letteraital

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

IL PATRONATO DEI CITTADINI
Via Po, 162 - 00198 Roma
Tel: 06. 85 23 31 | Fax: 06. 85 23 34 88
informazioni@pec.italuil.it | www.italuil.it

LETTERA ITAL - PERIODICO TELEMATICO
Iscrizione Tribunale Civile di Roma n. 301/2011
Direttore Responsabile: Antonio Passaro
Direzione e redazione: Via Po, 162 Roma

Anno IV | Numero 9 | novembre - dicembre 2015

I tagli ai patronati danneggiano i cittadini

Intervista al Presidente dell'Ital Gilberto De Santis

Presidente, il 2015 volge al termine e, come lo scorso anno, nello stesso periodo, i Patronati sono costretti a condurre una battaglia per salvaguardare il proprio servizio ai cittadini: ancora una volta, questo Governo va a incidere sull'attività degli istituti di tutela e assistenza dei lavoratori con tagli consistenti previsti in legge di stabilità. Qual è il tuo giudizio?

Si tratta di tagli inconcepibili, assurdi e che non hanno alcun senso, né economico né di prospettiva perché non sanano il bilancio dello Stato e, soprattutto, perché finiscono per essere scaricati sui lavoratori e sui cittadini. Si rischierà, in sostanza, di pagare un servizio che, peraltro, non potrà più essere prestato con la stessa efficacia di oggi.

E come lo scorso anno, anche in questo mese di dicembre avete fatto manifestazioni e presidi davanti a Montecitorio...

Sì, è vero. Abbiamo voluto protestare contro questi tagli inconcepibili, ma abbiamo anche cercato di sensibilizzare il legislatore per indurlo a modificare le proprie decisioni. Siamo ormai agli sgoccioli: speriamo che ci ascoltino.

Una riduzione del taglio c'è già stata: la considerate insufficiente?

La verità è che già nella precedente legge di stabilità c'era stata una drastica riduzione delle risorse destinate al lavoro svolto dai Patronati. A causa di quella scelta, nei mesi trascorsi, il nostro impegno di tutela e assistenza si è trasformato in un'impresa davvero ardua. Noi abbiamo, comunque, garantito lo svolgimento di una funzione che, peraltro, ha una valenza costituzionale. Se, ora, dovesse passare anche un altro seppur minimo taglio si porrebbero seri problemi non solo per i cittadini, ma anche per la stessa organizzazione del nostro lavoro, con conseguenze davvero serie. Un'altra contrazione sarebbe letale per l'operatività della tutela dei diritti del welfare.

In questa battaglia, che è anche una battaglia di tutto il Sindacato confederale, sempre in prima linea per la salvaguardia di un servizio così importante per i lavoratori e i cittadini, i Patronati hanno raccolto la solidarietà e il sostegno di tanti....

Molti cittadini comuni, oltre ai nostri militanti, hanno manifestato insieme a noi e hanno fatto sentire le loro voci: speriamo che le ascoltino. E speriamo che prestino attenzione agli studi e alle osservazioni di tanti centri e Istituti indipendenti che hanno dimostrato l'importanza dei Patronati. Il Censis, ad esempio, in un suo rapporto annuale, ha reso nota un'indagine nella quale si rileva che il 73% degli italiani conosce i Patronati, il 56% si è rivolto a uno di essi e oltre il 92% si è detto soddisfatto della loro attività.

Qual è la ragione di questo successo, secondo te?

È la stessa indagine del Censis a dare una risposta a questa domanda: circa il 40% dei cittadini è inconsapevole del proprio futuro previdenziale, il il 21,55% ne ha un'idea vaga, il 18,1 nessuna. Secondo il Censis è proprio questa situazione a spiegare il persistente successo degli intermediari e, in particolare, dei Patronati nel rapporto tra cittadini ed enti di previdenza. Insomma, è come dire che a superare la complessità e le difficoltà nel godimento di un diritto pensionistico ci pensano i Patronati.

