti tra loro. Anche la questione degli esodati, ovviamente, va seguita con la massima attenzione e risolta in modo definitivo. Quei lavoratori avevano fatto affidamento su un impegno dello Stato: non possono restare, ora, senza impiego e senza pensione. Le risorse ci sono e vanno utilizzate a questo scopo.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Lavoratrici madri e interdizione posticipata per lavori usuranti. Ministero del lavoro



Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con interpellato n. 16 del 20 luglio 2015, risponde a un quesito sulla corretta interpretazione dell'art. 7, D.Lgs. n. 151/2001, riguardante il divieto di adibire le lavoratrici madri allo svolgimento di determinate attività, in particolare se tale disposizione possa applicarsi quando la lavoratrice madre espleti attività di "conducente di linea" nell'ambito di servizio pubblico di trasporto collettivo, stante la riconducibilità di quest'ultimo nella categoria dei lavori usuranti. Il Ministero risponde al quesito sottolineando che, tra le attività per le quali è previsto il divieto di adibizione al lavoro, il T.U. n. 151/01 indica i lavori espletati "a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro". Con tale previsione il legislatore - osserva il Ministero - ha evidentemente sancito la sussistenza del divieto per tutto il periodo della gravidanza e fino a tre mesi dopo il parto (termine del periodo di astensione obbligatoria) mentre, laddove lo stesso abbia voluto riferirsi all'interdizione posticipata fino a sette mesi dopo il parto, lo ha definito chiaramente nella legge.

"In linea con le osservazioni sopra svolte - si legge nell'interpello - si ritiene pertanto che per la lavoratrice madre, conducente di linea nel servizio pubblico di trasporto collettivo, il divieto di cui all'art. 7 trovi applicazione esclusivamente durante la gestazione e fino al periodo di astensione obbligatoria. Resta ad ogni modo ferma la possibilità di riscontrare nella specifica situazione lavorativa ogni eventuale rischio di esposizione ad agenti, processi e condizioni di lavoro, per i quali è prevista l'interdizione fino a sette mesi dopo il parto". In proposito - ricorda il Ministero - ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. 81/2008 il datore di lavoro deve effettuare la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori, tra cui le lavoratrici madri, esposti a rischi particolari; di conseguenza, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, occorre valutare le relative ripercussioni sulla gravidanza o sull'allattamento, inclusi i rischi da stress lavoro-correlato".

Il nuovo congedo parentale. Presentazione delle domande

Nel numero di Lettera Ital di giugno (n. 5/2015) abbiamo dato notizia della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto legislativo n. 80/2015 sulla conciliazione dei tempi di vita/lavoro in vigore dal 25 giugno 2015. Il decreto, fra le varie disposizioni, interviene in modo incisivo su maternità/paternità in merito alla fruizione del congedo parentale o prolungato in caso di figli disabili, stabilendo che in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, il congedo possa essere fruito anche a ore. L'Inps con circolari e messaggi ha fornito indicazioni sulle varie tipologie di congedo e sulle modalità di presentazione delle domande.

**IL NUOVO CONGEDO PARENTALE.
PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE****Congedo parentale ordinario**

L'Inps precisa che sia l'estensione del periodo temporale di fruizione (da 8 a 12 anni) sia l'elevazione (da 3 a 6 anni) della corresponsione dell'indennità al 30%, per il periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, trovano applicazione in via sperimentale per il solo anno 2015 per le giornate di astensione fruita dal 25 giugno al 31 dicembre 2015. Si precisa che il successivo D.Lgs. n. 148/2015 "Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro" mette a regime e rende strutturali (cioè finanzia per sempre), le misure previste dal D.Lgs.n. 80 (tra le quali l'estensione del congedo parentale). Tale disposizione trova applicazione anche per i casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso in famiglia, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età. Per ulteriori periodi di congedo parentale rispetto ai 6 mesi oppure fruiti tra i 6 anni e gli 8 anni di vita del bambino (oppure tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato), il diritto all'indennità sarà subordinato a un limite di reddito (in precedenza il limite di reddito veniva richiesto dai tre agli otto anni). Dagli 8 ai 12 anni non è prevista l'indennità.

Prolungamento del congedo parentale per figli disabili

Anche il "prolungamento del congedo parentale" in presenza di figli disabili gravi viene esteso dagli 8 ai 12 anni di età del figlio o dagli 8 ai 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia. È fruibile per un periodo massimo comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni con diritto, per tutto il periodo, all' indennità economica pari al 30% della retribuzione.

