

il lavorista



BOLLETTINO del *Centro Studi* diritto
dei **lavori**

Anno X

ISSN 1972-7704

12 dicembre 2018

www.csddl.it

Rivista telematica

Diffusione gratuita

**IV Edizione del
SEMINARIO NAZIONALE
Ambiente
Salute
e Sicurezza**

di Antonio Belsito*

Negli scorsi anni abbiamo sviscerato le varie problematiche insorte in tema di "Ambiente, lavoro e sicurezza" riscontrando numerose inadeguatezze della normativa vigente, nonostante i continui passi avanti dopo l'adozione del d.lgs. n. 81/2008.

A dieci anni dall'entrata in vigore di tale normativa si rileva che purtroppo le cd. "morti bianche" sul lavoro sono tutt'altro che diminuite ove si tenga conto, in particolare, che a fronte degli oltre mille morti sul lavoro all'anno si riscontra una vertiginosa diminuzione dell'occupazione.

Ne consegue che se si raffrontano le percentuali pubblicate al numero dei lavoratori occupati, si evince un quadro tutt'altro che positivo.

Con ciò non si vuol mettere in risalto il fallimento di una normativa, bensì la necessità di adeguarla alle effettive esigenze da più parti rivendicate.

E, per non farci mancar nulla nel nostro bel Paese continuiamo a dover affrontare il più imbarazzante dei problemi: quello di scegliere tra la tutela del lavoro, da un lato e della salute dei lavoratori e dei cittadini tutti, dall'altro. Valga, per tutti, l'annosa questione "ILVA" di Taranto in cui è evidente la contrapposizione tra esigenze produttive e tutela ambientale.

Soprattutto di questo imbarazzante dilemma si occuperanno i numerosi illustri relatori che nei giorni 12 e 13 dicembre a Foggia interverranno per fornire proposte e suggerimenti concreti per arginare un simile e increscioso problema.

* Avvocato giuslavorista

LA STRANA STORIA DELLA CAPRA E DEI CAVOLI

Salute e lavoro: diritti compatibili o sempre in conflitto?

di Gaetano Veneto*

Una sentenza della Corte costituzionale, recentissima quanto significativa nei contenuti di una motivazione largamente supportata da puntuali e ricchi riferimenti a norme e diritti sanciti dalla Corte sociale europea e da Convenzioni internazionali che integrano ed innervano il dettato della nostra Carta del

1948, sentenza emanata in tema di indennità per licenziamento illegittimo, in questo delicato momento dei rapporti tra il nostro Paese e l'Unione Europea, induce a qualche riflessione, e insieme stimola ad un dibattito che auspichiamo quanto più diffuso ed approfondito sui due temi, sempre ricorrenti, della salute



e del diritto al lavoro.

La sentenza innanzi citata, la numero 194 del 26 settembre 2018, depositata e pubblicata qualche giorno fa, l'8 novembre, abbonda di richiami alla Corte sociale europea, alle decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali, riferendosi altresì alla Convenzione OIL numero 158 del 1982, ispiratrice dell'articolo 24 della citata Carta sociale europea, così ridefinendo ed ampliando le tutele per il lavoratore ingiustamente licenziato.

continua alla pagina seguente

* Professore già ordinario di Diritto del Lavoro

CONFIMPRESE ITALIA
Confederazione Nazionale Diritto del Lavoro, Firenze - Roma - Napoli

Centro Studi
diritto
dei lavori

FdP
Federazione dei Professionisti
Sec. di Circeiata

**IV Edizione del
SEMINARIO NAZIONALE
sul tema
Ambiente
Salute
e Sicurezza
nei luoghi di lavoro**

**L'INACCETTABILE CONTRAPPOSIZIONE
DEI DUE PRINCIPI COSTITUZIONALI:
IL DIRITTO AL LAVORO E QUELLO
ALLA SALUTE E ALLA SICUREZZA**

**12 e 13 DICEMBRE 2018
ore 9-18,30**

Sala Convegni - Palazzo Dogana - Foggia

in collaborazione con:

www.csddl.it | RICONOSCIMENTO CREDITI PROFESSIONALI
- info@csddl.it -

meleam
medicina lavoro ambiente consulenza qualità

All'interno:

- 3** I pagamenti delle retribuzioni devono essere tracciati
- 4** Health & Safety
- 5** Permessi legge n. 104/1992

— continua dalla prima pagina

LA STRANA STORIA DELLA CAPRA E DEI CAVOLI

Questo riferimento al recente operato della Corte costituzionale viene utilizzato, in questo breve articolo, con riserva di più ampio approfondimento, per affrontare l'argomento più volte affrontato dai Giudici della Suprema Corte, regolatrice ed interprete delle norme costituzionali, per prendere in considerazione i due temi, scottanti ed artatamente giustapposti della tutela della salute sui luoghi di lavoro e del diritto al lavoro, con un corollario di un affievolito diritto alla salute, dovendosi, a parere di economisti e sociologi d'accatto, fare i conti con le esigenze della produzione e i pericoli di aggravamento di costi di essa per gli obblighi imposti in nome di una "eccessiva tutela della salute del lavoratore".