Un chiaro segnale al Governo, dunque...

Evidentemente il Governo non conosce bene questa realtà e, invece, farebbe bene a imparare in fretta. Speriamo che il Parlamento ne sia consapevole e proceda non alla riduzione, ma alla

▶

In questo numero

PREVIDENZA E ASSISTENZA

- Congedo parentale a ore e altri permessi o riposi. Chiarimenti Inps
- Recenti sentenze a tutela della maternità
- Il contrassegno di parcheggio per disabili
- Gravi malattie e disabilità: part time e altro

SALUTE E SICUREZZA

- Cassazione. Danno da usura psicofisica per mancato riposo
- Interpello su salute e sicurezza sul lavoro
- Danno biologico per demansionamento anche in assenza di mobbing
- Tribunale di Roma e di Ravenna: la nuova disciplina delle mansioni
- Infortuni sul lavoro e Cassazione
- Infortunio mortale e responsabilità del datore di lavoro

Chiuso in redazione il 18 dicembre 2015

@ Se vuoi ricevere Lettera Ital sul tuo indirizzo e-mail compila la scheda di registrazione sul sito www.italuil.it

ITALUIL UILSERVIZI

segue Intervista a Gilberto De Santis

completa eliminazione di questo ulteriore taglio previsto dalla legge di stabilità.

Il Segretario generale della Uil, Carmelo Barbagallo, ha detto che se non si avvierà un tavolo per cambiare la Fornero, nel prossimo mese di gennaio ci sarà il carbone per questo Governo. Cosa ne pensi?

In particolare su tali problemi, i Patronati sono sempre stati al fianco dei Sindacati confederali. A maggior ragione in questa circostanza, daremo il nostro sostegno a una battaglia comune. Sono tutti aspetti specifici e diversi, ma di un'identica complessiva questione: la tutela degli interessi e la difesa dei diritti di pensionati e cittadini. Questi problemi vanno assolutamente risolti e noi faremo la nostra parte.

In conclusione e in estrema sintesi, cosa farà l'Ital il prossimo anno per evitare il ripetersi di queste situazioni così difficili?

Sin dai primi giorni di gennaio, pubblicizzeremo nel modo più capillare ed efficace possibile l'attività dell'Ital e il suo impegno al servizio dei cittadini. Insomma, dobbiamo dare continuità a quanto già fatto fino ad oggi strutturando una campagna informativa permanente. In questo modo, rendendo chiara a tutti la nostra azione, per evitare che il Governo proponga un'altra volta inaccettabili tagli.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Congedo parentale a ore e altri permessi o riposi. Chiarimenti Inps

L'Inps (con messaggio n. 6704 del 3 novembre scorso) fornisce alcune precisazioni in merito alla cumulabilità, o meno, del congedo parentale a ore con altri permessi o riposi.

Incumulabilità del congedo a ore con altri permessi
Si ricorda che il D.Lgs. n. 80/2015 nell'introdurre il congedo parentale a ore, in assenza di contrattazione collettiva che lo regolamenti, prevede la sua incumulabilità con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. n. 151/2001 (Tutela maternità/paternità). Chiarisce l'Inps che il genitore lavoratore dipendente che si astiene dal lavoro per congedo parentale a ore (art. 32 T.U.) non può usufruire nella medesima giornata né di congedo parentale a ore per altro figlio, né dei riposi orari per allattamento. Allo stesso modo, il congedo non è cumulabile con i riposi orari giornalieri previsti per i figli disabili gravi in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche se richiesti per bambini differenti (artt. 33, comma 2, e 42 comma 1 del T.U.). *"Tale incumulabilità – spiega Inps - risponde all'esigenza di conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro utilizzando il congedo in modalità oraria essenzialmente nei casi in cui il lavoratore intenda assicurare, nella medesima giornata, una (parziale) prestazione lavorativa."*

