

l'officina dei numeri

lavoro in ... *breve*

circolare informativa 4/2016 – 5.4.2016

Studio Associato Picchio e Gorretta

Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria

tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858

e-mail: info@picgor.it

sito web: www.picgor.it

INFORTUNIO IN ITINERE: ANCHE CON LA BICICLETTA SI VIENE INDENNIZZATI

D AL 23 DICEMBRE 2015 ABOLITO IL REGISTRO DEGLI INFORTUNI

A NCORA SULLE DIMISSIONI ON LINE: DECORRENZA, VARIAZIONI SUCCESSIVE DEI TERMINI ED EFFICACIA, GIUSTA CAUSA

INFORTUNIO IN ITINERE: ANCHE CON LA BICICLETTA SI VIENE INDENNIZZATI

Con la circolare 14/2016, l'INAIL ha precisato che non espletterà più alcuna istruttoria in merito alla necessità dell'utilizzo del mezzo privato per chi si infortuna andando a lavorare in bicicletta. Ciò in conformità a quanto stabilito dalla legge 221/2015 (collegato ambientale della legge di stabilità per il 2016) che intervenendo sul DPR 1124/1965 (TU INAIL), ha introdotto il principio secondo cui l'uso del "velocipede", alla luce dei positivi riflessi sull'ambiente (*"mobilità sostenibile"*), deve intendersi sempre necessitato.

Nella circolare l'istituto ricorda anzitutto che dopo le istruzioni dettate con lettera della direzione centrale prestazioni del 7.11.2011, l'infortunio in itinere andava riconosciuto ove avvenuto in bicicletta solo se l'evento lesivo si fosse verificato su pista ciclabile o zona interdotta al traffico, ma non su una strada aperta al traffico di veicoli a motore: in quest'ultimo caso, infatti, l'indennizzo veniva riconosciuto solo se l'utilizzo della bicicletta fosse necessitato e in mancanza si ricadeva nell'ambito del cosiddetto rischio "elettivo", non coperto dalla assicurazione obbligatoria.

Dopo le modifiche normative, questa valutazione diventa superflua, mentre restano applicate le regole generali legate all'infortunio in itinere di cui all'articolo 12 del D.Lgs 38/2000, in base al quale l'**assicurazione opera** solo nel caso in cui l'incidente del lavoratore avvenga durante il **normale percorso** d'andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro.

In questo contesto per "*normale percorso*" si intende quello "*affrontato per esigenze e finalità lavorative e ovviamente in orari confacenti con quelli lavorativi in modo tale che il lavoratore non abbia possibilità di una scelta diversa né in ordine al tragitto, né in ordine all'orario*". Il percorso deve essere, insomma, quello

normalmente compiuto dal lavoratore "*anche se diverso da quello oggettivamente più breve, purché giustificato dalla concreta situazione della viabilità*".

La **tutela assicurativa non opera** in caso di **interruzioni o deviazioni** (ma non di brevi soste che non espongono l'assicurato a un rischio diverso da quello cui sarebbe stato soggetto senza la sosta) del percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione al lavoro "*che siano del tutto indipendenti dal lavoro o comunque non necessitate*".

Ai fini della indennizzabilità dell'infortunio in itinere, la scelta del mezzo privato ogni qualvolta il tragitto possa essere compiuto a piedi o con mezzi pubblici **deve risultare necessitata**. L'uso del mezzo privato è **ritenuto necessario** quando:

- non esistono mezzi pubblici di trasporto dall'abitazione al luogo di lavoro o, se esistenti, non coprono l'intero percorso;

- non c'è coincidenza tra l'orario dei mezzi pubblici e quello di lavoro;

- l'attesa e l'uso del mezzo pubblico prolungherebbero eccessivamente l'assenza del lavoratore dalla propria famiglia.

La valutazione in ordine alla necessità dell'uso del mezzo privato va comunque condotta con **criteri di ragionevolezza**, individuati in:

a) sussistenza di un **nesso eziologico** tra il percorso seguito e l'evento, per cui il percorso deve costituire quello **normale** per recarsi al lavoro e tornare a casa;

b) sussistenza di un **nesso causale**, sia pure occasionale, tra l'itinerario seguito e l'attività lavorativa, nel senso che il percorso non deve essere seguito per ragioni personali o in orari non ricollegabili al lavoro;

c) **necessità** dell'uso del mezzo, per carenza o inadeguatezza dei mezzi pubblici ed eccessiva distanza che renda impossibile o troppo gravoso il tragitto a piedi. La necessità va valutata caso per caso e, quando non sussista, l'evento non deve essere indennizzato ricadendo nel cd. "rischio elettivo". La circolare 14 del 25.3.2016 afferma che il ricorso al "velocipede" è **sempre necessitato** equivalendo del tutto all'uso dei mezzi pubblici o al percorso a piedi.

