

Capitolo 7

RAPPORTO DI APPRENDISTATO E ASSENZA DEL LAVORATORE

Le regole generali applicabili a tutti i lavoratori che si assentino dal lavoro **per le cause previste dalla legge sono estensibili anche agli apprendisti**, salve le **particolarità** eventualmente previste dalla contrattazione collettiva e salvo le **specificità che illustreremo di seguito**.

7.1 Malattia

In caso di malattia le particolarità che riguardano il contratto di apprendistato riguardano in buona sostanza, l'incidenza della malattia sulla durata della formazione e il trattamento economico durante l'assenza.

Proroga del contratto di apprendistato – Secondo l'art. 2, c. 1, lett. h), del Testo Unico, il periodo di formazione in **apprendistato può essere prorogato solo in caso di assenza per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto**, quando tali assenze abbiano, considerate singolarmente, **una durata superiore a 30 giorni**.

La norma prevede inoltre che la proroga si applichi "secondo quanto previsto dai contratti collettivi", affermazione che implica una delega alla contrattazione collettiva (di qualsiasi livello, anche aziendale), che potrà definire casi e condizioni di applicazione della proroga.

Trattamento economico – I lavoratori assunti con contratto di apprendistato **dal 1° gennaio 2007 sono sempre coperti economicamente in caso di malattia**, senza eccezioni di settore o di qualifica diversamente dai lavoratori qualificati (art. 1, c. 773, Legge 27.12.2006, n. 296).

In precedenza la copertura contro la malattia non spettava nei casi in cui l'apprendistato fosse finalizzato al conseguimento della qualifica di impiegato nei settori dell'industria e dell'artigianato.

Il legislatore del 2007 ha scelto di abbandonare ogni limitazione di settore o di qualifica, estendendo la copertura contro la malattia in favore di tutti i rapporti di apprendistato.

La nuova disciplina vale tuttavia solo fino a quando si svolge il periodo di apprendistato. Al termine di questo periodo, se il contratto prosegue e diventa un comune contratto a tempo indeterminato, il lavoratore torna ad essere assoggettato alle normative ordinaria e alle sue limitazioni (così, ad esempio, se ha la qualifica di impiegato del settore industria, la malattia non deve essere indennizzata dall'INPS).

Qualora i contratti collettivi prevedano l'erogazione dell'indennità economica di malattia a carico del datore di lavoro, la compatibilità di queste norme con quelle legali che obbligano l'INPS a pagare il trattamento economico è così disciplinato, tenendo conto che i trattamenti devono intendersi come meramente integrativi dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS. Ciò comporta quindi che:

1. qualora il trattamento già previsto dal contratto collettivo sia di **importo superiore rispetto all'indennità a carico dell'INPS**, lo stesso resta a carico del datore di lavoro limitatamente alla quota differenziale;

2. qualora invece il **trattamento economico disciplinato dal contratto collettivo sia di importo pari o inferiore** rispetto al trattamento previdenziale spettante per legge, il contratto resta quiescente e si applica esclusivamente la disciplina legale.

Resta fermo l'obbligo dell'assoggettamento a contribuzione previdenziale, nella diversa misura prevista, delle somme corrisposte a titolo di integrazioni.

7.2 Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro **si applicano** all'apprendista le norme comuni per ciò che riguarda i presupposti, gli obblighi a carico delle parti (denuncia infortunio) e l'erogazione del trattamento economico.

INFORTUNIO SUL LAVORO

NOZIONE: l'infortunio è l'evento occorso al lavoratore per causa violenta in occasione di lavoro e da cui sia derivata la morte o l'invalidità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'invalidità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni (art. 2 D.P.R. 1124/65). Sono due le condizioni necessarie affinché l'evento sia considerato tale:

