



Tra crisi certa e ripresa incerta

JOBS ACT E MONDO DEL LAVORO

di Gaetano Veneto*

A un anno esatto dalla promulgazione di una legge, enfaticamente e con vibrante spirito anglofilo chiamata Jobs Act, la l. 183 del 10 dicembre 2014, che più esattamente doveva definirsi “Legge Quadro sul mercato del lavoro: flessibilità e tipologie contrattuali”, è possibile trarre alcune conclusioni che, vista l’alluvie di decreti attuativi, non di rado approvati con colpi di mano nelle aule parlamentari espressi da voti di fiducia, chiesti ed ottenuti dal Governo, non possono che ritenersi conclusioni solo *in progress*.

E’ necessaria una premessa per valutare i primi risultati di questa ampia, quanto spesso confusa, forse talvolta azzardata, politica del lavoro (si pensi alle norme prive di copertura finanziaria), senza farsi prendere la mano da ideologismi preconcepiuti o da scelte valutative tutte legate a posizioni di parte (destra o sinistra, se mai può ancora parlarsi di queste nella politica del nostro Paese).

Di seguito, sinteticamente, si propongono alcune tematiche su cui riflettere e trarre conclusioni e valutazioni, in attesa di conferme o smentite, ora auspicabili, ora esecrabili.

Cercando di analizzare il



nuovo sistema, in via di assestamento ma comunque nelle grandi linee già definito, può affermarsi, senza tema di smentita, che lo stesso è basato su di un modello del tutto neo - liberistico e, pertanto, in controtendenza rispetto ai valori solidaristici che avevano ispirato tutta la legislazione del lavoro dalla metà degli Anni Sessanta del secolo scorso: si pensi, per l’esempio più eclatante, ad un raffronto tra lo Statuto dei Lavoratori (la legge 300 del 1970) e, appunto, il Jobs Act così come, preceduto da recenti interventi, disordinati ma incisivi, sul sistema pensionistico e sul processo del lavoro che, in tema di licenziamenti, ha travolto i precedenti contenuti e le procedure di tutela contro i licenziamenti ingiustificati.

Così si è passati, in meno di cinquant’anni, mentre il sistema globale evolveva in forme ormai neo - o post - capitalistiche, nel nostro Paese si è assistito ad una improvvisa e, apparentemente, inarrestabile inversione di rotta. Da una politica economica e governativa, pur con Governi di diversa ispirazione, sostanzialmente orientata a modelli keynesiani, corretti o ridotti, ma pur sempre ispirati ad un intervento dello Stato volto a concretizzare i valori di democrazia sociale e solidale (quali quelli sanciti nella nostra Costituzione) così come espressa dagli Anni Sessanta del secolo passato, si è assistito a un *révirement* verso un neo - liberismo, mascherato molto male ed incoltamente collegato ai ben più profondi valori poli-

tici del liberalismo, a fronte del quale le idee di Hayek e Von Mises possono apparire quasi ispiratrici di un modello rivoluzionario secondo soltanto a quello applicato, e male, ancora nella Corea del Nord.

Andiamo per brevi, sintetici esempi partendo, per seguire un modello logico progressivo, dall’ingresso (invero più teorico che reale e tutto da dimostrare e quando ci si sarà messi d’accordo su i dati e sugli Enti governativi, Istituti, statistici o meno, che li propinano) nel mercato del lavoro di forze nuove, o recuperate dopo più o meno lunghe estromissioni.

E’ il caso delle assunzioni, almeno nelle intenzioni nettamente privilegiate, a tempo indeterminato, di lavoratori attraverso il contratto “a tutele crescenti”.

continua a pagina 2



All'interno:

- 3** Il “decreto semplificazioni” e regime sanzionatorio in materia di sicurezza sul lavoro
- 4** Vecchi e nuovi orizzonti dello stress lavorativo
- 5** I rischi da “interferenza”
- 6** Il rischio elettivo e l’esclusione dall’indennizzo

* Professore di Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Bari

continua dalla prima pagina

JOBS ACT E MONDO DEL LAVORO

Per usare una battuta ad effetto, dovrebbe parlarsi in questo caso più correttamente di "assunzioni a tutela differita", lasciando invece alla piena libertà discrezionale del datore di lavoro, per i primi tempi, la gestione del rapporto di lavoro, sottoposto solo ad oneri economici in caso di "abusi o ingiuste prevalenze" (come un tempo si diceva) per la risoluzione dello stesso.

