newsletter

GENNAIO 2015

Studio
Arlati Ghislandi
CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

2. Disciplina e prassi

2. DISCIPLINA E PRASSI

Infortunio in itinere – chiarimenti dell'Inail

Con la circolare n. 18 dicembre 2014, n. 62, l'Inail fornisce chiarimenti in tema di infortunio in itinere soffermandosi, in particolare, sugli infortuni occorsi durante le soste effettuate dai genitori per accompagnare i figli a scuola. Al fine di riconoscere l'indennizzabilità dell'infortunio stesso l'Istituto afferma la necessità di valutare le esigenze familiari addotte dal lavoratore.
Al riguardo, l'Istituto fa presente che, anche dopo l'entrata in vigore della norma che disciplina l'infortunio in itinere, continua a suscitare perplessità in fase applicativa il significato da dare al concetto di esigenze essenziali (di cui all'articolo 12 del D.Lgs n. 38/2000).
In particolare, sono stati posti quesiti in merito al riconoscimento della natura necessitata della deviazione effettuata dai genitori per accompagnare i figli a scuola e della conseguente tutelabilità degli infortuni accaduti durante il percorso deviato, ovvero nel normale percorso casa-lavoro e viceversa, dopo la sosta presso la scuola del figlio.
Per l'Istituto è necessario far riferimento in particolare al "criterio della ragionevolezza" attraverso il quale, salvaguardando le esigenze umane e familiari del lavoratore costituzionalmente garantite, e conciliandole con i doveri derivanti dal rapporto di lavoro, la Suprema Corte ha reso sempre più penetrante la protezione assicurativa in questa materia.
L'Inail stabilisce che, al fine di riconoscere l'indennizzabilità dell'infortunio in itinere, l'infortunio occorso al lavoratore nel tragitto casa-lavoro, interrotto o deviato per accompagnare il proprio figlio a scuola, previa verifica della necessarietà dell'uso del mezzo privato, potrà essere ammesso alla tutela assicurativa solo subordinandolo alla verifica delle modalità e delle circostanze del singolo caso, tenendo conto per esempio dell'età del figlio, della lunghezza della deviazione, del tempo della sosta, della mancanza di soluzioni alternative per assolvere l'obbligo familiare di assistenza del figlio.
In definitiva, in ogni singolo caso, deve essere ravvisabile un collegamento finalistico e "necessitato" tra il percorso effettuato e il soddisfacimento delle esigenze e degli obblighi familiari, la cui violazione è anche penalmente sanzionata.
Il nuovo orientamento, precisa infine l'Istituto, si applica ai casi futuri nonché alle fattispecie in istruttoria e a quelle per le quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, non prescritte o decise con sentenza passata in giudicato.

Sgravio contributivo sulle retribuzioni di produttività anche ai dirigenti

La FederManager ha avanzato istanza di interpello in materia di sgravio contributivo applicabile alle retribuzioni di produttività (di cui al D.M. 14 febbraio 2014 art. 29) ed in particolare sulla possibilità che di tale agevolazione possano fruire anche i lavoratori appartenenti alla categoria dei Dirigenti.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con interpello n. 2 del 12 gennaio 2015 afferma che nella vigente normativa non sembrano riscontrarsi disposizioni che escludano tale categoria di prestatori dall'agevolazione; non si rivengono altresì disposizioni ostative ad un'interpretazione estensiva ai fini della concessione del beneficio ai suddetti lavoratori in quanto il reddito, non costituisce un limite per l'accesso all'agevolazione.
Sotto un profilo generale il Ministero pone altresì l'attenzione sul fatto che il dirigente ricopre un ruolo strategico proprio in funzione del miglioramento della produttività e di ogni altro fattore utile alla competitività dell'azienda e pertanto una parte della quota retributiva allo stesso spettante va ad incidere sugli "incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa", utili per la fruizione del beneficio contributivo.

Infortunio sul lavoro, trasmissione del certificato e sanzioni Inail

Il Ministero del lavoro con nota n. 295 del 12 gennaio 2015 ha chiarito che il datore di lavoro che non ottemperi o che adempia in ritardo alla richiesta di invio del certificato medico da parte dell'Inail è soggetto alla sanzione amministrativa di importo variabile da Euro 1.290 ad Euro 7.745 ai sensi dell'art. 53, comma 8, DPR n. 1124/1965.
La fattispecie è riconducibile all'ipotesi in cui il certificato non sia stato direttamente inviato dal lavoratore o dal medico certificatore qualora alla denuncia di infortunio o di malattia professionale, effettuata tramite procedura telematica, non segua la trasmissione della certificazione nei termini fissati dall'Inail.
Secondo l'orientamento espresso dal Ministero il mancato o ritardato invio del certificato deve essere paragonato alle stesse violazioni dell'obbligo di denuncia di infortunio o malattia professionale.