Cumulabilità del congedo a ore con altri permessi
Ad avviso dell'Inps il congedo a ore è invece compatibile con permessi o riposi disciplinati da disposizioni diverse dal T.U. n. 151/01, quali ad esempio i permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge n.104/92, quando fruiti in modalità oraria. Si tratta dei tre giorni di permesso mensile anche frazionabili in ore, per l'assistenza ai familiari, e dei tre giorni di permesso mensile frazionabili in ore o in alternativa delle due ore di permesso giornaliero fruiti dal lavoratore disabile per se stesso. L'Istituto rettifica così la Circolare n. 152/2015 che faceva riferimento ai "permessi di cui all'art. 33 commi 2 e 3 della legge n. 104/92".
La contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale può prevedere comunque diversi criteri di compatibilità.

Recenti sentenze a tutela della maternità

Madre libero professionista. Corte Costituzionale
La madre libero professionista ha diritto all'indennità di maternità anche se il bambino adottato abbia superato i sei anni di età. È quanto contenuto nella Sentenza (n. 205 del 22 ottobre 2015) con la quale la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittima la norma del T.U. n. 151/2001 (Tutela maternità/paternità) nella parte in cui, per il caso di adozione nazionale, prevede che l'indennità di maternità spetti alla madre libera professionista solo se il bambino non abbia superato i sei anni di età. *"La limitazione normativa – si legge nella Sentenza - sarebbe lesiva dei diritti della donna lavoratrice, chiamata a conciliare il ruolo di madre con il ruolo di lavoratrice, e del diritto del minore a una crescita serena, che non è meno bisognoso di protezione nell'ipotesi di adozione nazionale e di superamento del sesto anno di età".*

▶

RECENTI SENTENZE
A TUTELA DELLA MATERNITÀ

Tale disparità di trattamento, tra questa fattispecie di lavoratrici e le lavoratrici dipendenti (per le quali non sussistono limiti età per le adozioni nazionali), è stata peraltro superata, come ricorda la stessa Corte Costituzionale, dalla novità introdotta dal D.Lgs. n. 80/2015 che svincola l'erogazione dell'indennità dal requisito anagrafico. Questa nuova disciplina si applica soltanto a partire dal 25 giugno 2015 ed è inapplicabile alla vicenda esaminata dall'Alta Corte perché, all'epoca del fatto, non esisteva la norma.

Maternità per lavoratrici atipiche anche in assenza del Permesso di lungo periodo. Tribunale di Brescia

Il Tribunale di Brescia, con ordinanza dell'ottobre scorso, riconosce l'indennità di maternità per le lavoratrici atipiche straniere anche in assenza del Permesso di soggiorno lungo soggiornanti. Si tratta in particolare dell'assegno di maternità dello Stato concesso dall'Inps per lavori atipici e discontinui. La prestazione spetta alle madri residenti - cittadine italiane, comunitarie o non comunitarie in possesso di Permesso di soggiorno CE per lungo periodo - per i figli nati o adottati, o in affidamento preadottivo, in possesso di determinati requisiti lavorativi e/o contributivi (art. 75 del T.U. n. 151/2001). Ad avviso del Tribunale, tenuto anche conto delle pronunce della Corte Costituzionale in materia di prestazioni sociali ed assistenziali in favore dei cittadini extra UE, la norma in esame, ponendo come requisito per la fruizione dell'assegno il possesso della nazionalità italiana o l'essere titolare di permesso CE per lungo soggiornanti, ha una portata discriminatoria in quanto attribuisce un trattamento differenziato basato sulla nazionalità e si pone in contrasto con i principi fondamentali del diritto dell'Unione e, in particolare, con il precetto di cui all'art.14 della CEDU.