- 1) **la causa violenta**, che consiste in un fattore che opera dall'esterno, con azione intensa e concentrata nel tempo. La causa violenta richiesta dall'art. 2 D.P.R. 1124/65 è ravvisabile anche in un **forzo fisico**, che non esuli dalle condizioni tipiche del lavoro cui l'infortunato sia addetto, diretto a vincere una resistenza e che abbia determinato, con azione rapida e intensa, una **lesione** (Cass. 27831/2009). È, invece, da escludere l'indennizzabilità di un evento dannoso ricollegabile all'azione logorante esercitata sull'organismo del lavoratore dalle gravose e disagiati condizioni del lavoro svolto, trattandosi di elemento ad effetto graduale e cronologicamente diluito (Cass. n. 221 del 14.1.1987). Nel caso di **infarto cardiaco**, che di per sé non integra la causa violenta, va accertato se la rottura dell'equilibrio nell'organismo del lavoratore sia da collegare casualmente a specifiche condizioni ambientali e di lavoro **improvvisamente** eccedenti le normali adattabilità e tollerabilità (Cass. 26231/2009);
- 2) **l'occasione di lavoro**, cioè tutte le condizioni, comprese quelle ambientali, in cui l'attività produttiva si svolge e nella quale è immanente il rischio di danno per il lavoratore, sia che tale danno provenga dallo stesso apparato produttivo, sia che dipenda da fatti e situazioni proprie del lavoratore, e così qualsiasi situazione ricollegabile allo svolgimento dell'attività lavorativa in modo diretto o indiretto (Cass. n. 5019 del 21.5.1994). Non è ravvisabile la nozione di occasione di lavoro nell'infortunio occorso al lavoratore in permesso sindacale ex art. 30 L. 300/1970 (App. Bologna 27.2.2009).

RISCHIO ELETTIVO: ricorre quando l'evento lesivo è ricollegabile ad una particolare situazione nella quale il lavoratore è venuto a trovarsi per scelta volontaria, puramente arbitraria, che lo ha indotto ad affrontare un rischio diverso da quello inerente all'attività lavorativa. Il rapporto di dipendenza tra l'evento lesivo e il rischio inerente all'attività lavorativa, in questo caso, viene meno; mancando dunque il nesso di causalità tra infortunio e attività l'evento non è indennizzabile dall'INAIL. Il rischio elettivo, configurato come l'unico limite alla copertura assicurativa di qualsiasi infortunio, in quanto ne esclude l'essenziale requisito della "occasione di lavoro", con riferimento all'"infortunio in itinere" assume una nozione più ampia, rispetto all'infortunio che si verifichi nel corso della attività lavorativa vera e propria, in quanto comprende comportamenti del lavoratore infortunato di per sé non abnormi, secondo il comune sentire, ma semplicemente contrari a norme di legge o di comune prudenza (Cass. 22.2.2012, n. 2642).

INFORTUNIO IN ITINERE: salvo il caso di deviazione o interruzione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessarie, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate 1) durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, 2) durante il

continua

- segue - INFORTUNIO SUL LAVORO

normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro, 3) qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti (art. 2, co. 3, D.P.R. 1124/1965 - Linee guida INAIL 15.6.1998 - INAIL, nota 12.1.2004). La copertura assicurativa non opera:

- a) in caso di interruzione o deviazione del tutto indipendente dal lavoro o comunque non necessitata. L'interruzione o deviazione sono necessitate quando sono dovute a causa di forza maggiore, ad esigenze essenziali o improrogabili o per adempiere ad obblighi penalmente rilevanti. In relazione a quanto previsto dalla Corte cost. 1/2005 le brevi soste che non espongono l'assicurato a un rischio diverso da quello che avrebbe dovuto affrontare se il normale percorso casa-lavoro fosse stato compiuto senza soluzione di continuità, non interrompono il nesso causale tra lavoro e infortunio e non escludono l'indennizzabilità dello stesso (INAIL, nota 24.1.2005);
- b) qualora l'infortunio sia direttamente causato dall'abuso di alcolici, psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti o allucinogeni;
- c) nell'ipotesi in cui il conducente del veicolo sia sprovvisto della patente di guida.