Nulla cambia, infine, neppure se l'infortunio accaduto sia addebitabile a colpa del lavoratore, ragion per cui aspetti soggettivi della **condotta dell'assicurato** come **negligenza, imperizia o violazione di norme**, non interrompono il nesso causale tra rischio lavorativo e sinistro "*salvo si tratti di comportamenti così abnormi da sfociare nel rischio elettivo*", ossia quella "*deviazione puramente arbitraria dalle normali attività lavorative per finalità personali, che comporta rischi diversi da quelli inerenti alle normali modalità di esecuzione della prestazione*" (così Cass. 11885/2003).

La circolare richiama gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza di legittimità che escludono il nesso

causale quando sia caratterizzato da **esorbitanza, atipicità ed eccezionalità** rispetto all'attività lavorativa, tale da porlo come **causa esclusiva** dell'evento. In questo senso, con specifico riferimento all'uso del "velocipede" la tutela dovrà essere esclusa quando le circostanze dell'evento siano da qualificare come rischio elettivo e non solo come colpa (imboccare strade interdette al traffico o contromano, guida in stato di ubriachezza, ecc.).

DAL 23 DICEMBRE 2015 ABOLITO IL REGISTRO DEGLI INFORTUNI

In una logica di semplificazione degli adempimenti a carico del datore di lavoro l'art. 21, comma 4 del D.Lgs. 151/2015 ha abolito l'obbligo della tenuta del registro infortuni e dell'applicazione delle relative disposizioni sanzionatorie, a decorrere dal 90° giorno successivo all'entrata in vigore del decreto stesso.

Con la semplificazione prevista dalla norma è stata anticipata la soppressione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni (già stabilita dall'art. 53, comma 6 del D.Lgs. 81/2008) connessa all'emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

Nulla è mutato, invece, rispetto all'obbligo del datore di lavoro di denunciare all'INAIL gli infortuni occorsi ai dipendenti prestatori d'opera, come previsto dall'art. 53 del DPR 1124/1965 e s.m.i.

ANCORA SULLE DIMISSIONI ON LINE: DECORRENZA, VARIAZIONI SUCCESSIVE DEI TERMINI ED EFFICACIA, GIUSTA CAUSA

Torniamo sulla disciplina delle dimissioni on line per valutare la portata della riforma (perché la parola "semplificazione" è decisamente fuori luogo) alla luce di quanto affermato dal Ministero nelle FAQ presenti sul sito www.cliclavoro.gov.it:

17. La procedura influisce sul periodo di preavviso da parte del lavoratore?

No. Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione. Pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso.

18. Qual è la data di decorrenza da indicare nella compilazione del modello telematico?

La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.

20. Il modulo telematico ha la funzione di convalidare delle dimissioni già presentate con altra forma o quella di comunicare la volontà di dimettersi?

Il modello telematico non ha la funzione di convalidare dimissioni rese in altra forma bensì introduce la "forma tipica" delle stesse che per essere efficaci devono essere presentate secondo le modalità introdotte dall'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

21. Nel caso in cui, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore di lavoro deve rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

In questo caso il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua

manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è del resto comprovata dallo stato di malattia del primo.

22. Nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente.

23. Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni, come può essere comunicata la data di cessazione esatta?

La procedura telematica introdotta dall'articolo 26 del D.lgs.151/2015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. In questa ipotesi, la Comunicazione obbligatoria di cessazione, da effettuare secondo le vigenti disposizioni normative, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

Possiamo ricavare i seguenti principi:

- le dimissioni si presentano esclusivamente on line, in quanto la comunicazione telematica è la **forma tipica** e non rappresenta, come in precedenza, solo la convalida di un "altro" documento, già a mani del datore di lavoro. Non servono e non hanno alcuna efficacia le vecchie "lettere" di dimissioni e neppure il cd. comportamento concludente (l'assenza reiterata dal lavoratore, senza alcuna formalizzazione della volontà del lavoratore);
- l'efficacia delle dimissioni decorre da quando il datore di lavoro riceve – dal sistema informatico - la PEC contenente la comunicazione (nelle FAQ parrebbe possibile anche un invio su un indirizzo di posta non certificata ma la legge fa riferimento solo alla PEC);
- il lavoratore deve autonomamente calcolarsi il periodo di preavviso e indicare nella comunicazione la data di decorrenza delle dimissioni, ossia il giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro esaurito il preavviso;
- la procedura non modifica il termine di preavviso che resta quello previsto dal CCNL e variabile per durata a seconda delle diverse previsioni contrattuali;
- le parti, una volta che la comunicazione di dimissioni è pervenuta alla PEC del datore di lavoro, possono accordarsi diversamente per ridurre o azzerare la durata del preavviso e anticipare (o posticipare) la data di cessazione del rapporto senza necessità di una revoca e di una ulteriore comunicazione. Naturalmente, per ragioni di prova, è bene che ogni accordo successivo venga formalizzato per iscritto;
- la procedura non contempla le dimissioni per giusta causa, per cui il lavoratore dovrebbe indicare come data di decorrenza la data stessa di presentazione e formalizzare con lettera a parte la propria volontà di dimettersi per giusta causa, motivando tale scelta.