Il contrassegno di parcheggio per disabili

Possono ottenere il "contrassegno di parcheggio per disabili" (art. 381 del DPR n. 495/92 come modificato dal DPR n. 151/2012) le "persone invalide con capacità di deambulazione impedita o sensibilmente ridotta" e "i non vedenti", previa richiesta agli uffici preposti del Comune di residenza alla quale deve essere allegata la relativa certificazione medico legale. Può essere concesso anche alle persone temporaneamente invalide, a causa di infortunio o per altre cause patologiche, per un periodo di tempo determinato. Il contrassegno, di colore azzurro, conforme al modello comunitario, consente ai cittadini italiani, in possesso dei requisiti richiesti, di facilitare la loro mobilità stradale su tutto il territorio nazionale e nei paesi dell'Unione Europea. La nuova disciplina prevede la possibilità di richiedere il contrassegno anche con capacità di deambulazione impedita e non solo sensibilmente ridotta. Le persone disabili possono così usufruire di facilitazioni nella circolazione e nella sosta dei veicoli al loro servizio, anche in zone che sono vietate alla generalità dei veicoli. Ad esempio, è consentita: la sosta gratuita negli spazi riservati agli invalidi, delimitati con le strisce gialle; la sosta nei parcheggi a pagamento delimitati da strisce blu, qualora il Comune, al sussistere di determinate condizioni, stabilisca la gratuità della stessa; la circolazione e la sosta gratuita nelle aree pedonali e nelle Zone a Traffico Limitato (ztl), quando é autorizzato l'accesso anche a una sola categoria di veicoli per l'espletamento di servizi di trasporto e pubblica utilità, comunicando le targhe dei veicoli a disposizione del disabile; la circolazione nelle corsie preferenziali riservate a mezzi pubblici e taxi. Il contrassegno è strettamente personale, non è vincolato a uno specifico veicolo e, viene rilasciato indipendentemente dal possesso della patente di guida del disabile. Ciascuna amministrazione comunale può emanare provvedimenti per la regolamentazione dei permessi auto per disabili circa le modalità di rilascio e utilizzo del contrassegno, etc.

Spazio di sosta personalizzato

Nei casi di particolari condizioni di invalidità della persona interessata, il Comune può assegnare, a titolo gratuito, un adeguato spazio di sosta individuato da apposita segnaletica indicante gli estremi del "contrassegno di parcheggio per disabili" del soggetto autorizzato a usufruirne. Tale agevolazione, se l'interessato

IL CONTRASSEGNO
DI PARCHEGGIO PER DISABILI

non ha disponibilità di uno spazio di sosta privato accessibile, nonché fruibile, può essere concessa nelle zone ad alta densità di traffico, dietro specifica richiesta da parte del detentore del "contrassegno". La nuova disciplina non prevede più che, chi beneficia della concessione, "deve, di norma, essere abilitato alla guida e deve disporre di un autoveicolo", condizione che nel passato ha creato interpretazioni diverse e comportamenti a volte restrittivi da parte dei comuni. In sostanza, il posto sosta personalizzato può essere concesso anche se la patente e l'autovettura siano in possesso, o meno, del richiedente. Nella domanda dovrà essere riportata copia del "contrassegno" e indicazione del luogo dove si richiede l'area di sosta, ad esempio in prossimità della propria abitazione o della sede lavorativa, di studio, etc. quando vi sia necessità di uso frequente del mezzo privato.

Gravi malattie e disabilità: part time e altro

I lavoratori pubblici e privati affetti da patologie oncologiche o da "gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti" 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. Il "diritto" o la "priorità", ora riproposti dalla L. n. 81/2015, in attuazione del Jobs Act, erano già contenuti in precedenti norme, ma limitatamente a patologie oncologiche, estesi ora anche a gravi malattie. È importante che le lavoratrici, i lavoratori e i familiari che li assistono, conoscano i diritti previsti nel posto di lavoro e le provvidenze previdenziali (es. assegno ordinario di invalidità) e/o assistenziali (es. indennità di accompagnamento) che possono essere concesse anche solo temporaneamente, oltre ai permessi e congedi di cui alla Legge n. 104/1992 che consentono di assentarsi dal lavoro per determinati periodi. Si ricorda 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.