Con la sentenza numero 58 depositata il 23 marzo 2018, a proposito della insieme drammatica quanto prolungata vicenda ILVA, la Consulta torna ancora una volta ad occuparsi del tema salute - sicurezza dei lavoratori. La più sensibile dottrina giuslavoristica ha rilevato un significativo mutamento di posizione della giurisprudenza costituzionale rispetto ad una precedente sentenza, la n. 85 del 2013, nella quale la Corte aveva affrontato il conflitto tra questi due diritti utilizzando l'opinabile criterio di "un ragionevole bilanciamento tra diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione ... quello alla salute (art. 32 Cost.) e ... quello al lavoro (art. 4 Cost.), da cui deriva l'interesse costituzionalmente rilevante al mantenimento dei livelli occupazionali ed il dovere delle istituzioni pubbliche di spiegare ogni sforzo in tal senso".

Il tutto sulla base di una affermazione lapidaria che, al tempo, lasciò già allora molti dubbi tra gli studiosi, che "tutti i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione si trovano in un rapporto tale ... che non è possibile ... individuare uno di essi che abbia la prevalenza assoluta su altri".

Pertanto, sempre nella stessa sentenza si leggeva che "... la qualificazione come primari dei valori dell'ambiente e della salute significa... che gli stessi non possono essere sacrificati ad altri interessi ancorchè costituzionalmente tutelati, non già che gli stessi siano posti alla sommità di un ordine "gerarchico assoluto".

Come si legge, la sentenza interpretava l'articolo 41 della Costituzione in modo che, se e quando si parla della salute, dovrebbe garantirsi un bilanciamento che invece per nulla viene richiesto dalle esigenze di una "libertà economica" dell'iniziativa privata, fino al diritto di un bilanciamento con la tutela della salute.

La sentenza del 2018, riprendendo precedenti pur se datate sentenze, la 405 del 1999 e la 399 del 1996, esalta viceversa i limiti alla tutela dell'iniziativa economica privata quando questa ponga in pericolo la sicurezza del lavoratore e pertanto sancisce che non possono che imporsi limiti ai datori di lavoro per la prote-

zione della salute e dell'integrità fisica.

A questo punto scopriamo le carte.

La nuova, e ben diversamente orientata, sentenza 58/2018, confrontata a tutte le altre, direttamente riportabili al caso ILVA, ed in particolare alla 85 del 2013, disvela, smascherandola, tutta l'ipocrisia del cd. "contemperamento degli interessi" fino a qualche tempo addietro utilizzato attraverso una lettura forzata del principio di cui all'articolo 41 Cost. da coordinare con una mera e non orientata sottoposizione a quei vincoli propri di una legislazione statale doverosamente ispirata, ancor più che al dettato, di altissimo valore politico ma veramente programmatico, dell'articolo 1 che fonda la Repubblica sul lavoro, ma vincolata ed ispirata ad articoli, quali il 32 e, per i vincoli ed i richiami internazionali, a normative e direttive europee e, più in generale, di una comunità

internazionale volta sempre più al rispetto e alla tutela della persona umana e, per essa, del lavoratore, garantendone salute e dignità, sul piano fisico e morale.

Il liberalismo (e liberismo) all'italiana viene così imbrigliato e ricondotto negli argini, ben definiti e rigorosi, di un solidarismo che nel nostro Paese e nella comunità super nazionale esige sempre più una "globalizzazione" che per sua natura tende a ridurre differenze ed ingiuste prevalenze.

Già nel 1990 la Corte costituzionale, di fronte al problema di definire la "miglior tecnologia possibile", condizionandola alla scelta di "costi non eccessivi" (frase già utilizzata in precedenza) aveva sancito che tale tecnologia andasse scelta utilizzando il criterio del "rispetto del principio fondamentale del diritto alla salute sancito dall'art. 32 della Costituzione. Conseguentemente il condizionamento al costo non eccessivo dell'uso della migliore tecnologia disponibile va riferito al raggiungimento dei livelli inferiori a quelli compatibili con la tutela della salute umana".

Così, scegliendo la strada di una interpretazione e chiarificazione di principi "contemperati" con altri, fatti propri dalle sentenze precedenti, la Corte, nella motivazione di questa sentenza del 2018, spazza via bilanciamenti equivoci, privilegiando l'importanza essenziale ed indeclinabile del diritto alla salute, bene primario per la collettività ed essenziale per rendere concreti e fruibili tutti gli altri diritti, primo fra tutti quello al lavoro per una reale esistenza libera e dignitosa.

Lasciando da parte la capra, insieme tenendola lontana dalle prelibate ed agoniate foglie di cavolo, si smaschera, fotografandola nella sua ipocrita matura di liberismo truccato, garantendo realmente il diritto al lavoro senza oltraggiare la vita umana.