Si noti che nel frattempo - non direttamente come severamente "suggerisce" l'Unione europea a proposito dell'alleggerimento degli oneri fiscali e contributivi per il datore di lavoro in una ordinaria e virtuosa regolamentazione del lavoro subordinato - ma surrettiziamente il Governo ha esentato il datore di lavoro dai versamenti contributivi per alcuni periodi di tempo per i quali i costi finiscono col ricadere su l'INPS e, quindi, sostanzialmente sull'intero sistema previdenziale e assicurativo già di per sé a rischio per la difficoltà di reggere il peso dell'intero sistema, soprattutto pensionistico.

E' a tutti noto che esiste un Giudice, di per sé galantuomo, il tempo. Già fra qualche

mese potremo valutare quanti contratti "a tutela crescente" sopravvivranno e quanti invece rimetteranno sul mercato, con una o due mensilità di penale in tasca e sempre minori speranze di un ritorno al lavoro.

Altro esempio da prendere in considerazione è quello dei contenuti dei nuovi modelli contrattuali così come configurati dalle novelle legislative partorite dai decreti figli del Jobs Act.

Nella vita del contratto la possibilità di modificare e "flessibilizzare" il contenuto dello stesso, cambiando, molto più ampiamente di quanto fosse possibile con il vecchio 2103 c.c., le mansioni e perfino la qualifica del dipendente, lascia come unico vincolo per il datore quello della garanzia categoriale.

In sostanza possono restare solo ferme ed inalterate le grandi distinzioni tra dirigenti, quadri ed impiegati e, infine, operai.

All'interno di questa *summa divisio*, mano libera per il datore di lavoro, salva restando soltanto la garanzia retributiva, quella solo contrattuale, per il dipendente debitamente "flessibilizzato".

Ancora: il tema dei control-

li a distanza della prestazione lavorativa, con un pò di attenzione al Grande Fratello orwelliano. Il famoso saggio del grande e visionario scrittore che portava come titolo il "1984".

Nel nostro caso, visto che il Jobs Act è nato venti anni dopo, nel dicembre 2014, si tratta di fare i conti fra esigenze, giuste ed incontestabili, di gestire i rapporti di lavoro facendo i conti con le profonde quanto inarrestabili modificazioni e sofisticazioni dell'organizzazione e dei sistemi del controllo a distanza e gli altrettanto incontestabili, quanto purtroppo sempre più residuali, diritti di tutela della *privacy* in una società che, viceversa, sempre più espone il genere umano alla visione e/o ascolto, voluto o meno, della collettività.

In questo caso basti pensare, per alcuni tristi esempi, all'incontenibile voglia di *outing* o ancora di *selfie*, rovescio della medaglia di una solitudine che travolge masse svuotate di ogni legame solidaristico e di capacità e volontà di dialogo: i giovani, purtroppo, sono la testimonianza più ampia e crudele in tutto il mondo, in partico-

lare nella società capitalista ormai svuotata di valori sociali per la sua selvaggia finanziarizzazione.

Infine il caso delle ondivaghe politiche pensionistiche e delle opzioni, smentite dalla sera al mattino dopo, come nel caso recentissimo della timida quanto interessante proposta dell'INPS (Organo Governativo), attraverso il neo Presidente Boeri, presentata e, nello stesso giorno, pur ritenute "interessanti per un'ampia discussione" (dichiarazione testuale del Governo), messa da parte dal Governo stesso perché mancante di ogni copertura finanziaria.

Eppure, nel nostro dolente Sud, sempre voglioso però di passare da apparente palla al piede a volano per la ripresa dell'intero Paese, tanti giovani (e meno giovani), uomini e donne, vogliono essere protagonisti senza continuare in un'amara emigrazione, dalla loro terra al Nord e da quest'ultimo all'estero.

Il 2016 ci attende, speriamo con dati più certi, per un nostro futuro a sua volta più sicuro e solidale.

Auguri: noi speriamo che ce la caviamo!