MEZZI di TRASPORTO DIVERSI da QUELLI PUBBLICI: prima di procedere ad indennizzare un infortunio in itinere occorso al lavoratore che si sia servito (per recarsi e tornare dal lavoro) di mezzi di trasporto diversi da quelli pubblici, l'INAIL accerta che [Cass. 6531/1995, 3970/1999, 6211/2008]: 1) i mezzi pubblici di trasporto non coprano l'intero percorso abitazione-lavoro; 2) gli orari dei mezzi pubblici non siano accettabili rispetto all'orario di lavoro; 3) le condizioni del servizio pubblico siano tali da creare rilevante disagio al lavoratore; 4) non siano approntati dal datore di lavoro mense ed alloggi idonei a consentire la sosta e il pernottamento dei lavoratori, qualora la distanza dal luogo di abitazione sia tale da rendere indispensabile detto pernottamento; 5) sia salvaguardata la libertà di scelta da parte del lavoratore del luogo di abitazione.

CASISTICA: la mancanza del mezzo pubblico non giustifica l'indennizzabilità dell'infortunio occorso usando l'auto personale per recarsi al lavoro, se il tragitto casa/lavoro è ragionevolmente percorribile a piedi; nella valutazione occorre tener conto dell'età e dello stato di salute del lavoratore, oltre che delle asperità del percorso e delle condizioni del lavoro [Cass. 8929/1997]. Costituisce infortunio in itinere indennizzabile quello occorso al lavoratore investito da un'auto durante la pausa per il pranzo nel tragitto per raggiungere la mensa convenzionata con l'azienda, ricorrendo la condizione dell'inerenza dello spostamento all'attività lavorativa prestata [Cass. 6374/1996]. Costituisce infortunio in itinere l'essere investiti mentre si attraversa la strada per prendere l'autobus, al termine del turno di lavoro, se l'incidente è occorso a causa della stanchezza acquisita da una giornata di lavoro [Cass. 3970/1999]. È indennizzabile l'infortunio in itinere di cui sia rimasto vittima un lavoratore che compia con la propria bicicletta il tragitto casa-lavoro qualora questi consista in solamente 2 km [Corte App. Venezia 17.4.2012].

PERTINENZE E AREE COMUNI (INAIL, nota 12.1.2004): l'infortunio in itinere non è configurabile oltre che nell'ipotesi di infortunio subito dal lavoratore nella propria abitazione (o nel proprio domicilio o dimora) anche in quella di infortunio verificatosi nelle scale condominiali od in altri luoghi di comune (e forzosamente) proprietà privata [Cass. 9211/2003].

PERSONALE IMBARCATO: il rischio connesso ad eventi di pirateria è tutelabile in quanto rischio lavorativo ai sensi degli artt. 2 e 3 del D.P.R. 1124/1965. Ciò significa che è indennizzabile sia l'infortunio che occorra al marittimo vittima dell'evento lesivo nel corso di un'azione di pirateria, sia la patologia dallo stesso contratta o sviluppata a causa di tale azione. Si ricorda che rientrando il rischio pirateria nell'ambito dei rischi coperti dal premio ordinario, non è più in vigore - come accadeva per il passato - il premio supplementare. Tale disciplina è in vigore dal 31 gennaio 2013 ed è applicabile alle fattispecie non esaurite e cioè non prescritte o non coperte da giudicato. [INAIL, circolare 9/2013].

INFORTUNIO IN AGRICOLTURA: l'indennizzo di un evento infortunio nel settore agricolo è limitato alle attività fisiche di carattere manuale-esecutivo rivolte direttamente ed esclusivamente all'esercizio dell'impresa agricola. Ne rimangono escluse tutte quelle attività svolte in modo occasionale e ricollegabili all'esercizio dell'attività agricola solo in modo indiretto. Per identica logica, sono escluse tutte

continua

- segue - INFORTUNIO SUL LAVORO

quelle attività che rappresentano un interesse personale dell'agricoltore, ancorché lo stesso sia accidentalmente collegabile alla professione svolta. La tutela si estende altresì all'attività di vendita e distribuzione diretta dei prodotti comprese le attività a queste complementari; non opera però per tutte quelle attività di carattere organizzativo/imprenditoriale. È opportuno evidenziare però che l'attività agricola di produzione è tutelata indipendentemente dalla destinazione finale dei prodotti, poiché l'elemento discriminante per stabilire il possibile indennizzo dell'evento infortunio, è rappresentato dalla distinzione tra attività di produzione e attività di trasformazione dei prodotti. Quest'ultima è coperta da tutela solo se la destinazione dei prodotti è rivolta al mercato, ma non se invece è rivolta ad un esclusivo utilizzo personale. (INAIL, nota 6048/2013).