XV Edizione





Corso di aggiornamento in Diritto del Lavoro

Decreto dignità e le nuove sfide del sistema lavoro

Giovedì 29 Novembre 2018 - ore 15.00
Registrazione dei partecipanti - ore 14.30
 Apertura lavori: Palazzo Dogana - Provincia di Foggia - Piazza XX Settembre

I SESSIONE: Decreto dignità ed immigrazione: legalità e Deontologia

Interventi di salute:
Nicola Gatta *Presidente Provincia Foggia*
Franco Landella *Sindaco di Foggia*
Antonietta Colasanto *Consigliera di Parità Provincia di Foggia*
Leo Di Gioia *Assessore Regionale all'Agricoltura Regione Puglia*
Antonella Di Modugno *Direttore Ispettorato Territoriale del lavoro di Foggia*
Roberto De Pascale *Cordinatore Puglia e Basilicata Ugdec*
Coordina i lavori
Roberto de Meo
Prof. a Contratto Università di Foggia - Esperto di Diritto del Lavoro

Intervengono:
Angelo Irano *Responsabile Divisione Servizi per il Lavoro-ANPAL Servizi*
Giuseppe Laurino *Consigliere Nazionale ODCEC*
Tommaso Germano *già Professore di Diritto del Lavoro Università di Bari*
Monica Sgarro *Giudice del Lavoro Tribunale di Foggia*
Ettore Palomba *Avvocato - Segretario Consiglio Ordine Avvocati*

Note: Le singole giornate saranno valide per il riconoscimento di n. 3 crediti formativi. La Sessione del 29 Novembre riconoscerà n. 3 crediti formativi da parte dell'Ordine degli Avvocati di cui 1 per Deontologia. Crediti formativi dell'Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in corso di accreditamento.

Per ulteriori informazioni rivolgersi alle segreterie di appartenenza.
Info: e.agg.dirittodelavoro@email.it Coordinatore del Corso: Roberto de Meo

LA PARTECIPAZIONE AL CORSO È LIBERA E GRATUITA













I pagamenti delle retribuzioni devono essere tracciati

di Giulio D'Imperio



del lavoro ha evidenziato che quando trattasi di lavoro “nero” la periodicità della erogazione della retribuzione, spesso, avviene giornalmente per cui si configurano tanti illeciti quante sono le giornate di lavoro “nero” svolte. Infine l'Ispettorato Nazionale del Lavoro in questo caso permette l'adozione della diffida accertativa se viene accertato

Recentemente l'Ispettorato Nazionale del lavoro attraverso la nota protocollo n. 9294 del 9 novembre 2018 ha fornito chiarimenti in merito alle sanzioni previste per la mancata tracciabilità dei compensi quando il rapporto di lavoro è svolto in “nero”.

L'obbligo di pagare i compensi con mezzi tracciabili riferiti ai rapporti di lavoro subordinato, in qualunque modo instaurati, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e tutti quelli instaurati dalle cooperative con i propri soci, è ormai in vigore dal 1° luglio 2018 ai sensi dell'articolo 1 commi dal 910 al 913 della l. n. 205/2017. Sono esclusi da tale obbligo i compensi riferiti a borse di studio, tirocini, rapporti di lavoro di natura occasionale; i rapporti di lavoro domestico; i rapporti instaurati con le pubbliche amministrazioni.

Un caso particolare riguarda i soci lavoratori di cooperativa, anche prestatori, che intrattengono con la cooperativa un rapporto di “prestito sociale” che potrà essere richiesto presso un qualsiasi punto

dedicato ai soci. In questo caso il pagamento dovrà avvenire sul “libretto di prestito” che deve essere aperto presso la cooperativa, purchè: tale modalità di pagamento sia stata richiesta per iscritto dal lavoratore; il pagamento venga documentato dall'ufficio paghe nella “lista pagamenti sul libretto” e sia attestato dall'Ufficio prestito sociale che deve verificare che il pagamento risulti accreditato il giorno seguente a quello in cui è stato effettuato.

L'Ispettorato Nazionale del lavoro con la nota 9294 del 9 novembre 2018 ha affermato che il lavoro svolto in “nero” difficilmente viene remunerato attraverso strumenti tracciabili, perché in questi casi si fa ricorso al pagamento in contanti. Per cui deve essere applicata la sanzione compresa tra € 1.000,00 ed € 5.0000,00 prevista dal comma 913 della l. n. 205/2017 che non può essere abbinata alla maxi sanzione per lavoro “nero”, disciplinata dall'articolo 3 comma 3-quinquies del decreto legge n. 12/2002 modificato dal decreto legislativo n. 151/2015, in

quanto il legislatore ha escluso l'applicazione di altre sanzioni qualora viene ad essere contestata tale irregolarità.

Oltretutto il Ministero

che la retribuzione al lavoratore in “nero” sia stata effettuata in contanti ed in misura inferiore all'importo stabilito dal CCNL di riferimento applicato.