IL SINDACATO DEI CITTADINI

Con il patrocinio dell'Ordine degli Avvocati TARANTO



In collaborazione con l'Università degli Studi "G. Moro" BARI



Centro Studi Diritto del Lavoro BARI



CORSO DI FORMAZIONE CONTINUA



**LA LEGISLAZIONE RIFORMATA
E LE PROSPETTIVE
DEI MODELLI CONTRATTUALI
DEL DIRITTO DEL LAVORO**

ANALISI, CONFRONTI E PROPOSTE
PER ELABORARE LE NUOVE STRATEGIE SINDACALI

10, 24 Novembre e 1 Dicembre 2015 - Camera di Commercio Taranto - 9.30/12.30
11 Dicembre 2015 - Scuola Forense Ordine Avvocati Taranto - 15.30/18.30

Il corso è valido ai fini del riconoscimento dei crediti formativi dell'Ordine degli Avvocati di Taranto

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA
UIL Taranto

RELATORI

**Antonio BELSITO - Daniela CERVELLERA - Mariangela D'ABRAMO -
 Maria DI CORATO - Tommaso GERMANO - Antonio NUNZI -
 Rocco PALOMBELLA - Giancarlo TURI - Gaetano VENETO**

SALUTO

Vincenzo DI MAGGIO, Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Taranto
Luigi SPORTELLI, Presidente CCAA di Taranto
Aldo PUGLIESE Segretario generale UIL Puglia - Bari

Il "decreto semplificazioni" e regime sanzionatorio in materia di sicurezza sul lavoro

di Tiziana Valeriana de Virgilio*

Nell'ambito degli interventi di riforma affidati dalla legge delega n. 183/2014 (cd. Jobs Act) ai successivi decreti attuativi del sistema legislativo lavoristico, il d.lgs. n. 151/2015, in vigore dallo scorso 24 settembre, ha mirato alla razionalizzazione e semplificazione degli adempimenti maggiormente "burocraticizzati" del rapporto di lavoro, tra cui proprio quelli connessi alla materia della salute e sicurezza.

L'obiettivo dichiarato del decreto è stato quello di rimodulare tali adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese, in modo da recuperare margini di dinamicità e sfuggire a quella *over regulation* che spesso è controproducente nel nostro ordinamento.

In tale direzione si muovono i due interventi di modifica principali del d.lgs. n. 81/2008, ovvero la riforma della disciplina del concorso formale di alcuni reati e la rimodulazione delle sanzioni in caso di omessa formazione dei lavoratori e sorveglianza sanitaria, di cui rispettivamente agli artt. 18, co. 1, lett. g) e 37, commi 1, 7, 9 e 10 del T.U. in materia di sicurezza sul lavoro.

In specie l'art. 20 del decreto semplificazioni riforma l'art. 55 del d.lgs. n. 81/2008 prevedendo che le sanzioni in caso di omesso invio dei lavoratori a visita medica entro le scadenze previste dal protocollo di sorveglianza sanitaria, ovvero per omessa formazione dei lavoratori siano modulate in base al numero di lavoratori coinvolti, essendo raddoppiate se essi siano tra 6 e 10 e triplicate se le violazioni si riferiscano ad oltre 10 lavoratori.



La disposizione riveste una particolare importanza, qualora si pensi che specie in settori quali l'edilizia tali violazioni siano spesso contestate dagli enti di vigilanza: dunque, la nuova disposizione attua una applicazione progressiva delle sanzioni, valorizzando il dato numerico dei lavoratori coinvolti, secondo un principio di rimodulazione delle stesse in base alla gravità dell'inadempimento. Di contro, cessa l'applicazione del regime del concorso materiale dell'illecito penale per ogni singolo lavoratore interessato dalla violazione, che avrà attuazione sia per i reati contestati dall'entrata in vigore del decreto sia per quelli contestati ma non ancora giunti a sentenza di condanna passata in giudicato, per il principio del *favor rei* in caso di pena più favorevole per l'imputato introdotta con legge seguente alla commissione del reato.

In linea con quanto sopra, si pongono anche la possibilità per datore di lavoro di eseguire egli stesso il compito di addetto alle emergenze e primo soccorso, anche qualora abbia affidato ad un RSPP esterno tale compito, in aziende con più di 5 addetti,

fermi restando gli obblighi di formazione e informazione.

Ed ancora, con riferimento alle prestazioni di lavoro accessorio, l'art. 20 del decreto prevede che si applichino le disposizioni del T.U. in via integrale qualora la prestazione sia resa in favore di un committente imprenditore o professionista, mentre negli altri casi (ad es. condomini, Onlus) resteranno fermi solo gli obblighi riguardanti la formazione, la sorveglianza sanitaria e attrezzature di lavoro.