SALUTE E SICUREZZA

Cassazione. Danno da usura psicofisica per mancato riposo

Il dipendente che lavora nei giorni festivi senza godere dei riposi compensativi ha diritto al risarcimento per il danno da "usura psico-fisica", da ritenersi presunto quale conseguenza della condotta del datore di lavoro. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione (Sentenza n. 21225/2015) rigettando il ricorso di un Comune, avverso la sentenza della Corte d'Appello, che lo condannava a pagare a un suo dipendente, con mansioni di custode, la retribuzione per i giorni di riposo compensativo non fruiti e la maggiorazione del 20% sul lavoro domenicale svolto, nonché il risarcimento del danno da usura psico-fisica per il mancato godimento dei riposi compensativi. La Suprema Corte ritiene che la Corte territoriale abbia fatto una corretta applicazione dei principi di giurisprudenza in materia, *"dovendosi inoltre condividere l'affermazione secondo cui, per un verso, il riposo dopo sei giorni di lavoro consecutivo, costituisce un diritto irrinunciabile del dipendente, garantito dall'art. 36 della Cost. e dall'art. 2109 c.c., per altro verso, risponde ad una nozione di comune esperienza che l'attività lavorativa, come qualsiasi impegno delle energie psicofisiche, se protratta senza interruzioni, risulta via via più onerosa con il trascorrere delle giornate…"*.

Interpello su salute e sicurezza sul lavoro

La Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del Lavoro risponde a due quesiti (interpello n. 8 del 2 novembre 2015) in tema di sorveglianza sanitaria e di visita dei luoghi di lavoro da parte del medico competente, in applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
In particolare, alla Commissione vengono posti due quesiti. Il primo luogo: se il lavoratore che può fare richiesta di visita medica deve essere esclusivamente colui che è già soggetto a sorveglianza sanitaria oppure, se la richiesta, può pervenire da qualsiasi lavoratore che svolge la propria attività nell'ambiente nel quale il medico competente svolge tale ruolo. Come secondo interrogativo: se il medico competente (nell'osservare l'obbligo a suo carico di visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi) "è tenuto a recarsi in ogni ambiente di lavoro nel quale si svolge l'attività, al di là della presenza specifica di lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, o deve limitare i sopralluoghi solo alle postazioni ove i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria svolgono la mansione".
La Commissione fornisce le seguenti indicazioni. *"In merito al primo quesito, la richiesta di essere sottoposto a visita medica da parte del medico competente, ove nominato, può essere avanzata da qualsiasi lavoratore, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia o meno già sottoposto a sorveglianza sanitaria, con l'unico limite che il medico competente la ritenga accoglibile, in quanto correlata ai rischi lavorativi". "In merito al secondo quesito, relativo all'obbligo per il medico competente di visitare i luoghi di lavoro, la Commissione, considerato che tale obbligo è strettamente correlato alla valutazione dei rischi, ritiene che la visita agli ambienti di lavoro debba essere estesa a tutti quei luoghi che possano avere rilevanza per la prevista collaborazione con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione…".*