TRASFERITA: la mancanza di imposizione del luogo del soggiorno da parte del datore di lavoro (lasciato a libera scelta del lavoratore), concretizza un'ipotesi di rischio "elettivo", cioè non immediatamente connesso con la prestazione lavorativa, con la conseguenza che all'infortunio occorso al lavoratore durante il percorso per recarsi all'albergo prescelto non può riconoscersi la natura di infortunio in itinere (Cass. 1413/1990).

ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE (art. 52 D.P.R. 1124/1965): il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro (anche dirigente o preposto). Il lavoratore che non adempia a tale obbligo perde il diritto all'indennità economica temporanea per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto conoscenza. Il lavoratore è altresì tenuto a far pervenire al datore di lavoro i certificati medici attestanti l'inizio, la continuazione e la guarigione dall'infortunio. Durante l'assenza del lavoratore in infortunio l'assoggettamento a fasce orarie di reperibilità può essere imposto solo se previsto dal CCNL (Cass. 15773/2002).

ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO (art. 92 D.P.R. 1124/1965): al verificarsi dell'infortunio, il datore di lavoro deve accompagnare il lavoratore infortunato al più vicino pronto soccorso al fine di sottoporlo a visita medica. L'azienda ha l'obbligo di tenere esposto in luogo e in modo visibile un cartello indicante i medici e gli stabilimenti di cura designati dall'Istituto assicuratore. Sono a carico del datore di lavoro le spese per il trasporto del lavoratore infortunato al primo soccorso medico. La spesa per la prestazione dei soccorsi di urgenza è a carico dell'INAIL a mezzo di propri ambulatori o anche mediante accordi con enti o sanitari locali. Qualora l'Istituto non possa provvedere, provvede il datore di lavoro con propri mezzi e l'Istituto stesso gli rimborsa la spesa che avrebbe sostenuto se avesse direttamente prestato i soccorsi di urgenza.

COMPORITO: l'assenza per infortunio generalmente non incide nel periodo di comporto previsto dai contratti collettivi, consentendo al lavoratore il diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata dell'infortunio. Però gli stessi contratti collettivi hanno stabilito per l'infortunio un periodo massimo di conservazione del posto del lavoro, al quale può seguire un periodo di aspettativa non retribuita.

DENUNCIA DI INFORTUNIO: gli obblighi imposti dalla legge al datore di lavoro cambiano a seconda della durata della prognosi dell'infortunio ed in particolare:

- 1) infortuni guaribili entro 3 giorni, escluso il giorno dell'infortunio;
- 2) infortuni non guaribili entro 3 giorni, escluso il giorno dell'infortunio.

Nel primo caso, e ai soli fini statistici e informativi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, anche i dati relativi agli infortuni di durata pari ad almeno 1 giorno escluso quello dell'evento: questo nuovo adempimento - che aveva decorrenza 16.5.2009 e che è stato sospeso successivamente dal Ministero del lavoro (Min. lav., circ. 12.5.2009, n. 17) - avrebbe dovuto decorrere dalla scadenza del termine di 6 mesi dall'adozione del D.M. con cui saranno definite le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del SINP (sistema informativo nazionale nei luoghi di lavoro) (art. 18 D.Lgs n. 81/2008 e successive modificazioni). L'INAIL ha però definitivamente stabilito che in relazione a quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, lettera r del Testo Unico INAIL, con decorrenza dal 1° luglio 2013 il datore di lavoro deve comunicare all'Istituto attraverso il consueto