Restano esclusi del tutto dalla applicazione delle disposizioni del testo unico i collaboratori domestici a carattere straordinario e chi svolge piccole prestazioni domiciliari.

Ex adverso la norma statuisce l'inclusione tra i soggetti destinatari della disciplina in materia di salute e sicurezza, dei volontari delle associazioni sportive dilettantistiche, di promozione sociale ed associazioni religiose, ma con limitazione alla sola formazione, sorveglianza sanitaria ed attrezzature di lavoro.

Punto dubbio, invece, riguarda il *revirement* della normativa in tema di conduttori di generatori a vapore, di

cui all'abrogata l. 1132/1927 e R.d.l. 1331/1926 ad opera del cd. "decreto taglia-leggi" n. 112/2008, su cui si attende il successivo decreto del Ministero a chiarimento.

Da ultimo, sulle sanzioni in tema di attrezzature, DPI ed impianti elettrici, si registra una riorganizzazione della precedente normativa di cui all'art. 87 del d.lgs. n. 81/2008, con definizione della

q u a l i f i c a d i
"operatore" che comprenderà sia il dipendente sia il datore che usi le attrezzature, con contestuale estensione dell'obbligo formativo anche per quest'ultimo.

Da una prima lettura della novella, dunque, può desumersi la positività della mitigazione del regime sanzionatorio in materia di sicurezza sul lavoro, che unitamente alla molteplicità e spesso faraginosità, degli adempimenti posti a carico dei datori di lavoro, sono accusate d'essere la causa stessa degli "inevitabili" inadempimenti datoriali.

Tuttavia, si ritiene che ciò che manchi ad oggi sia soprattutto un riallineamento ed armonizzazione della disciplina sanzionatoria rispetto a quella sostanziale, che contemperino un complessivo alleggerimento normativo rispetto all'attuazione di un programma di incentivazione degli strumenti preventivi nei luoghi di lavoro, poiché, si ricordi bene, quando vi è un accertamento di una violazione, o peggio ancora il riscontro di un infortunio sul lavoro o malattia professionale, il sistema ha già fallito. Su questo c'è ancora molto da fare.

* Avvocato, Dottore di ricerca PhD



Vecchi e nuovi orizzonti dello stress lavorativo

di Valerio Antonio Belsito*

Una sentenza della Corte di Cassazione ricorda la natura costituzionale del diritto ai riposi settimanali

La frequenza eccessiva degli interventi normativi sul mercato del lavoro è cosa nota a tutti.

Orbene, l'ultimo nato nella nursery delle riforme del lavoro è il giovane job's act, che nonostante la sua piccola età è già molto ingombrante, essendo intervenuto su alcuni punti considerati a lungo intoccabili, come una scure sui pilastri dell'antico diritto del lavoro nostrano.

In detto coacervo normativo, il rischio di perdere di vista alcuni punti cardinali è senza dubbio elevato e si tratta di un pericolo da non sottovalutare, se si vuole evitare di smarrire del tutto la diritta via tracciata dai Padri Costituenti prima e da illustri giuslavoristi poi.

Accade così che la Corte di Cassazione ponga alla base di un recente *decisum* non già una delle normative di nuova generazione, ma la mamma, pardon, la *grandmother* dell'ordinamento, la Sig.ra Costituzione della Repubblica.

Nella specie si affermava che l'adibizione a turni di lavoro senza il riconoscimento dei riposi settimanali comporta l'oggettivo aumento della penosità del lavoro, con incidenza diretta su diritti costituzionalmente tutelati.

Tale conclusione seguiva un raffinato distinguo operato dalla Corte, tra il danno biologico conseguente ad una specifica infermità causata dalla mancata

fruizione dei riposi settimanali dovuti e il danno da "usura psico-fisica" o danno da stress, da considerarsi presunto (si direbbe quasi oggettivo) in conseguenza della mancata fruizione dei riposi stessi.

La Corte spiega detto distinguo articolando che "l'interesse lesa dall'indempimento datoriale ha una diretta copertura costituzionale" di talchè la lesione del diritto ai riposi settimanali genera, in capo al datore, l'obbligo di

risarcire questo danno da stress, avente natura non patrimoniale.

Si fa riferimento, in particolare, all'articolo 36 della Costituzione che - lo si ricorda - prevede il diritto per il prestatore al riposo settimanale ed a ferie annuali, diritto a cui, per espressa menzione, non può rinunciare.