Danno biologico per demansionamento anche in assenza di mobbing

La Corte di Cassazione (con la Sentenza n. 22635/2015) ha riconosciuto il risarcimento del danno biologico al lavoratore causato dal demansionamento, anche in assenza di "mobbing". Con questa Sentenza la Suprema Corte rigetta il ricorso della società datrice di lavoro, avverso la sentenza della Corte d'Appello, che la condannava al risarcimento del danno biologico, nonché del danno da perdita di professionalità determinato in via equitativa, subiti da un dipendente che era stato tenuto inattivo per lungo tempo e i propri incarichi erano stati riassegnati ad altri colleghi. La Corte territoriale escludeva che la condotta datoriale integrasse gli estremi del mobbing, mentre riteneva provato il nesso di causalità tra la mancata assegnazione di mansioni e la lesione alla integrità psicofisica, esaminando la domanda del lavoratore anche sotto il profilo della violazione degli obblighi posti al datore di lavoro dall'art. 2103 etc. La Cassazione ritiene corrette le conclusioni del giudice di merito nel ricomprendere nella domanda di risarcimento dei danni da preteso mobbing anche quella (di portata e contenuto meno ampio) di risarcimento dei danni da dequalificazione professionale, conseguente allo stato dì inattività o di scarsa utilizzazione del lavoratore. La Corte ricorda, inoltre, come il mobbing sia una figura complessa, proprio in mancanza di una sua specifica disciplina, che consiste, secondo quanto affermato dalla Corte costituzionale e recepito dalla giurisprudenza, in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo.

Tribunale di Roma e di Ravenna: la nuova disciplina delle mansioni

Il Tribunale di Roma (con Sentenza depositata il 30 settembre 2015) si pronuncia riguardo la nuova disciplina delle mansioni e in merito all'efficacia temporale (a seguito delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 81/ 2015 attuativo del Jobs Act e in vigore al 25 giugno 2015) che, avendo integralmente sostituito l'art. 2103 del codice civile, consente al datore di lavoro di modificare le mansioni del dipendente che rientrano nello stesso livello di inquadramento del contratto collettivo.

TRIBUNALE DI ROMA E DI RAVENNA: LA NUOVA DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Il Tribunale precisa che, mentre il previgente testo dell'art. 2103 permetteva uno *"ius variandi"* (potere di variare le mansioni affidate) a condizione che *le nuove mansioni fossero "equivalenti alle ultime effettivamente svolte"*, quello attualmente in vigore, permette l'assegnazione di *"mansioni riconducibili allo stesso livello (qualifica contrattuale) e categoria legale (operaio, impiegato, quadro, dirigente) di inquadramento delle ultime effettivamente svolte"* non dovendo più accertare che, le nuove mansioni, siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, come ritenuto in passato dalla consolidata giurisprudenza di legittimità.
Inoltre ad avviso del Tribunale, in assenza di qualsiasi norma transitoria, il demansionamento costituisce una sorta di "illecito permanente", nel senso che si attua, permane e, sostanzialmente, si rinnova ogni giorno in cui il dipendente è mantenuto a svolgere mansioni inferiori rispetto a quelle che egli avrebbe diritto di svolgere. Ne consegue che la valutazione della liceità o meno della condotta posta in essere dal datore di lavoro vada necessariamente compiuta con riferimento alla disciplina legislativa e contrattuale vigente giorno per giorno; con l'ulteriore conseguenza che l'assegnazione di determinate mansioni, che deve essere considerata illegittima in un certo momento, può non esserlo più in un momento successivo. In sostanza a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.81/2015 (25 giugno 2015) è comunque legittima l'assegnazione di nuove mansioni che siano riconducibili al livello di inquadramento e di categoria cui appartiene il dipendente.
In senso contrario si è pronunciato il Tribunale di Ravenna con sentenza n. 174/2015 secondo il quale la nuova norma non si può applicare quando il demansionamento è avvenuto in vigore della legge precedente - quindi prima del 25 giugno 2015 (entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015) - in quanto il fatto che segna il discrimine tra una normativa e l'altra è proprio il verificarsi del demansionamento. *"A nulla contando – si legge nella sentenza – invece che esso continui nel vigore della legge successiva, la quale peraltro non contiene alcuna norma di natura retroattiva e nemmeno di diritto intertemporale."*