IN LIBRERIA IL NUOVO NUMERO DELLA RIVISTA

ANNO XII - N° 3
dicembre 2018

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 Fitto Ortega, Vito Gallotta, Nicola Costantino, Giuseppe Pellacani, Ugo Villani, Tommaso Germano, Luis Enriquez Nares Torres, Sara Alcazar Ortiz, Giuseppe Paradisi, Angela E. Fabiano, Nicola De Marinis, Cataldo Balducci, Giuseppe Losappio, Giovanni Mummolo, Antonella Pasculli, Francesco Fischetti, Antonio Belsito
In collaborazione con docenti, ricercatori, cultori dell'Università degli Studi Aldo Moro di Bari

Rivista giuridica realizzata dal **Centro Studi Diritto dei Lavori**

REDAZIONE Responsabile **Daniela Cervellera**

Maria Basile, Valerio Antonio Belsito, Clarenza Binetti, Ezio Bonanni, Fabio Cardanobile, Giuseppe Colucci, Marielena Cortese, Silvia Arduo D'Alesio, Michele De Simone, Francesco Di Bono, Mario Di Corato, Giulio D'Imperio, Domenico Di Piero, Nicola Gasparro, Domenico Lomazzo, Rocco Matarazzo, Antonio Nuzzi, Felicia Papagni, Emanuela Sporgia, Romeo Tigre, Francesco Verdebello, Pietro Zamparese

Cacucci **Editore**



Health

di Barbara Angelillis*

L'organizzazione aziendale è una organizzazione economica, nell'ambito della quale, in modo coordinato si procaccia, si produce e si consuma ricchezza, con una destinazione duratura nel tempo.

L'azienda quindi è un sistema di forze economiche e si sviluppa nell'ambiente di cui è parte complementare.

Gli elementi che la compongono sono tra loro interconnessi in termini tali che gli effetti globali del sistema sono superiori alla semplice somma di quelle dei singoli componenti.

L'osservazione della realtà mostra che l'impresa è un sotto sistema di un sistema più ampio alle cui regole non può sottrarsi se vuole assicurarsi l'equilibrio duraturo e la sopravvivenza.

Sotto questa ottica l'impresa deve perciò essere concepita come un sistema aperto verso l'ambiente esterno, in entrata, riceve energie ed informazioni e restituisce in uscita all'ambiente in cui è inserita prodotti ed energie.

Quando si parla di ambiente di cui l'azienda è parte integrante, si fa riferimento contemporaneamente a più aspetti; si può parlare di un ambiente culturale, a seconda, ad esempio, degli atteggiamenti che l'azienda ha verso modelli consumistici e a tutto ciò che ne consegue da un punto di vista delle scelte d'impresa.

Ancora l'ambiente culturale tiene in considerazione il grado di istruzione e di preparazione professionale presenti nella società che condizionano la qualità del personale di cui può disporre l'azienda.

Anche l'ambiente sociale influenza l'azienda sotto più aspetti, si pensi alla suddivisione in classi sociali, le mobilità che caratterizzano la società esterna si riflettono sull'organizzazione formale e su quella informale dell'impresa. In tal contesto si annoverano anche le organizzazioni rappresentative degli interessi di particolari categorie sociali, come i sindacati, i quali costituiscono uno dei più importanti vincoli alle scelte aziendali. Il clima sociale ossia i rapporti più o meno conflittuali tra le classi che compongono una società in un dato periodo sono per l'azienda condizioni di funzionamento più o meno incerte e favorevoli. Pur essendo l'ambiente il principale fattore che condiziona struttura e comportamenti aziendali, sarebbe riduttivo non pensare che l'azienda soprattutto se è di grandi dimensioni non sia in grado di agire più o meno intensamente sull'ambiente in tutti i profili.

In tale ottica si è affermato sempre più il concetto di responsabilità sociale d'impresa, oltre all'obiettivo "profitto", l'azienda deve mirare ad un sviluppo economico sostenibile, ossia rendere l'azienda un luogo proiettato verso il rispetto delle leggi e dei diritti umani, sensibile alle problematiche ambientali, e non ultimo promuovere lo sviluppo del territorio in cui l'azienda è insediata.

Con opportune azioni e dovuti comportamenti l'azienda tende a migliorare la sua immagine e ad ottenere maggiori consensi da tutti gli stakeholder; il personale che lavora in ambienti più sicuri e salutaris renderà di più in termini di produttività o come anche una buona reputazione aziendale potrebbe facilitare l'azienda nei vari canali di credito.

L'attenzione e la valorizzazione verso la dimensione socio ambientale dell'azienda ha contribuito ad integrare i sistemi di comunicazione aziendale, oltre al bilancio d'esercizio si parla di risultati socio ambientali, il cosiddetto bilancio di sosteni-

bilità.

"E' un rendiconto integrato delle performance aziendali; espone risultati economico-finanziari e illustra l'impatto delle attività delle azienda sugli interlocutori sociali e sull'ambiente".