Vero è che il danno da stress lavorativo, da non confondersi con lo "stress lavoro correlato", ha natura di danno non patrimo-

niale da contratto e la sua risarcibilità non nasce *sic et simpliciter* dalla mancata fruizione dei riposi settimanali.

Pur tuttavia la prova del pregiudizio sofferto per la maggiore penosità del lavoro può essere soddisfatta anche attraverso presunzioni semplici (Cass. civ., Sez. lav., 15 luglio 2015, n. 14812).

Tale ultimo principio, riveste un ruolo davvero importante per il lavoratore e, di fatto, costituisce la concreta attuazione del principio costituzionale dell'art. 36, terzo comma.

In conclusione può affermarsi che, non per la prima volta e non per caso, la Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 14812/2015, ha messo in luce una normativa costituzionale semplice e precettiva, come il diritto ai riposi settimanali.

Non si tratta di una considerazione nostalgica, né tantomeno un voler ignorare le nuove normative, ma solo di dare il giusto risalto a principi esistenti e sempre esistiti e che, pertanto, mantengono il loro ruolo cardine nell'assetto del *corpus* normativo in materia di lavoro.

Non sia mai detto, dunque, che a queste latitudini sia d'uso criticare aprioristicamente le giovani (ed alluvionali) normative che regolamentano i rapporti di lavoro, ma di certo la "Signora Costituzione", pur prossima ai settanta - almeno sotto alcuni profili - resta ancora molto gagliarda.

IN LIBRERIA
IL NUOVO NUMERO DELLA RIVISTA

ANNO IX - N° 3
novembre 2015

ISSN 1974-4269
il diritto dei lavori

Rivista Scientifica Giuslavoristica

il diritto
dei lavori

diretta da
Gaetano Veneto

COORDINATORE SCIENTIFICO
Antonio Belsito

VICEDIRETTORE
Tommaso Germano

COMITATO SCIENTIFICO
Gaetano Veneto, Fernando Fita Ortega, Vito Gallotta, Giuseppe Pellacani, Giuseppe Tucci, Ugo Villani, Tommaso Germano, Luis Enriquez Nores Torres, Sara Alcázar Ortiz, Angel Luis de Val Tena, Nicola De Marinis, Cataldo Balducci, Giuseppe Losappio, Giovanni Mummolo, Antonella Pasculli, Francesco Fischetti, Antonio Belsito

In collaborazione con i docenti e i cultori di Diritto del Lavoro e Master Prevenzione e Gestione Multidisciplinare del Mobbing dell'Università degli Studi Aldo Moro di Bari

Realizzata dal

Centro Studi diritto dei lavori
RESPONSABILE DI REDAZIONE Daniela Cervellera

REDAZIONE
Mario Assennato, Maria Basile, Valerio Antonio Belsito, Clarenza Binetti, Ezio Bonanni, Fabio Cardanobile, Marilena Cortese, Silvia Ardua D'Alesio, Mario Di Corato, Domenico Di Piero, Nicola Gasparro, Francesco Gismondi, Maria Mangiatori, Felicia Papagni, Emanuela Sborgia, Romeo Tigre, Francesco Verdebello, Pietro Zamparese

Cacucci Editore

* Avvocato

I RISCHI DA "INTERFERENZA"

di Daniela Cervellera*

Nonostante il d.lgs. n. 81/2008 abbia previsto, all'art. 26, la valutazione dei rischi da interferenza, non di facile soluzione restano i problemi connessi ai contratti di appalto e subappalto

Il concetto di interferenza - che presuppone un obbligo di coordinamento tra committente, appaltatore ed, eventualmente subappaltatore - non è definito dal d.lgs. n. 81/2008 quanto, piuttosto, dalla Determinazione n. 3/2008 dell'Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che la definisce quale "circostanza in cui si verifica un contatto rischioso tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale tra imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti".

La previsione normativa di cui all'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 è tesa a tutelare coloro che lavorano per imprese diverse in una situazione di interferenza le une con le altre determinata dallo svolgimento di simultanee attività lavorative nello stesso luogo di lavoro.

In tali casi il datore di lavoro (committente), al fine di prevenire ed evitare i rischi interferenziali - intrinseci alla contemporanea presenza di più imprese nello stesso luogo - è tenuto ad attivare ed promuovere percorsi condivisi di informazione e cooperazione, nonché a risolvere le problematiche insorgenti in ragione della estraneità all'ambiente di lavoro dei



dipendenti delle imprese appaltatrici.