continua

- segue - INFORTUNIO SUL LAVORO

canale telematico, anche gli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno 1 giorno escluso quello in cui è avvenuto l'infortunio. Nel secondo caso invece la denuncia di infortunio va presentata all'INAIL e per il momento anche all'autorità di pubblica sicurezza negli stessi termini. Va però evidenziato che il D.L. 69/2013 che ha inteso semplificare alcune norme anche in materia di lavoro, prevede l'abrogazione dell'articolo 54 del D.P.R. 1124/65, cioè la parte della norma che impone al datore di lavoro di inviare analoga denuncia anche all'autorità di pubblica sicurezza del luogo in cui è avvenuto l'infortunio. La decorrenza di tale semplificazione però non è ancora operativa in quanto l'efficacia è rimandata all'emanazione di un ulteriore decreto ministeriale (D.L. 69/2013). Lo stesso provvedimento normativo ha inoltre rivisitato l'articolo 56 del TU INAIL prevedendo che entro 4 giorni dalla data di presa visione delle informazioni legate ad infortuni con prognosi superiore a 30 giorni ovvero in caso di infortuni mortali, su richiesta dei superstiti o del lavoratore ma anche dell'INAIL, la direzione territoriale per l'impiego apre una procedura volta ad accertare:

- 1) natura dell'attività svolta dal lavoratore,
- 2) causa e natura dell'infortunio,
- 3) luogo dell'infortunio,
- 4) natura e gravità delle lesioni,
- 5) stato dell'infortunato,
- 6) retribuzioni maturate,
- 7) condizioni familiari in caso di morte dell'infortunato.

In caso di morte o pericolo di morte, la denuncia all'INAIL va fatta telegraficamente entro le 24 ore dall'infortunio (artt. 53 e 54, D.P.R. 1124/1965). Per adempiere all'obbligo di denuncia di infortunio è possibile utilizzare:

- 1) il modello cartaceo predisposto dall'Istituto e recentemente rinnovato nel contenuto e nella grafica, così come comunicato dall'Istituto con nota del 22 gennaio 2013; il nuovo modello denominato modello 4-bis prest. potrà continuare ad essere utilizzato in formato cartaceo fino al 30 giugno 2013. Dall'1.7.2013, la denuncia deve essere predisposta utilizzando unicamente la modalità telematica;
- 2) il canale telematico raggiungibile accedendo al sito Internet dell'INAIL.

La mancata denuncia di infortunio in caso di assenza superiore a 3 giorni, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 7.500 euro. Quando la disciplina in materia di denuncia degli infortuni c.d. brevi entrerà a regime, la mancata comunicazione all'Istituto dell'infortunio avente una durata fino a 3 giorni potrà comportare l'applicazione di una sanzione amministrativa nella misura compresa tra 1.000 e 3.000 euro.

DISTACCO (INAIL, circ. 39/2005): il datore di lavoro distaccante è tenuto ad effettuare le denunce di infortunio sul lavoro, nonché a dare notizia all'autorità di pubblica sicurezza di ogni evento che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di 3 giorni, in quanto resta pur sempre il titolare del rapporto di lavoro, nonostante il lavoratore presti la propria opera presso il distaccatario. Il lavoratore distaccato è tenuto a comunicare l'infortunio occorsogli al datore di lavoro distaccante, al quale dovrà essere trasmessa anche l'inerente certificazione medica. Nel caso in cui tale lavoratore trasmetta la denuncia dell'infortunio o della malattia professionale esclusivamente al distaccatario, quest'ultimo dovrà notificare al distaccante l'evento occorso al lavoratore. È necessario che tale obbligo formi oggetto di precisi accordi stipulati fra distaccante e distaccatario, rivolti ad assicurare la dovuta immediatezza alla comunicazione delle assenze per infortunio o per malattia professionale, consentendo al distaccante di effettuare le relative denunce entro i termini di legge. Qualora il lavoratore distaccato denunci l'infortunio o la malattia professionale al distaccatario anziché al distaccante, ma entro i termini di legge, non verrà meno il diritto del dipendente all'indennizzo per il periodo antecedente la denuncia. In sede di verifica del termine di legge per l'invio della denuncia di infortunio l'INAIL terrà conto della data in cui il distaccante ha ricevuto il certificato medico e non di quella in cui il certificato stesso fosse stato eventualmente ricevuto per errore dal distaccatario.

continua

- segue - INFORTUNIO SUL LAVORO

TRATTAMENTO ECONOMICO: in caso di infortunio il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore ammalato il trattamento economico nella misura e per la durata stabilita dal CCNL. Al contrario di quanto avviene in malattia, non vi sono settori nei quali l'INAIL interviene e settori nei quali non interviene. Inoltre l'Istituto indennizza anche gli infortuni occorsi a lavoratori non assicurati, poiché impiegati in violazione delle norme che disciplinano l'instaurazione del rapporto di lavoro. L'indennità di infortunio a carico INAIL decorre dal 4° giorno successivo a quello in cui si è verificato l'infortunio e fino a guarigione clinica. Il giorno dell'infortunio, indipendentemente da quando l'infortunio si verifica nell'arco della giornata lavorativa, viene interamente retribuito dal datore di lavoro. Le modalità di quantificazione dell'indennità giornaliera di infortunio a carico INAIL si differenziano a seconda che il lavoratore assente sia: 1) operaio o impiegato mensilizzato; 2) operaio o impiegato pagato a ore. In ogni caso l'indennità giornaliera è calcolata in percentuale della retribuzione media giornaliera con le seguenti percentuali:

- 1) 60% per le giornate tra il 4° e il 90° giorno di infortunio;
- 2) 75% per le giornate tra il 91° giorno di infortunio e fino a guarigione clinica.

La legge stabilisce che per le festività cadenti durante il periodo di assenza il lavoratore debba percepire il 100% del guadagno giornaliero (art. 73, co. 3, D.P.R. 1124/1965). Per gli operai e gli impiegati pagati a ore o mensilizzati, l'INAIL indennizza tutte le giornate dal lunedì alla domenica comprese le festività. Il calcolo effettuato per gli operai pagati ad ore è il seguente:

(Guadagno medio orario x orario settimanale) : 6 + accredito per lavoro straordinario + accredito per festività + accredito per ferie, ex festività e permessi retribuiti + accredito per mensilità aggiuntive.

Per operai e impiegati mensilizzati invece il conteggio risulta essere il seguente:

(retribuzione mensile : 25) + accredito per lavoro straordinario + accredito per festività + accredito per ferie, ex festività e permessi retribuiti + accredito per mensilità aggiuntive.

In caso di ricovero in un istituto di cura, l'Istituto assicuratore ha facoltà di ridurre di 1/3 l'indennità per inabilità temporanea (art. 72 D.P.R. 1124/1965). Nessuna riduzione, però, può essere disposta ove l'assicurato abbia il coniuge o solo i figli nelle condizioni di cui all'art. 85 del D.P.R. 1124/1965 (erogazione di rendita ai superstiti) o abbia a proprio carico ascendenti.

ASSEGNO DI INCOLLOCABILITÀ: a decorrere dal 1° luglio 2013, l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità è fissato nella misura di Euro 253,04. Alle operazioni di conguaglio provvederà direttamente la Direzione centrale servizi informativi e telecomunicazioni con il pagamento del rateo di novembre 2013 (INAIL, circolare 47/2013).

LIQUIDAZIONE DELLE PRESTAZIONI: nel settore industriale, la retribuzione media giornaliera per la determinazione del massimale e del minimale della retribuzione annua è fissata in euro 76,11. Nel settore agricolo la retribuzione convenzionale annua per la liquidazione delle rendite è fissata in euro 24.122,02. Per i tecnici sanitari di radiologia medica autonomi operano specifiche misure retributive annue, in relazione all'annualità in cui l'evento si è verificato: per eventi relativi ad anni compresi tra il 2009 ed il 2012, l'importo annuo è fissato in euro 26.338,99. Per i medici radiologi colpiti dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive opera la seguente misura retributiva annua determinata in relazione alla retribuzione convenzionale di euro 59.273,59 (INAIL, circolare 50/2013).

ASSEGNO UNA TANTUM IN CASO DI MORTE: nei settori industriale e agricolo l'importo dell'assegno una tantum per i superstiti è fissato nella misura di euro 2.108,62. Per i medici radiologi colpiti dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive l'importo dell'assegno una tantum per i superstiti è rapportato alla retribuzione di euro 59.273,59 secondo le seguenti percentuali: un terzo della retribuzione per sopravvivenza del coniuge con figli aventi i requisiti, un quarto nel caso di sopravvivenza del solo coniuge o dei soli figli aventi i requisiti, un sesto negli altri casi (INAIL, circolare 50/2013).

RESPONSABILITÀ CIVILE: l'assicurazione INAIL esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro. Permane invece la responsabilità civile del datore di lavoro:

- 1) qualora lo stesso abbia riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato;
- 2) quando la sentenza penale stabilisca che l'infortunio sia avvenuto per fatto imputabile a coloro che il datore di lavoro ha incaricato della direzione o sorveglianza del lavoro, se del fatto si debba rispondere secondo il codice civile (art. 10 D.P.R. 1124/1965).

continua

- segue - INFORTUNIO SUL LAVORO

DISTACCO ALL'ESTERO: dal 13 luglio 2013 in caso di distacco di un proprio lavoratore in un Paese della U.E., le aziende e/o gli intermediari devono richiedere – esclusivamente per via telematica – sul portale dell'Istituto assicuratore nell'area Richieste/Modulo PD DA1, il documento PD DA1 (articolo 2, comma 3, D.P.C.M. 22 luglio 2011). Inoltrata la richiesta, il sistema invia una e-mail alla posta di struttura della Sede Inail per la lavorazione ed una e-mail, tramite posta elettronica certificata (PEC), al richiedente per la conferma della presa in carico della richiesta. La Sede Inail, ricevuta la richiesta, provvederà all'inoltro, tramite PEC, del documento PD DA1 debitamente compilato, all'utente richiedente ed alle AA.SS.LL. competenti. In presenza di eventuali problemi di natura tecnica legati alla procedura è possibile utilizzare il modulo di richiesta in formato pdf., disponibile nella sezione Modulistica del Portale inoltrandolo tramite PEC alla Sede Inail di competenza. (INAIL, Nota 11 luglio 2013).

Sistema Frizzera - UnicoLavoro24 - Il Sole 24 Ore

La prima specificità attiene all'eventuale **proroga del periodo formativo** a seguito dell'infortunio. Come abbiamo visto per la malattia l'art. 2, c. 1, lett. h), del Testo Unico, il periodo di formazione in apprendistato può essere prorogato solo in caso di assenza per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, quando tali assenze abbiano, considerate singolarmente, una **durata superiore a 30 giorni**.

L'altra specificità è relativa alla disciplina applicabile in caso di **infortunio** dell'apprendista **in viaggio per svolgere attività formativa esterna**. In questo caso, secondo il Ministero del lavoro (risposta a interpellato 13.12.2006, n. 7209), si applica la disciplina dell'assicurazione INAIL in materia di infortunio *in itinere* (art. 2, co. 3, D.P.R. n. 1124/1965, introdotto dal D.Lgs. 23.2.2000, n. 38).

7.3 Maternità

La lavoratrice apprendista ha **diritto al trattamento economico di maternità posto a carico dell'INPS** nelle stesse misure e alle medesime condizioni previste per i prestatori di lavoro subordinato (art. 2, co. 1, lett. e), D.Lgs. 30.3.2001, n. 151).

INDENNITÀ ECONOMICA INPS: le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità; tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta dal datore di lavoro in via anticipata ed è poi conguagliata con l'INPS con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie. Durante i periodi di congedo di maternità la lavoratrice matura anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Gli stessi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità; la lavoratrice non perde l'iscrizione nelle liste se in periodi di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale. Si computano invece ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato, per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. Quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti, i periodi di astensione sono considerati utili, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa.

continua

- segue -

CALCOLO INDENNITÀ INPS: per determinare la misura dell'indennità, per "retribuzione" si intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità. A questo importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla tredicesima mensilità (e ad altre mensilità aggiuntive se previste dalla contrattazione collettiva di settore) e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia, quindi tutto ciò che costituisce base di calcolo della contribuzione e quindi tutto ciò che rientra nel concetto di imponibile previdenziale. La norma identifica la retribuzione media globale giornaliera (RMGG) come l'importo che si ottiene dividendo per 30 l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione, l'importo si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione, per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso. Una puntualizzazione a parte va fatta per la lavoratrice non agricola con qualifica di operaio. In queste ipotesi per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

- nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le 8 ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;
- nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;
- in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Retribuzione media globale giornaliera

Periodo di riferimento:

retribuzione corrisposta (imponibile previdenziale) nel mese che precede l'assenza

OPERAI

Imponibile previdenziale

diviso

26 (se retribuzione mensilizzata e periodo interamente lavorato)

+

ratei mensilità aggiuntive

diviso

25

continua

- segue -

Retribuzione media globale giornaliera

Periodo di riferimento:

retribuzione corrisposta (imponibile previdenziale) nel mese che precede l'assenza

IMPIEGATI

Imponibile previdenziale

diviso

30 (se retribuzione mensilizzata e periodo interamente lavorato)

+

ratei mensilità aggiuntive

diviso

30

GIORNATE INDENNIZZABILI: le modalità di computo delle giornate per le quali spetta l'indennità a carico INPS variano in relazione alla categoria di appartenenza del lavoratore beneficiario. Più precisamente: ai lavoratori con qualifica di operai, l'indennità compete per le giornate feriali comprese nel periodo di congedo parentale (incluso il sabato in caso di settimana corta) con esclusione, quindi, delle domeniche e delle festività nazionali ed infrasettimanali; ai lavoratori con qualifica di impiegati l'indennità compete per tutte le giornate del periodo di malattia con esclusione delle festività nazionali ed infrasettimanali cadenti di domenica.

Attenzione - Per quanto concerne l'indennizzabilità delle festività soppresse dalla Legge n. 54/1977 (Epifania, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Apostoli Pietro e Paolo), le stesse seguono la disciplina delle altre festività nazionali e infrasettimanali soltanto qualora, per accordo aziendale, siano ancora considerate non lavorative e vengano retribuite anche in caso di assenza per malattia. In relazione alla festività del 4 novembre, con la circolare n. 95bis/2006 l'INPS ha precisato quanto segue: "Nell'ipotesi, segnalata da alcune Sedi, di aziende che corrispondono per contratto ai propri dipendenti nella prima successiva domenica del mese considerato il compenso aggiuntivo relativo alla festività soppressa cadente in un giorno feriale lavorativo, al lavoratore assente per malattia nel giorno ex festivo stesso spetterà, per tale giorno, in quanto normalmente retribuito, il trattamento previdenziale. Nell'ipotesi di impiegati, la domenica non sarà indennizzabile, ai sensi del citato art. 6, comma 2 della legge n. 138/1943".

Nota bene - ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 90/1954 per le festività cadenti nel periodo di maternità, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione spettante al lavoratore.

ANTICIPAZIONE A CURA DEL DATORE DI LAVORO: il trattamento economico spettante per congedo di maternità è erogato a cura del datore di lavoro, all'atto della corresponsione della retribuzione per il periodo di paga. Il datore di lavoro deve comunicare nella denuncia UNIAMENS, con le modalità stabilite dall'INPS, i dati relativi alle prestazioni economiche erogate nei periodi di paga scaduti nel mese al quale si riferisce la denuncia stessa, ponendo a conguaglio l'importo complessivo di detti trattamenti con quelli dei contributi e delle altre somme dovute dall'istituto predetto secondo le disposizioni previste in materia di assegni familiari, in quanto compatibili.

INDENNITÀ INPS: CASI PARTICOLARI: l'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità; si tratta delle ipotesi di

- cessazione dell'attività dell'azienda;
- di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine in presenza di un rapporto a tempo determinato.

Tratto da A. Bosco, P. Sanna e L. Vichi, *Guida pratica assenze dal lavoro*,
Il Sole 24 Ore, Milano, 2013

Anche in questo caso il **rapporto contrattuale rimane in sospeso fino al termine del periodo interessato**.

Sono poi **applicabili** le stesse regole di tutela per ciò che riguarda il **divieto di licenziamento**, il **periodo di astensione obbligatoria**, il **congedo parentale**, le **assenze per i riposi giornalieri** nonché le **assenze per accudire il figlio malato**.

Naturalmente la maternità rientra nei casi di sospensione involontaria del rapporto limitatamente al congedo di maternità, mentre le altre assenze (congedo parentale e riposi) sono frutto di scelta del lavoratore o della lavoratrice. In ogni caso dovrebbe applicarsi la norma speciale in materia di maternità secondo cui i **periodi d'astensione obbligatoria** (congedo di maternità) e **facoltativa** (congedo parentale) dal lavoro **non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato** (art. 7, D.P.R. 1026/1976).