Il bilancio di sostenibilità non è regolato da obblighi di legge, perciò le aziende seguono modelli proposti da organismi internazionali che si occupano di rendicontazione ambientale. Dal 2017 diventa obbligatorio per le imprese di grandi dimensioni che costituiscono enti di interesse pubblico e che alla data di chiusura del bilancio, presentano un numero di dipendenti occupati in media durante l'esercizio pari a 500 secondo quanto previsto dalla Direttiva 2014/95/UE recepita in Italia con D. lgs 254 del 30/12/2016.

Il bilancio di sostenibilità si articola in più parti. Quella presa in esame nel seguente lavoro è la parte riguardante le performance sociali ed ambientali, ossia tutto ciò che concerne la gestione degli impatti ambientali, attraverso la presentazione degli effetti delle politiche aziendali di ciascun gruppo di stakeholder. Con particolare riferimento alle risorse umane il documento esamina la composizione del personale, e tutte le misure adottate per garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

L'Ataf s.p.a. è la società che esercita l'attività di Trasporto Pubblico Locale del Comune di Foggia, nonché la gestione della sosta tariffata.

Attraverso una richiesta ufficiale sono stati resi disponibili i dati nell'ambito delle politiche in materia di health & safety i quali vengono di seguito presentati in una tabella riassuntiva.

	Anno 2016	Anno 2017
Dipendenti del periodo	221	213
Entrate del periodo	0	0
Uscite del periodo	14	8
Ore di assenza dal lavoro (per sciopero, permessi, malattia)	24518	17329
Ore lavorate nel periodo	370201	367982
Totale eventi infortuni del periodo	18	11
Giorni di assenza dal lavoro per infortunio	309	171

Dati forniti dall'archivio statistico dell'Ataf spa

I dati raccolti confluiscono in indicatori di risultato, finalizzati all'eventuale assunzione e al rafforzamento di misure preventive.

RIEPILOGO

Tabella riepilogativa	Anno 2016	Anno 2017
Tasso di frequenza infortuni	48,62 ppm	29,89ppm
Tasso di gravità infortuni	0,8346 ‰	0,4647‰
Tasso di turnover complessivo	6,3348%	3,7558%
Tasso di assenteismo	6,6228%	4,7090%

L'indice di frequenza infortuni, allo scopo di rendere più leggibile il risultato, è stato calcolato per un milione di ore lavorate, in un determinato periodo di tempo, ipotizzando che le ore lavorate e le ore lavorabili nel periodo considerato coincidano.

Negli anni considerati in questa relazione (2016-2017) abbiamo assistito ad un trend in calo del fenomeno infortunistico. Tale risultato è avallato oltre che dalla riduzione dei tassi di frequenza, anche dai tassi di gravità degli stessi.

* Docente di statistica all'Università degli Studi di Foggia



Permessi legge n. 104/1992

di Stefania Elia Doronzo

Si moltiplicano sempre di più le pronunce della Cassazione chiamata a delimitare i confini entro i quali la corretta fruizione dei permessi retribuiti della legge n. 104/992 deve aver luogo.

Come è noto, la legge 5 febbraio 1992 n. 104 (legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), conferisce ai disabili e in alcuni casi anche ai loro congiunti, determinati diritti volti a promuovere l'inserimento e l'integrazione sociale delle persone con disabilità.

Uno di questi diritti, forse il più importante e talvolta anche il più controverso, è il diritto sancito all'art. 33, comma 3, ovvero la facoltà dei disabili o dei suoi familiari entro il secondo grado ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge del disabile siano ultra sessantacinquenni o siano affetti anch'essi da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, di fruire dei permessi retribuiti sul posto di lavoro pari a 3 giorni al mese o 2 ore al giorno.

Ebbene la Suprema Corte della Cassazione, negli scorsi mesi, è intervenuta ancora una volta su questo tema e più precisamente sui permessi richiesti dai coniugi o familiari del disabile, delineando i confini entro i quali questo diritto può essere esercitato dato che si presta troppo spesso ad usi impropri.

In particolare, i nuovi principi fissati dai giudici della massima assise vanno in

due direzioni: da un lato si opera una stretta sui fruitori dei permessi, stabilendo che il familiare che si allontana dal posto di lavoro per assistere il proprio congiunto disabile, ma in realtà sfrutta i permessi 104 per propri interessi, tenendosi lontano da quest'ultimo, rischia il licenziamento per giusta causa e dall'altro lato, i giudici di legittimità, sanciscono anche la non obbligatorietà del familiare che assiste, di dover rimanere con il disabile per tutta la durata del permesso, cosicché nell'arco delle 24 ore dopo aver assolto ai suoi compiti con il disabile, il familiare può anche occuparsi delle sue faccende personali.