L'interferenza non può essere meramente circoscritta alle ipotesi di contatto rischioso tra lavoratori di imprese differenti ed operanti nello stesso luogo di lavoro, quanto piuttosto alla coesistenza di più organizzazioni, facenti capo a soggetti diversi. In particolare non è rilevante l'interferenza di fatto tra i lavoratori delle diverse imprese quanto, piuttosto, il potere di interferenza nei confronti dell'appaltatore.

Di fatto, attraverso l'elaborazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI) il datore di lavoro (committente) effettua la valutazione dei rischi presenti ed elabora misure preventive e protettive volte ad eliminarli o, quantome-

no, ridurli.

L'obbligo di elaborazione del DUVRI non sussiste quando il servizio prestato è di natura intellettuale o si tratti di mera fornitura di materiali ma deve essere redatto nei casi di rischio incendio elevato e per le attività svolte in ambienti confinati o in cui vi sia presenza di agenti cancerogeni, mutageni, biologici, di amianto o di atmosfere esplosive, nonché per quelle elencate nell'allegato XI del d.lgs. n. 81/2008.

Nel settore edile, diversamente, la valutazione dei rischi da interferenze lavorative è effettuata attraverso la redazione del POS (Piano di Sicurezza Operativo) in cui vengono definite le misure di sicurezza rivolte ad eliminare o ridurre al minimo i rischi lavorativi all'interno del contratto

d'opera. I singoli POS, forniti da ogni impresa, confluiscono nel PSC (Piano di Sicurezza e Coordinamento), che è un documento redatto dal Coordinatore per la sicurezza del cantiere (CSE) finalizzato alla individuazione delle criticità emerse dai POS. Pertanto in un cantiere in cui confluiscono impiantisti e professionisti individuali, nonché eventuali imprese subappaltatrici, specializzate in un determinato settore, ciascun soggetto deve contribuire alla elaborazione del documento da interferenze che sarà redatto sulla base dei dati forniti in relazione alle specifiche attività.



Infortuni sul lavoro

Il rischio elettivo e l'esclusione dall'indennizzio

di Maria Basile*

La tutela dell'invalidità derivante da infortuni sul lavoro e da malattie professionali è gestita dall'INAIL.

Il d.lgs. n. 38/2000 ha disposto con l'art. 12 la modifica dell'art. 2 del d.P.R. n. 1124/1965 cosicché l'assicurazione comprende anche i cosiddetti infortuni in itinere ovvero quegli infortuni che avvengono durante "il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro".

L'infortunio, a seguito del quale si chiede l'indennizzo, deve essersi verificato in **occasione di lavoro** e cioè nell'ambiente di lavoro, causato da macchinari, persone o da qualsivoglia elemento esistente in azienda purchè sia attinente alla condizione oggettiva e storica della prestazione lavorativa, presupposto dell'obbligo assicurativo, ivi compresi gli spostamenti spaziali del lavoratore, funzionali allo svolgimento della prestazione stessa (cfr. art. 2 d.P.R. 30/06/1965 n. 1124 così come modificato ed integrato dal d.lgs. 23 febbraio 2000 n. 50).

Si fa presente che in tema di infortuni sul lavoro la normativa vigente non si riferisce alla causa di lavoro, bensì alla occasione di lavoro per cui, in tema di rischio specifico, vanno inclusi anche quelli occorsi al lavoratore mentre si reca sul posto di lavoro o torna a casa (cosiddetto infortunio in itinere), nonché quelli rivenienti da caso fortuito o da eventi naturali, nonché da colpa dello stesso lavoratore.

Sono invece esclusi dall'indennizzo soltanto gli infortuni rivenienti da dolo dello stesso lavoratore, nonché quelli non aventi alcun rapporto con lo svolgimento del suo lavoro. Trattasi del cosiddetto rischio elettivo che identifica un vero e proprio limite all'indennizzo dell'infortunio sul lavoro.

Non va infatti indennizzato l'infortunio causato da comportamenti abnormi e volontari dello stesso lavoratore il quale ponga in essere un atto del tutto arbitrariamente ed estraneo alle finalità produttive, ovvero un atteggiamento motivato da iniziative personali anche contrarie alle direttive del datore di la-

voro o agisca senza che vi sia alcun nesso causale tra l'evento conseguente all'azione del lavoratore e l'attività lavorativa.

La giurisprudenza di legittimità ha costantemente statuito che per rischio elettivo deve intendersi un comportamento estraneo e non attinente all'attività lavorativa dovuto ad una scelta arbitraria del lavoratore il quale crei volutamente una situazione diversa da quella inerente l'attività lavorativa, ponendo in essere una causa interruttiva di ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento (cfr. Cass. civ., Sez. lav., 22 febbraio 2012 n. 2642).

Va ribadito che questo comportamento deve essere volontario e attuato con dolo, così configurando il cd. rischio elettivo che si differenzia dall'atto meramente colpevole del lavoratore per cui non viene esclusa l'operatività dell'assicurazione obbligatoria, trattandosi di un atto, seppur volontario, del lavoratore colpevole per imprudenza, negligenza ed imperizia, ma rientrante tra le finalità produttive e quindi non idoneo ad interrompere il nesso tra l'infortunio e l'attività lavorativa.

In buona sostanza il lavoratore, che di sua iniziativa decida di percorrere una

via diversa da quella indicata dal datore secondo le esigenze produttive, pone in essere una condotta anomala, esorbitante e quindi fuori dal nesso tra infortunio e attività lavorativa.

Recentemente (Cass. civ., Sez. lav., 16 ottobre 2014) la Suprema Corte di Cassazione ha evidenziato che costituisce rischio elettivo la deviazione dalle normali attività lavorative puramente arbitraria ed animata da finalità personali poiché comporta rischi diversi da quelli inerenti le usuali modalità di esecuzione da prestazione.

Anche in tale circostanza la giurisprudenza di legittimità ha evidenziato il concorso simultaneo degli elementi inerenti la presenza di un atto volontario arbitrario diretto alla soddisfazione di impulsi meramente personali senza il nesso di derivazione con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Riepilogando, il rischio elettivo non interviene quando il lavoratore per sua negligenza subisca un infortunio sul lavoro, bensì solo quando il suo comportamento oltre ad essere anomalo, appartenga ad una sua personale iniziativa non autorizzata dal datore di lavoro e non sussista alcun nesso con l'attività produttiva aziendale.



* Avvocato



Il Presidente, il Consiglio Direttivo del Centro Studi Diritto dei Lavori
e la redazione de
il lavorista
Augurano a tutti

Buon Natale



ISTITUTO DI VIGILANZA

"Casalino" S.r.l.

- **SERVIZIO URBANO - CAMPESTRE**
- **SISTEMI ANTI-JAMMER**
- **SERVIZIO ANTIRAPINA**
- **TRASPORTO VALORI**
- **TELE/RADIO ALLARMI**
- **TELESOCCORSO**
- **VIDEOSORVEGLIANZA A DISTANZA**
- **VIGILANZA SATELLITARE**
- **VIGILANZA DI QUARTIERE**
- **CENTRALE OPERATIVA APERTA H24**

AUTORIZZATO PER L'INTERA PROVINCIA DI FOGGIA

CENTRALE OPERATIVA (24h/24)

VIA DE FLORIO, 5 - TEL. 0884.587458 - FAX 0884.515260 - MANFREDONIA

FILIALE LOGISTICA - FOGGIA

VIA DELLA REPUBBLICA, 13 - ANG. VIA S. M. DELLA NEVE, 41 - Tel. 0881.773860 - FOGGIA

UFFICI AMMINISTRATIVI

LARGO NICASTRI, 5 - TEL. 0884. 511818 - FAX 0884.515453 - MANFREDONIA

FILIALE LOGISTICA - VIESTE

Piazza Roma, 4 - Tel. 0884.700079 - VIESTE (FG)

Sito web: www.vigilanzacasalino.it

E-mail: direzione@vigilanzacasalino.it

www.csddl.it

Centro Studi diritto 
dei lavori

ricerca & formazione



Ordine degli Ingegneri



Ordine degli Architetti



Ordine dei Consulenti del lavoro



Consiglio Nazionale dei Geometri

SEMINARIO NAZIONALE *sul tema*

Ambiente Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro dopo la riforma del Jobs Act

3 e 4 DICEMBRE 2015

Sala Convegni
Palazzo Dogana - Foggia

con il patrocinio:



COMUNE DI FOGGIA



PROVINCIA DI FOGGIA



REGIONE PUGLIA

in collaborazione con:



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO