



DIMENSIONE LAVORO

A cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacato



L'INFORTUNIO che la legge considera rilevante ai fini del diritto all'indennizzo del lavoratore è quello che deriva da una «causa violenta durante il lavoro», dalla quale consegue «la morte o una inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero una inabilità temporanea assoluta che inporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni» (art. 2, co. I, D.P.R. del 30 giugno 1965, n.1124).

La giurisprudenza costante della Corte di Cassazione definisce la 'causa violenta' come «ogni evento esterno che faccia ripercuotere i suoi effetti sull'organismo del lavoratore».

Pertanto, la causa violenta può consistere in uno sforzo fisico che, anche se non straordinario né eccezionale, è comunque diretto ad adempiere alla prestazione lavorativa, ovvero derivare da stress emotivo o ambientale.

Può essere considerato infortunio sul lavoro, infatti, l'infarto derivante da stress lavorativo, ossia da uno sforzo fisico prolungato, come è accaduto ad un lavoratore durante lo svolgimento di un lavoro di giardinaggio in un cantiere.

Il giorno dell'infortunio il lavoratore era partito dalla propria residenza alle ore 5,20 del mattino per raggiungere il cantiere, distante circa 180 km, e aveva lavorato per tutto il giorno, salva l'interruzione di un'ora per la pausa pranzo.

Verso le ore 18 aveva avvertito dolori al costato, tanto forti e persistenti da rendere necessario il ricovero nel più vicino ospedale, dove gli veniva diagnosticato un infarto acuto del miocardio.

In tale ipotesi, il giudice ravvisava la stretta correlazione tra stress lavorativo e cardiopatia, riconoscendo la sussistenza dei requisiti che integrano l'infortunio sul lavoro.

In questi casi, infatti, devono essere valutati principalmente due fatto-

L'infarto da stress lavorativo è infortunio

La predisposizione alla malattia non conta



I giudici precisano la nozione di «causa violenta»

ri: l'intensità dell'attività fisica e il ritmo del lavoro.

Per quanto riguarda l'intensità dell'attività fisica, si deve tener conto non solo della durata del lavoro e delle modalità di svolgimento, ma anche degli attrezzi utilizzati, in quanto questi possono comportare un notevole dispendio di energia.

In ordine al ritmo del lavoro devono essere valutate: l'ora di inizio dell'attività lavorativa, il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, l'ora in cui effettivamente il lavoratore si è

svegliato per apprestarsi a partire.

In questo quadro, l'infarto è considerato infortunio sul lavoro tutte le volte in cui si dimostri che deriva da uno sforzo fisico prolungato e da un frenetico ritmo di lavoro.

A tal riguardo, la predisposizione del lavoratore all'infarto - ad esempio la circostanza che fosse cardiopatico - non vale ad escludere la riconducibilità dell'infarto stesso allo stress lavorativo.

Giampiero Tufilli



Novità sul mercato del lavoro L'attuazione della «riforma Biagi» - Gli ultimi provvedimenti

AD UN anno dall'entrata in vigore della riforma Biagi (D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276), cospicui sono stati gli interventi di modifica, attuazione e chiarimento da parte degli organi istituzionali e non.

In tema di accesso al mercato del lavoro, è ora operativo l'Albo delle Agenzie per il lavoro. Le università, statali e private, hanno oggi la possibilità di svolgere attività di intermediazione tra do-

manda e offerta di lavoro, senza necessità di autorizzazione (art. 12, D. M. 23 dicembre 2003).

Il Ministero del Lavoro ha stabilito, inoltre, i requisiti minimi per l'idoneità dei locali e le competen-

ze professionali delle Agenzie, le quali per ottenere l'autorizzazione devono farne richiesta alla Direzione Generale per l'Impiego, secondo le specifiche disposizioni delle Regioni e delle Province autonome (art. 4, D. M. 5 maggio 2004). Sono stati autorizzati a svolgere l'attività di intermediazione anche i Comuni, le Camere di Commercio e le Scuole secondarie di secondo grado (D. lgs. 6 ottobre 2004, n. 251). L'intervento delle Circolari del Ministero del Lavoro 24 giugno 2004 n. 25 (rettificata con la circolare 2 luglio 2004, n. 27) e 21 luglio 2004, n. 30, ha fornito, inoltre, istruzioni generali sull'applicazione della normativa sul «Nuovo Collocamento».

Per ciò che attiene al collocamento dei lavoratori disabili è stato istituito un Comitato per il sostegno e l'incentivazione delle attività derivanti dalla collaborazione tra le Agenzie per il lavoro e gli operatori pubblici, allo scopo di favorire l'inserimento dei lavoratori svantaggiati nel mondo del lavoro (D. M. 18 novembre 2003). Con riguardo al contratto di appalto, il legislatore ha esteso il principio di solidarietà anche all'appalto d'opera ed ha inasprito il sistema sanzionatorio in caso di appalto illecito (art. 6, D.lgs. n. 251/2004). In merito all'istituto del distacco (si veda la Circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2004), il decreto corret-

tivo prevede che, in caso di violazione delle condizioni di legittimità, il lavoratore possa agire in giudizio allo scopo di ottenere l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato in capo all'utilizzatore (art. 7, D.lgs. n. 251/2004). In tema di somministrazione, il Ministero del Lavoro ha fissato in euro 350 mensili l'importo minimo, non derogabile, dell'indennità di disponibilità, spettante al lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato (D. M. 10 marzo 2004) e, inoltre, ha stabilito che le Agenzie per il lavoro, già operanti nel settore di fornitura di lavoro temporaneo, possano stipulare i nuovi contratti di somministrazione fin da giorno successivo la data di presentazione della istanza di autorizzazione, mentre le agenzie che richiedono per la prima volta il provvedimento dovranno attendere l'autorizzazione provvisoria (D. M. 5 maggio 2004). In merito alla certificazione dei rapporti di lavoro, la stessa può essere effettuata presso le sedi competenti per ogni tipo di contratto di lavoro (art. 18, D.lgs. n. 251/2004). Inoltre, è stato istituito l'albo delle commissioni di certificazione universitarie ed è stato regolamentato l'insediamento delle commissioni di certificazione presso le direzioni provinciali del lavoro e le province (D.M. 14 Giugno e del 21 Luglio 2004).

Daniela Daffinà