Pertanto posto che la finalità che ispira la facoltà di assentarsi dal lavoro senza perdere la retribuzione e senza intaccare le proprie ferie è quella di garantire una maggiore e più proficua assistenza del disabile, anche permettendo al titolare dei permessi legge n. 104 di ritagliarsi uno spazio per far fronte alle proprie esigenze personali, dove però per esigenze personali non si può includere certo una gita o altre faccende che terrebbero il lavoratore lontano dal disabile, la Corte di Cassazione, nella sentenza n. 18293 del 15 luglio 2018, ha confermato il licenziamento di una lavoratrice che, beneficiando della legge 104 per assistere la madre, si era allontanata dall'abitazione di quest'ultima e aveva approfittato di una giornata di permesso per recarsi con la propria famiglia in una nota località turistica.

Per i giudici di legittimità, una simile condotta ha rilevanza penale e il lavoratore è punibile con il licenziamento poichè si rende responsabile del reato di truffa ai danni dello stato, atteso che la retribuzione viene anticipata dal datore di lavoro ma in realtà resta a carico dell'I.N.P.S..

Non è la prima volta infatti che la Cassazione si pronuncia sulla legittimità del licenziamento per abuso dei permessi l. n. 104, ritenendo la sanzione irrogata dal datore di lavoro proporzionata alla condotta "indicativa di un sostanziale disinteresse del lavoratore al rispetto delle esigenze aziendali e dei principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto. D'altra parte però la Corte ha anche precisato che il lavoratore non è obbligato ad assistere il disabile durante tutta la giornata di permesso o necessariamente in coincidenza con l'orario in cui avrebbe dovuto essere a la-

voro e, già nella sentenza n. 4106/2016, gli ermellini chiarivano che la necessità sancita dalla legge per cui il lavoratore che beneficia dei permessi deve assistere il familiare disabile con continuità e in via esclusiva "va interpretata cum grano salis" e "non implica un'assistenza continuativa di 24 ore" ma un'assistenza "che sia prestata con modalità costante e con quella flessibilità dovuta anche alle esigenze del lavoratore".

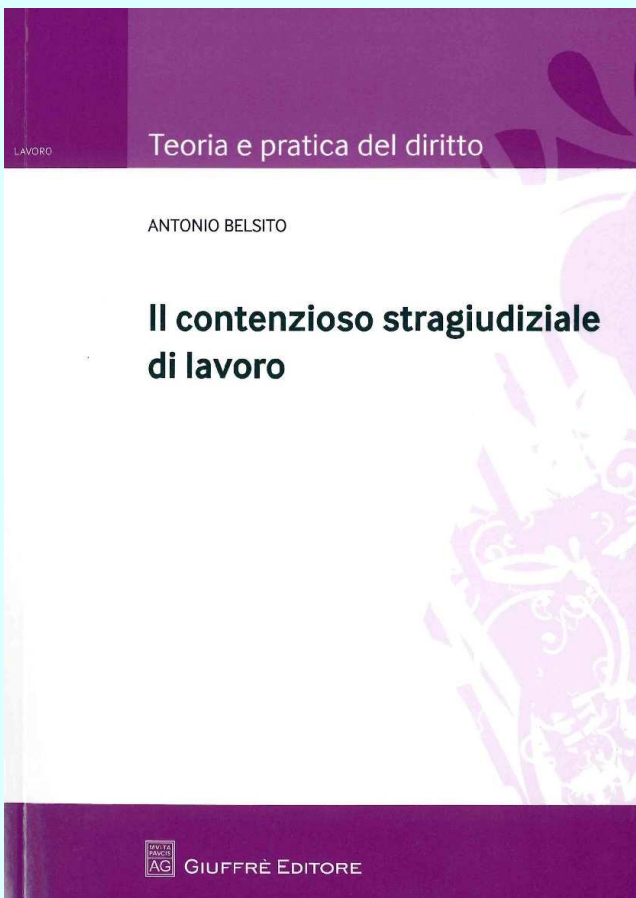
La Corte di Cassazione è stata chiamata dunque a porre un argine ben preciso all'esercizio di questo diritto dato che la normativa non specifica esattamente i compiti o le attività che è possibile svolgere durante le ore di permesso legge n. 104/1992. Certamente, andare ad una festa o partire per le vacanze durante queste giornate, non è un comportamento corretto e mal si concilia con le finalità di questo beneficio pertanto tali comportamenti sarebbero passibili di sanzione.

D'altra parte però, il timore è che per punire comportamenti poco corretti, si possa arrivare a sanzionare anche chi, invece, si comporta correttamente e diventa il bersaglio delle amministrazioni e dei datori di lavoro che cominciano ad adottare condotte di verifiche estreme e inquisitorie.

Peraltro la concessione dei permessi retribuiti, impone un impegno di spesa pubblica che tutta la collettività sopporta a tutela esclusiva della persona con disabilità con la conseguenza che le giornate di permesso o di congedo richieste dal lavoratore, prevedono generalmente una riorganizzazione dell'attività lavorativa e spesso incombenze più gravose per i colleghi, per cui il riconoscimento di queste agevolazioni dovrebbe comportare un vincolo morale oltre che giuridico del lavoratore beneficiario.

Sarebbe dunque auspicabile un intervento del legislatore che definisca una volta per tutte i limiti entro i quali questo diritto deve essere esercitato dal momento che gli interessi in gioco sono diversi, a partire dalla tutela del disabile all'esigenza di non gravare sulla collettività e sulla spesa pubblica e, da ultimo, ma non meno importante occorre tutelare il lavoratore che assiste che deve poter conciliare il lavoro con l'assistenza del disabile senza dover rinunciare alla sua realizzazione professionale.

Intanto, in attesa di un intervento legislativo, restano le pronunce della Cassazione che, essendo diritto vivente, faranno sicuramente strada dal momento che i principi enunciati dalla Corte di Cassazione costituiscono la base del ragionamento giuridico con cui il giudice di merito risolve le sue controversie.



AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Programma del Seminario

MERCOLEDÌ 12 DICEMBRE 2018

Ore 8.45 REGISTRAZIONE PARTECIPANTI

Ore 9.00 SALUTI:
Prof. Francesco FIMMANO'
Direttore Scientifico Università Mercatorum
Dott. Nicola GATTA
Presidente della Provincia di Foggia
Dott. Franco LANDELLA
Sindaco di Foggia
Avv. Stefano Pio FOGLIA
Presidente Ordine Avvocati Foggia
Arch. Nicola Giacomo TRAMONTE
Presidente Ordine degli Architetti di Foggia
Ing. Maria Rosaria DE SANTIS
Presidente Ordine degli Ingegneri di Foggia
Dott. Alfonso MAZZA
Presidente Ordine dei Medici di Foggia
Dott. Geom. Leonardo PIETROCOLA
Presidente Collegio dei Geometri di Foggia
Dott. Massimiliano FABOZZI
Presidente Ordine Consulenti del Lavoro di Foggia
Dott. Roberto PALMIERI
Presidente Collegio dei Periti Industriali di Foggia
Dott. Giovanni TAVERI
Coordinatore Regionale AIAS
PRESENTA IL PROGRAMMA
Avv. Antonio BELSITO
Direttore del Centro Studi Diritto dei lavori

Ore 10.00 PRESIEDE E COORDINA
Prof. Avv. Gaetano VENETO
Presidente del Centro Studi Diritto dei lavori

Ore 10.20 Sicurezza del lavoro nei contratti di rete
Avv. Giuseppe COLUCCI
Presidente Centro Studi LABOR NETWORK-MILANO

Ore 10.40 L'(in)effettività della vigilanza in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
Dott. Francesco DI BONO
Funzionario Area Legale e contenzioso I.T.L. Bari

Ore 11.00 Aspetti medico legali nell'ambito della medicina e sicurezza del lavoro
Dott. Pasquale Mario BACCO
Medico del Lavoro - Docente Igiene del Lavoro Università di Bari

Ore 11.20 Danni alla salute da amianto
Avv. Ezio BONANNI
Presidente Organismo Nazionale Amianto

Ore 11.40 Ambiente e lavoro
Prof. Nicola DE MARINIS
Consigliere Sezione Lavoro S.C. Cassazione
Coffee Break

Il PARTE - COORDINA IL DOTT. CIRO DATTOLI
Ore 12.00 Smart working: una soluzione per il benessere del lavoratore
Avv. Carmen CLEMENTE
Università degli Studi di Foggia
Ore 12.20 Sicurezza sul lavoro e responsabilità amministrativa
Avv. Eliana MERCURI
Dottoranda dell'Università degli Studi di Foggia
Ore 12.40 Alternanza scuola-lavoro: INAIL in campo
Dott. Michele LORENZELLI
Direttore territoriale INAIL di Foggia
Ore 13.00 Il benessere psicologico sul lavoro
Dott.ssa Dalma DE MICHELE
Psicologa AICS SALUTE
Ore 13.30 Pausa pranzo con le eccellenze dei "Cinque Reali Siti"

Ore 15.00 - ORE 18.30

ATTIVITÀ DI LABORATORIO
LABORATORIO IMPRENDITORI-PROFESSIONISTI
SICUREZZA SUL LAVORO: PROFESSIONISTI E P.M.I.
Ing. Angelo CARROZZA Responsabile attività ispettiva tecnica I.T.L. Foggia
Dott. Roberto CASAGNI - Prof. Nicola DE MARINIS
COORDINA IL DOTT. ROBERTO DE MEO

LABORATORIO STUDENTI
MEDICINA DEL LAVORO - IL PRIMO SOCCORSO
COORDINA IL DOTT. P. M. BACCO

LABORATORIO AVVOCATI
LE MALATTIE PROFESSIONALI:
ASPETTI GIURIDICI E MEDICO LEGALI
Dott. Salvatore CESAREO - Avv. Leonardo D'ALOISO
COORDINA L'AVV. ROSANNA DE LUCA

GIOVEDÌ 13 DICEMBRE 2018

Ore 8.30 REGISTRAZIONE PARTECIPANTI

Ore 8.45 SALUTI:
Dott. Guido D'AMICO
Presidente Nazionale Confimprese Roma
Prof. Ing. Michele GRAMAZIO
Dirigente Scolastico Istituto di Istruzione Superiore Einaudi - Grieco
Dott. Giuseppe ROMANO
Presidente Commissione Sanità Regione Puglia
Dott. Giampaolo VENEZIA
Presidente Nazionale Federazione delle Professioni

PRESIEDE E COORDINA
Dott. Angelo DE LUCA - giornalista

Ore 09.10 Schede di sicurezza in ambito lavorativo
Dott.ssa Anna LEPORE
Responsabile del Centro Antiveleeni Regione Puglia-OO.RR. FOGGIA

Ore 09.30 Logistica urbana e gestione del traffico
Prof. Ing. Antonio SFORZA
Ordinario Università degli Studi Federico II Napoli

Ore 09.50 Sicurezza negli ambienti di lavoro
Dott. Antonio FIERRO
Presidente Insieme-Confindustria Emilia Romagna

Ore 10.10 Normativa della sicurezza sul lavoro ancora inadeguata
Avv. Antonio BELSITO
Direttore del Centro Studi Diritto dei Lavori

Ore 10.30 Le conseguenze previdenziali in tema di salute dei lavoratori
Dott. Giovanni DI MONDE
Direttore Centrale INPS Roma

Ore 10.50 L'etica nel mondo del lavoro
Dott. Michele GRAVINA
Banca ETICA
Coffee Break

Ore 11.10 Il ruolo della multimodalità e l'innovazione tecnologica
Ing. Giuseppe PORCARO
Consulente aziendale e tecnologico per società di trasporto

Ore 11.30 Il bilancio di sostenibilità con particolare riguardo al personale lavoro
Prof.ssa Barbara ANGELILLIS
Docente di Statistica Università degli Studi di Foggia

Ore 11.50 Approccio integrato e sostenibile alla gestione degli aspetti ambientali
Dott. Ing. Carlo GRASSI
Tecnico Ambientale di Pisa

Ore 12.10 Sicurezza dei lavoratori ed utenti nel trasporto pubblico
Ing. Stefano TORRACO
Presidente ATAF Foggia

Ore 12.30 Quali tutele sindacali per garantire l'art. 32 Costituzione
Dott. Giulio COLECCIA
già Segretario generale regionale della CISL

Ore 13.30 Pausa pranzo con le eccellenze dei "Cinque Reali Siti"

Ore 15.00

TAVOLA ROTONDA
Tutelare la salute o il lavoro?

COORDINA
Prof. Avv. Tommaso GERMANO - Università degli Studi di Bari

INTERVENGONO
Dott. Giuseppe GESMUNDO - Segretario Generale CGIL Puglia
Dott.ssa Monica SGARRO - Magistrato del Lavoro Tribunale di Foggia
Avv. Ezio BONANNI - Presidente Organismo Nazionale Amianto
Avv. Antonio BELSITO - Direttore - Centro Studi Diritto dei Lavori
Arch. Maria BIANCO - Vice Presidente Provinciale Federazioni delle Professioni
Dott. Massimiliano FABOZZI - Presidente Ordine Consulenti del Lavoro
Dott. Roberto CASAGNI - Consulente del lavoro - Coordinatore Prov.le AIAS
Avv. Romeo TIGRE - Giuslavorista del Foro di Foggia

CONCLUDE
Prof. Avv. Gaetano VENETO



Buon Natale

dal Presidente,
dal Consiglio Direttivo del Centro
Studi Diritto dei Lavori
e dalla redazione
de il lavorista

www.csddl.it

Centro Studi **diritto**
dei **lavori**

ricerca & formazione

lavoroista

Bollettino del Centro Studi
Diritto dei Lavori

Anno X
Supplemento al n. 2 Anno XII de
la bilancia

Reg. Tribunale Trani n. 14/06
12 dicembre 2018
ISSN 1972-7704

Direttore Scientifico
Gaetano Veneto

Direttore Responsabile
Luca De Ceglia

Direttore Editoriale
Antonio Belsito

In Redazione:
Daniela Cervellera
Caporedattore

Antonio De Simone, Maria
Mangiatordi, Maurantonio Di
Gioia, Domenico Di Piero
e-mail: info@csddl.it

Stampato da
Tipografia Marchese - Bisceglie



meleam[®]
medicina lavoro ambiente consulenza qualità

Meleam, è una società per azioni che offre da vent'anni servizi di differenti tipologie ai propri clienti con il chiaro obiettivo di garantire ai lavoratori un ambiente sereno e sicuro.

NUMERI



50.000 clienti



400 dipendenti



23 milioni di fatturato

SERVIZI

- Medicina del lavoro
- Sicurezza sul lavoro
- Tutela della privacy
- HACCP
- Tutela ambientale
- Certificazioni di qualità
- Web, marketing e design

www.meleamspa.com

 info@meleam.com

Numero Verde
800-621247