Infortuni sul lavoro e Cassazione

Infortunio "in itinere" non indennizzabile all'insegnante
Non è indennizzabile l'infortunio "in itinere" occorso mentre l'insegnante si recava a un corso di aggiornamento obbligatorio. Lo ha deciso la Corte di Cassazione (con la Sentenza n. 21400 del 21/10/2015). Viene così confermata la giurisprudenza consolidata della stessa Corte, secondo la quale, il D.P.R. n. 1124/1965, art. 4, n. 5 limita la copertura assicurativa agli insegnanti che attendono a esperienze pratiche o che svolgono esercitazioni di lavoro mentre l'art. 1 del medesimo D.P.R., fa riferimento alle attività per cui vi è contatto con le macchine elettriche. Pertanto, in difetto di prova dello svolgimento di una di tali occupazioni, non compete alcun indennizzo per eventuali infortuni occorsi nell'attività di insegnamento (nella specie, infortunio in itinere per corso di aggiornamento).

Decesso del lavoratore e obblighi di tutela della salute a carico del datore di lavoro
Con propria Sentenza (n. 20533 del 13/10/2015) la Corte di Cassazione, nell'esaminare il caso di un infortunio mortale, precisa che il datore di lavoro è tenuto a proteggere l'incolumità del lavoratore nonostante l'imprudenza e la negligenza dello stesso. Nel caso di specie, la Corte di appello aveva ritenuto che fosse da escludersi la responsabilità del datore di lavoro per il grave incidente occorso al lavoratore, in quanto, il comportamento di quest'ultimo era stato eccezionale e abnorme. Ad avviso della Suprema Corte, invece, il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare di aver rispettato le norme stabilite in relazione all'attività svolta e di aver adottato, ai sensi dell'articolo 2087 c.c., tutte le misure idonee per tutelare l'integrità fisica e morale del lavoratore prevedendone qualsiasi comportamento messo in atto in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.

INFORTUNI SUL LAVORO E CASSAZIONE

Il datore di lavoro è esonerato da responsabilità quando la condotta del dipendente abbia assunto i caratteri dell'abnormità, dell'imprevedibilità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo.
La Cassazione ritiene che, nel caso esaminato, la Corte di appello "non abbia fornito un'adeguata motivazione sia in relazione alla qualificazione del comportamento del lavoratore con particolare riferimento alla sua prevedibilità e sia in ordine all'avvenuta adozione da parte del datore di lavoro di tutte le misure di sicurezza atte ad evitare il verificarsi di incidenti del genere di quello di cui è causa con conseguente necessità che il giudice di merito riesamini la fattispecie al fine di escludere qualsiasi dubbio circa la sussistenza di responsabilità riconducibili al datore di lavoro anche con riferimento all'omessa vigilanza."

Infortunio mortale e responsabilità del datore di lavoro

La Corte di Cassazione Penale (con la Sentenza n. 46979 del 26 novembre 2015) afferma che sussiste la responsabilità del datore di lavoro, per l'infortunio occorso al lavoratore, anche qualora non vi sia stata violazione di specifiche norme per la prevenzione degli infortuni ma per violazione delle disposizioni del codice civile.
È sufficiente infatti che l'evento dannoso si verifichi a causa dell'omessa adozione di quelle misure e accorgimenti imposti all'imprenditore, dall'art. 2087 cod. civ., ai fini della più efficace tutela dell'integrità fisica del lavoratore. Ne consegue che ricadono sul datore di lavoro, che abbia omesso di adottare tali misure e accorgimenti, anche quei rischi derivanti da cadute accidentali, stanchezza, disattenzione o malori comunque inerenti al tipo di attività che il lavoratore sta svolgendo. Il caso esaminato dalla Cassazione riguarda il decesso di un lavoratore caduto da una trave posta a 1, 47 m. di altezza dal piano-solaio e larga solo 0,30 m., tale da non garantire spostamenti o movimenti agevoli. Il datore di lavoro avrebbe dovuto strutturare il posto di lavoro all'aperto in modo tale che il lavoratore non potesse scivolare o cadere e rispettare le misure generali di sicurezza, poste dal codice civile, per garantire la sicurezza sul luogo di lavoro.