Dal 14 settembre 2015 domande solo in via telematica

L'Inps ha comunicato che a decorrere dal 14 settembre 2015 potranno essere accettate solo domande di congedo parentale trasmesse in via telematica (anche prolungato in caso di figli disabili gravi) riferite ai periodi tra gli 8 e i 12 anni.

Domande on line di congedo parentale a ore

Dal 19 agosto 2015 è stata finalmente avviata la procedura on line che consente ai genitori lavoratori dipendenti di presentare apposita domanda all'Inps per ottenere il congedo parentale su base oraria (Circ.Inps n. 152 del 18 agosto 2015). Questa modalità di fruizione si aggiunge a quella mensile o giornaliera. La richiesta per il congedo parentale a ore, in questa fase transitoria, può anche essere retroattiva. A regime, la domanda dovrà essere presentata all'Istituto prima dell'inizio del congedo. Il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dal contratto e comunque con un termine di preavviso non inferiore a 2 giorni, in caso di congedo orario, e non inferiore a 5 giorni, in caso di richiesta di congedo parentale mensile o giornaliero. Il decreto legislativo n. 80/2015 ha previsto, in assenza di contrattazione collettiva che disciplini questo congedo un criterio generale secondo il quale: i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo a ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero. La norma prevede l'incumulabilità del congedo parentale a ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. n. 151/2001.

**Inps: da ottobre sospese
le prestazioni di invalidità
per gli assenti a visita**

L'Inps, con comunicato stampa del 24 settembre 2015, informa che da ottobre procederà alla sospensione delle prestazioni economiche di invalidità i cui titolari sono stati convocati a visita di revisione dal mese di marzo 2015 e sono risultati assenti ingiustificati. *"Le sospensioni riguarderanno unicamente le convocazioni regolarmente effettuate. In tutti gli altri casi nei quali la spedizione abbia fatto registrare anomalie nella consegna (indirizzi insufficienti, sconosciuti o errati), prima di procedere alla sospensione sarà effettuata presso le sedi territoriali una puntuale verifica della correttezza degli indirizzi comunicati dagli assistiti e registrati nelle banche dati dell'Istituto.*

Nel caso in cui l'assenza a visita sia stata determinata da cause di particolare gravità che ne abbiano reso impossibile la tempestiva comunicazione alla competente Commissione medico-legale, i soggetti destinatari del provvedimento di sospensione potranno prendere contatti con la Commissione stessa per verificare la possibilità di concordare una nuova visita."

Riposi giornalieri della lavoratrice madre. Interpello Ministero del lavoro

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello del 24 settembre 2015, risponde a un quesito in merito alla corretta interpretazione dell'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001 sui riposi giornalieri per la lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino. In particolare viene chiesto se nelle ipotesi in cui la lavoratrice madre non intenda utilizzare, spontaneamente e per proprie esigenze, i permessi già richiesti al datore di lavoro, possa trovare o meno applicazione nei confronti di quest'ultimo la sanzione prevista dall'art. 46 del medesimo decreto legislativo. Il Ministero precisa che, a differenza di quanto avviene nell'ipotesi di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice madre può scegliere se esercitare o meno il proprio diritto di fruire dei riposi giornalieri. Nel caso decida di esercitare il diritto e il datore di lavoro non le consenta il godimento dei periodi di riposo troverà applicazione la sanzione amministrativa stabilita dall'art. 46. *“Diversamente – si legge nell’interpello del Ministero – qualora la lavoratrice madre presenti una preventiva richiesta al datore di lavoro per il godimento dei permessi giornalieri e successivamente, in modo spontaneo e per proprie esigenze non usufruisca degli stessi per alcune giornate, non sembra ravvisabile la violazione dell’art. 39 e di conseguenza non potrà trovare applicazione la misura sanzionatoria ad essa collegata. Resta ferma la possibilità, da parte degli organi di vigilanza, di effettuare eventuali verifiche in ordine alla spontaneità della rinuncia della lavoratrice circa il godimento dei permessi in questione. Al riguardo appare pertanto opportuno che la suddetta rinuncia sia giustificata da ragioni che rispondano in modo inequivocabile ad un interesse della lavoratrice (ad es. frequenza di un corso di formazione, impossibilità di rientrare in casa in ragione di uno sciopero dei mezzi pubblici etc.)”*

SALUTE E SICUREZZA

Fondo vittime amianto anno 2014. Misura complessiva dell'acconto della prestazione aggiuntiva



L'Inail, con la Determina del Presidente n. 302 del 3 agosto 2015, stabilisce la misura complessiva dell'acconto della prestazione aggiuntiva 2014 del Fondo delle vittime dell'amianto per l'anno 2014 pari a 11,1%.

Il Fondo vittime, istituito con Legge finanziaria del 2008, è una “prestazione aggiuntiva” che spetta ai titolari di rendita, anche unificata, che hanno contratto patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto e alla fibra “fiberfrax” (riconosciute dall'Inail e dal soppresso Ipsema) e agli eredi (di cui all'art. 85 T.U.1124/1965). Questo beneficio è aggiuntivo alla rendita percepita ed è corrisposto d'ufficio dall'Inail.

La Legge di stabilità per il 2015 ha esteso i benefici del Fondo anche ai malati di mesotelioma che hanno contratto la patologia sia per esposizione familiare a lavoratori impiegati nella lavorazione dell'amianto sia per esposizione ambientale comprovata.

Rivalutate le prestazioni Inail. I decreti del Ministero

Sono stati pubblicati sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali i decreti per la rivalutazione (dal 1° luglio 2015) delle prestazioni economiche erogate dall'Inail per infortunio sul lavoro e malattia professionale dei settori: industria, agricoltura, navigazione, medici radiologi e tecnici sanitari di radiologia medica autonomi. Gli importi dei nuovi limiti retributivi e degli assegni indicati nei decreti, aumentati a decorrere dal 1° luglio 2015 dello 0,19%, confermano i dati forniti dall'Inail con Determina del Presidente n. 166/2015.

Si riportano di seguito alcuni limiti retributivi.

Industria

Per il settore industria la retribuzione media giornaliera risulta pari a euro 77,12; la retribuzione annua minima è di euro 16.195,20 e la retribuzione annua massima di euro 30.076,80. Entro tali limiti saranno riliquidate le rendite in corso di godimento al 1° luglio 2015. Si ricorda che le rendite ai superstiti di lavoratori dell'industria deceduti dal 1° gennaio 2014 sono calcolate sul massimale di euro 30.076,80 (Legge di stabilità 2014).



RIVALUTATE LE PRESTAZIONI INAIL.
I DECRETI DEL MINISTERO

Marittimi

Per i componenti lo stato maggiore della navigazione marittima e della pesca marittima, il massimale della retribuzione annua risulta stabilito, rispettivamente, in euro 43.310,59 per i comandanti e capi macchinisti, in euro 36.693,70 per i primi ufficiali di coperta e di macchina e in euro 33.385,24 per gli altri ufficiali.

Agricoltura

Per il settore agricoltura la retribuzione annua convenzionale è fissata in euro 24.440,95, sulla quale vanno rivalutate le rendite dirette e ai superstiti (per i lavoratori deceduti in data anteriore al 1° gennaio 2014). Si ricorda che per i decessi di tutti i lavoratori agricoli, avvenuti dal 1° gennaio 2014, trova applicazione quanto previsto dalla Legge di stabilità 2014, secondo la quale le rendite ai superstiti vanno liquidate sul massimale di euro 30.076,80, importo valido per l'industria.

Assegno per l'assistenza personale continuativa e assegno "una tantum" in caso di morte

Dal 1° luglio 2015 sono stati rivalutati anche l'assegno per l'assistenza personale continuativa (importo mensile euro 533,22) e l'assegno "una tantum" in caso di morte (euro 2.136,50), per entrambi i settori industria e agricoltura.

Medici esposti a radiazioni ionizzanti

La retribuzione convenzionale annua da assumere a base per le rendite di inabilità permanente e ai superstiti (in godimento dal 1° luglio 2015) è di euro 60.057,27

Si precisa che gli aumenti elencati in precedenza riguardano solo la parte patrimoniale delle rendite e non l'indennizzo per danno biologico, per il quale si attende l'introduzione di un sistema di rivalutazione automatica degli importi. La Legge di stabilità 2014 ne ha previsto l'aumento, in via straordinaria, del 7,57% dal 1° gennaio 2014.

Garante privacy: più tutele per invio dei certificati di gravidanza all'Inps

Il Garante per la protezione dei dati personali ha espresso un parere su uno schema di decreto interministeriale, elaborato dal Ministero del lavoro, per la definizione delle modalità tecniche che riguardano la predisposizione e l'invio telematico all'Inps del certificato medico di gravidanza, di interruzione della gravidanza e di parto, osservando che: servono maggiori garanzie a tutela della riservatezza delle lavoratrici madri

Questi certificati (in base all'art. 21 del T.U. n. 151/2001, tutela della maternità/paternità) devono essere inviati all'Inps, esclusivamente per via telematica, direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale e dalle strutture sanitarie utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia.

Il Garante rileva che lo schema del decreto, nonostante abbia recepito alcune indicazioni proposte in precedenti incontri, contiene ancora aspetti che devono essere ulteriormente perfezionati soprattutto in merito all'invio telematico all'Inps delle certificazioni che deve avvenire nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente. L'invio dei certificati, infatti, non può intervenire automaticamente all'atto dell'evento medico ma deve essere effettuato, sempre su richiesta della lavoratrice, nel rispetto dei termini già fissati dalla legislazione vigente per consentirle l'esercizio delle facoltà e dei diritti che sono riconosciuti (quali l'interruzione della gravidanza, il mancato riconoscimento del figlio nato, il diritto di partorire mantenendo l'anonimato). Trattandosi di benefici che devono essere erogati su richiesta dell'interessata, occorre scongiurare il rischio che si instauri la prassi di inviare automaticamente all'Inps i certificati, senza verificare che la donna sia una lavoratrice e che voglia avvalersi dei benefici erogati dall'Inps. Particolare attenzione deve essere inoltre riservata ai "contenuti" dei certificati, vale a dire, ai dati che vi possono (devono) essere inclusi, in relazione alla normativa di settore e ai principi del Codice privacy.

**GARANTE PRIVACY:
PIÙ TUTELE PER INVIO DEI CERTIFICATI
DI GRAVIDANZA ALL'INPS**

Con riguardo al certificato di interruzione di gravidanza, viene chiesto che sia eliminata l'informazione sullo stato del feto al momento della nascita (vivo, morto), in quanto ininfluenza (e quindi eccedente e non pertinente) ai fini della fruizione dei periodi di assenza dal lavoro per "malattia" o degli eventuali benefici anche previdenziali/assistenziali conseguenti all'interruzione della gravidanza. Il Garante richiede ulteriori modifiche riguardo il perfezionamento dello schema per evitare che il datore di lavoro possa ricevere informazioni che non deve conoscere (Il parere è stato pubblicato nella newsletter "Garante privacy", n. 404 del 21 luglio 2015).

**All'Inail l'attività
medico legale per
il settore marittimo**

L'Inail ha emanato istruzioni operative alle proprie sedi circa la "Razionalizzazione delle attività di valutazione medico-legale" per il riconoscimento degli infortuni sul lavoro e l'erogazione dell'indennità per temporanea inidoneità alla navigazione dei lavoratori marittimi, già assicurati presso l'ex Ipsema. Nella circolare l'Istituto ribadisce che, anche per il settore marittimo, devono ritenersi affidati in via esclusiva alla componente sanitaria, presente nelle locali sedi Inps, le prestazioni medico-legali finalizzate al riconoscimento di tali eventi, mentre rimane di competenza delle Sedi compartimentali ex Ipsema, fino alla loro chiusura, la competenza alla trattazione amministrativa degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, nonché alla erogazione delle relative prestazioni, economiche e non, connesse a tali eventi. Tenuto conto che le Sedi compartimentali non dispongono di propri centri medico-legali per svolgere i compiti affidati in materia all'Istituto, ai fini di una tempestiva erogazione delle prestazioni, viene disposto con decorrenza immediata che le attività sanitarie siano affidate alle Sedi locali dell'Inail secondo il criterio di competenza in base al domicilio dell'assicurato. Pertanto la Sede compartimentale, alla quale pervenga la denuncia e certificazione di infortunio/tecnopatia, dopo avere avviato la trattazione amministrativa della pratica, richiederà alla Sede locale Inail competente di effettuare le attività medico-legali necessarie per la trattazione del caso, con la relativa documentazione. Inoltre si precisa che se una Sede locale Inail, non competente alla trattazione della pratica, riceve istanze, o documentazione di competenza di una delle Sedi compartimentali, la stessa dovrà provvedere alla immediata trasmissione di quanto ricevuto alla Sede compartimentale competente e, contestualmente, ad informare gli interessati dell'avvenuta trasmissione. Deve ritenersi contraria ai doveri d'ufficio la mancata accettazione di istanze, denunce, comunicazioni o documentazione di competenza di altra Sede locale o compartimentale. Nella circolare, infine, una parte specifica è rivolta alla inidoneità temporanea alla navigazione, a seguito di infortunio o malattia, per la quale è dovuta, per il periodo al massimo per un anno, un'indennità giornaliera sostitutiva della retribuzione. Pertanto, qualora la temporanea inidoneità alla navigazione sia derivata da infortunio o da malattia professionale, è compito dell'Inail provvedere al riconoscimento e alla erogazione della relativa indennità.

**Inail. Infortunio in itinere
e indennizzabilità**

La Corte di Cassazione torna ad occuparsi dell'infortunio in itinere con sentenza delle Sezioni Unite n. 17685 del 7 settembre 2015. Precisa la Corte che affinché questo infortunio possa essere indennizzato dall'Inail è necessario che vi sia non solo la "causa violenta" ma anche l'"occasione di lavoro", con la conseguenza che, in caso di fatto doloso del terzo, va esclusa tutela quando venga a mancare la "occasione di lavoro" in quanto il collegamento tra l'evento e il "normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione e quello di lavoro" risulti assolutamente marginale e basato esclusivamente su una mera coincidenza cronologica e topografica. Il caso assegnato alle Sezioni Unite riguarda una lavoratrice che mentre si recava al lavoro era stata aggredita dal proprio convivente. I giudici negano l'indennizzo agli eredi della donna, rilevando che nonostante questa si trovasse sul percorso casa-azienda in orario prossimo all'inizio del lavoro, ha subito un rischio che riguarda la sua vita personale, del tutto scollegato all'adempimento dell'obbligazione lavorativa.

**INAIL. INFORTUNIO IN ITINERE
E INDENNIZZABILITÀ**

◀ Gli orientamenti della giurisprudenza sono stati negli anni più o meno ampi. Uno più estensivo che ritiene indennizzabile l'infortunio in itinere ove sia derivato da eventi dannosi, anche imprevedibili ed atipici, in quanto il percorso casa-lavoro è ricollegabile, pur in modo indiretto, allo svolgimento dell'attività lavorativa. Secondo l'opposto indirizzo, che ora la Suprema Corte ritiene di condividere, è necessario che la causa violenta sia connessa all'attività lavorativa, nel senso che inerisca alla suddetta attività o che sia almeno occasionata dal suo esercizio.

**Jobs Act. In vigore
al 24 settembre i quattro
Decreti legislativi**

Sono entrati in vigore il 24 settembre 2015 i quattro Decreti legislativi pubblicati sul Supplemento Ordinario n. 53 alla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23/09/2015 in attuazione della legge n. 183/2014.

- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro".
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 "Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale".
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive".
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità".

**Fondo di sostegno
per gravi infortuni sul
lavoro: i nuovi importi**

Con decreto del Ministero del lavoro del 9 luglio 2015 (G.U. n. 221 del 23/9/2015) sono stati determinati gli importi della prestazione "una tantum" erogata dal Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, per gli eventi verificatisi tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2015, secondo le seguenti quattro tipologie riportate in tabella:

**Importi prestazione "una tantum" per eventi
verificatisi tra il 01/01/15 e il 31/12/15**

Tipologia	n. superstiti	Importo per nucleo superstiti (euro)
A	1	3.500
B	2	7.000
C	3	10.500
D	Più di tre	17.300

Il DM indica i nuovi importi di questa prestazione, in relazione alle risorse disponibili e al numero dei familiari superstiti, fermi restando le procedure, i requisiti e le modalità di accesso ai benefici individuati con decreto ministeriale del 19 novembre 2008. Ricordiamo che il beneficio viene erogato ai superstiti dei lavoratori deceduti per infortunio sul lavoro, anche se non soggetti alla tutela assicurativa obbligatoria Inail.

Gli aventi diritto sono:

- il coniuge superstite; i figli legittimi, naturali, riconosciuti o riconoscibili e adottivi, di età inferiore ai 18 anni; i figli maggiori di anni 18, studenti e viventi a carico: fino a 21 anni se studenti di scuola media superiore o professionale, fino a 26 anni se studenti universitari. Inoltre i figli maggiorenni inabili finché permane l'inabilità;
- in mancanza di coniuge e/o figli: i genitori naturali o adottanti a carico del defunto; i fratelli o le sorelle se conviventi con l'infortunato e a suo carico.

Sono compresi, inoltre, i superstiti dei soggetti tutelati ai sensi dell'assicurazione contro gli infortuni domestici (Legge n. 493/99, c.d. "Assicurazione casalinghe"). La prestazione erogata non è soggetta a rivalsa e non incide sull'ammontare del risarcimento del danno in favore dei familiari del lavoratore; non è soggetta a tassazione ed è cumulabile con altre misure di sostegno in favore dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro.