

## 1) Denuncia infortuni: Obblighi e modalità - Assistenza e tutela degli infortunati.

Si ricorda che già dal 26 Giugno 2001, data di entrata in vigore del D.Lgs: 38/2000 vige **l'obbligo della denuncia dell'infortunio, sia all' Inail che alla Pubblica Sicurezza, per i coltivatori diretti** e l'adempimento è in capo al titolare del nucleo C.D. Tale obbligo riguarda anche i **datori di lavoro** per la manodopera avventizia mentre era già in vigore per gli operai agricoli a tempo indeterminato. Attualmente la denuncia di infortunio all' Inail va presentata esclusivamente per via telematica e considerato che anche la certificazione medica rilasciata dal pronto Soccorso degli ospedali o dal proprio medico curante è telematica, la stessa non deve essere allegata alla denuncia di infortunio all'Inail. La denuncia riguarda gli **infortuni prognosticati non guaribili entro tre giorni** e deve essere effettuata all' Inail ed alla Pubblica Sicurezza **entro due** giorni da quello in cui il datore di lavoro ha ricevuto il certificato medico; **qualora l'inabilità** per infortunio prognosticato guaribile entro tre giorni **si prolunghi al quarto**, il termine per la denuncia decorre da quest'ultimo giorno. **Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte** o per il quale sia preveduto il pericolo di morte, la denuncia all'Inail deve essere fatta per telegrafo o mezzo equipollente (fax) entro 24 ore dall'infortunio. **Per quanto riguarda la denuncia da presentare alla Pubblica Sicurezza**, l'art.54 del T.U. Inail non prevede un termine di durata inferiore ai due giorni per la presentazione della denuncia in caso di morte o di pericolo di morte, anche in questi casi la denuncia va fatta entro due giorni dal momento in cui il datore di lavoro sia venuto in possesso della certificazione medica. Si precisa che la denuncia alla Pubblica Sicurezza è prescritta solo per gli infortuni e non per le malattie professionali e inoltre è obbligatoria per tutti i datori di lavoro, anche se non soggetti all'obbligo dell'assicurazione infortuni. **Il giorno iniziale del termine** fissato dalla norma dovrà essere considerato quello successivo alla data di ricezione del primo certificato medico di infortunio. **L'Autorità di Pubblica Sicurezza competente** a ricevere la denuncia è quella del Comune in cui è avvenuto l'infortunio ed a tal riguardo si precisa che per Autorità di Pubblica Sicurezza si intendono le Questure o in alternativa i Commissariati di P.S. nei Comuni ove tali uffici sono presenti, in ogni altro caso tale autorità è rappresentata dal Sindaco del Comune in cui è avvenuto l'infortunio stesso. Ai fini dell'osservanza dei termini di presentazione. **Se la scadenza del termine cade in un giorno festivo essa slitta al primo giorno successivo non festivo, per la corretta valutazione dei termini previsti dalla normativa il sabato è considerato giornata feriale anche se normalmente non lavorativa.** A tal riguardo si precisa che, mentre l'INAIL ha sempre ritenuto che qualora il termine finale per la denuncia cada in giorno festivo, la scadenza (secondo la regola generale) è prorogata di diritto al primo giorno feriale successivo, il MINISTERO DELL'INTERNO, con riferimento alla denuncia di propria competenza, ha invece sempre escluso l'applicabilità di tale regola generale nel presupposto che gli Uffici di P.S. sono aperti anche nei giorni festivi. Questa rigida interpretazione del Ministero dell'Interno penalizza in particolar modo gli imprenditori agricoli (datori di lavoro e coltivatori diretti) operanti nei Comuni dove non sono presenti gli Uffici di Pubblica Sicurezza e le relative funzioni (compresa quella di ricevere le denunce di infortunio) sono demandate agli uffici Comunali che sono chiusi nei giorni festivi. In seguito a ripetute sollecitazioni da parte del CIPLA (Comitato d'Intesa tra i Patronati cui aderisce l'Enapa) il Ministero dell'Interno- Dipartimento della Pubblica Sicurezza- Ufficio per l'Amministrazione Generale- con nota prot. n. 557/B.7862.10079.C (1) del 31/10/2003, pur ribadendo il principio dell' inapplicabilità della regola generale, ha tuttavia accolto una soluzione mediana precisando che nei Comuni ove non sono presenti uffici di P.S. può considerarsi "adempito nei termini di legge l'obbligo di denuncia di infortunio mediante l'invio della denuncia stessa sia al Comune a mezzo fax, salvo l'obbligo di consegna della denuncia originale il primo giorno successivo non festivo, sia agli Uffici di P.S. situati in Comune diverso nella cui competenza territoriale (giurisdizionale) ricada il Comune in cui l'infortunio è avvenuto. Inoltre successivamente, seguito ad una precisa richiesta della Direzione Generale del Patronato Enapa del 06/02/2004 con la quale si richiedeva la possibilità, nel caso prospettato di infortunio accaduto al Titolare Coltivatore Diretto, di assolvere all'obbligo della denuncia alla Pubblica Sicurezza, attraverso la presentazione del certificato medico che, di fatto, contiene già tutte le informazioni oggetto della denuncia medesima che andrebbe comunque prodotta nella giornata di lunedì, il Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza- Ufficio per gli Affari della Polizia Amministrativa e Sociale - con Nota del 10/03/2004 prot. n. 557/B.2939.12982.C (7) 9, ha accolto la richiesta disponendo che " Nell' ipotesi in cui l'infortunio avvenga nella giornata di venerdì è possibile, ai fini del rispetto dei termini di legge, assolvere l'obbligo della denuncia prevista nei casi prospettati, attraverso la presentazione all'autorità di P.S. del certificato

medico che attesti la forma invalidante occorsa al lavoratore, ai sensi delle istruzioni impartite con Circolare n.22/1998 dell'Inail; con obbligo di presentare comunque regolare denuncia nella giornata di lunedì. Pertanto, qualora l'infortunio accada nella giornata di Venerdì è possibile assolvere all'obbligo della denuncia alla Pubblica Sicurezza attraverso la presentazione all'Autorità di Pubblica Sicurezza della copia del certificato medico che attesti la forma invalidante accorsa al lavoratore, ai sensi delle istruzioni impartite con circolare n.22/1998 dell' Inail, se nel Comune dov'è accaduto l'infortunio è presente la P.S.; oppure mediante l'invio via fax della copia del " primo certificato medico di infortunio" al Comune nei casi dove la P.S. non è presente.

Stante comunque l'obbligo di inviare la denuncia completa il primo giorno lavorativo successivo; questa modalità, stando a quanto letteralmente riportato nelle Note del Ministero dell'Interno è riferita ai soli casi di infortunio accaduti al Titolare Coltivatore Diretto; mentre per gli infortuni accaduti a lavoratori dipendenti il Datore di Lavoro deve inviare al Sindaco del Comune ove non c'è posto di P.S. e/o al posto di P.S. diverso dal Comune in cui è avvenuto l' infortunio la denuncia d'infortunio a mezzo fax e presentarla in originale il giorno di lunedì. In caso in cui sia avvenuto un' infortunio, in conseguenza del quale un prestatore d'opera sia deceduto o abbia sofferto lesioni tali da doverne prevedere la morte o l'inabilità superiore ai trenta giorni, l'Autorità di Pubblica Sicurezza appena ricevuta la denuncia, deve inviarne copia alla Direzione Prov. del Lavoro- Servizio Ispezione del Lavoro, nella cui circoscrizione è accaduto l'infortunio; tale organo, entro quattro giorni dal ricevimento della denuncia procede ad una inchiesta volta ad accertare, tra l'altro, le circostanze in cui è avvenuto l'infortunio e le cause di esso nonché eventuali deficienze di misure di igiene e prevenzione. Tale obbligo deriva dall'art.56 DPR 1124/65 (T.U. Inail) come modificato dall'art.236 del D.Lgs. 51/1998 (in vigore dal giugno 1999) e comporta una importante modifica rispetto alla normativa previgente, che prevedeva la competenza del Pretore.

A tal riguardo il Ministero del Lavoro- Direzione affari generali- Div.VII con circolare del 28 /05/1999 n.38 ha precisato comunque che " la procedura relativa all'inchiesta rimane sostanzialmente invariata". Qualora la suddetta inchiesta evidenzi ipotesi di reato, apposita informativa dovrà essere inviata alla competente Procura della Repubblica. Qualora l'infortunio abbia comportato inabilità permanente oppure una inabilità temporanea superiore ai 40 giorni , scatta la procedibilità d'ufficio per il reato di lesioni personali colpose ai sensi dell'art.590 del Codice Penale dovute per il mancato rispetto di norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro. L'art.25 del D.Lgs. 38/2000 che ha introdotto l'obbligo della denuncia d'infortunio per i coltivatori diretti ed i lavoratori agricoli dipendenti a tempo determinato (avventizi) e la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Inail n.239 del 19/04/2001 recepita con Decreto Ministeriale del 29/05/2001 hanno stabilito le modalità operative per la denuncia degli infortuni sul lavoro a carico dei datori di lavoro agricoli e per i coltivatori diretti stabilendo tra l'altro che qualora l'infortunio accada al titolare stesso coltivatore diretto, e questo si trovi nell'impossibilità di effettuare la denuncia all'Inail, l'obbligo di provvedere entro 24 ore ricade sul medico che ha prestato la prima assistenza. Per quanto riguarda la denuncia da presentare all'Autorità di Pubblica Sicurezza, qualora l'infortunio sia occorso allo stesso titolare coltivatore diretto dell'azienda ed egli sia impossibilitato, la denuncia deve essere presentata dal medico che ha prestato la prima assistenza entro 24 ore dall'infortunio in caso di morte, pericolo di morte, inabilità assoluta superiore a trenta giorni.

Relativamente agli infortuni accaduti a coltivatori diretti si precisa che al modulo di denuncia di infortunio all'Inail va aggiunto apposito modulo di autocertificazione attestante la "regolarità contributiva " alla data dell'infortunio, in quanto il principio della "automaticità delle prestazioni" non si applica al titolare coltivatore diretto e. come previsto in tutti i casi di autocertificazione, fotocopia della carta di identità in corso di validità, occorre allegare inoltre il modulo con indicazione dei dati bancari o postali con IBAN necessario per il pagamento della prestazione da parte dell' Inail. Nella denuncia di infortunio il datore di lavoro deve indicare il codice fiscale del lavoratore, in caso di indicazione mancata od inesatta è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa di € 25,32 (L.251/1982,art.16).

**In caso di omessa o tardiva** denuncia di infortunio è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa che a decorrere dall'anno 2007, secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 1177 e 1178 della Legge finanziaria 2007 (L. 27/12/2006 n. 296) è quintuplicata rispetto alle precedenti e risulta pari a:

-Misura minima € 1.290,00

-Misura massima € 7.745,00

-Misura ridotta edittale € 2.580,00

Relativamente agli obblighi del lavoratore si ricorda che deve informare immediatamente il datore di lavoro (o il preposto all'azienda) di qualsiasi infortunio subito per evitare la perdita del diritto all'indennità relativa ai giorni precedenti la segnalazione (art.52, D.P.R. 11245/1965, T.U. Inail).

**E' inoltre necessario che l'infortunato rilasci delega di assistenza al Patronato** che provvederà ad **assisterlo gratuitamente** ed interverrà nei confronti dell' Inail per sollecitare la liquidazione dell'indennità spettante , verificherà la congruità delle giornate indennizzate, della valutazione di eventuali postumi e del danno biologico.

Si invitano, pertanto, gli interessati a prendere contatti sia con gli Uffici di Confagricoltura Bologna, sia con il Patronato ENAPA per svolgere in modo completo tutte le necessarie pratiche.

(R. Donati)

## 2) Il punto sul Jobs Act.

Le norme introdotte dal governo, sotto l'egida del progetto di riforma del cd "Jobs Act", nel 2014 ed il 2015 hanno portato importanti novità nel diritto del lavoro italiano. Ancorché non completo (il progetto sarà integrato con alcuni ulteriori decreti attuativi) si può senz'altro affermare che questa rivisitazione normativa sia ormai giunta ad un buon punto di sviluppo. E' quindi giunto il momento di puntualizzare e rendere comprensibili i punti più qualificanti del nuovo impianto legislativo, e di ricapitolare, per sommi capi, le novità sino ad ora introdotte. Iniziamo quindi un percorso esplicativo che si articolerà in diversi contributi, sui contenuti dei decreti pubblicati, partendo da quello del 6 marzo 2015, contenente le "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti".

### La struttura del Jobs Act.

I confini di questo ragguardevole piano normativo sono stati delineati dalla Legge n. 183 del 10 dicembre 2014 ("Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"), tramite cui il Parlamento ha delegato il Governo ad attuarlo mediante l'adozione di vari decreti legislativi. Ad oggi, i provvedimenti attuativi pubblicati sono i seguenti: (a) decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, pubblicato il 6 marzo 2015 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati), avente ad oggetto il trattamento di disoccupazione; (b) decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, pubblicato il 6 marzo 2015 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti) che ha rivoluzionato la disciplina dei licenziamenti; (c) decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, pubblicato il 24 giugno 2015 (Decreto legislativo recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni); (d) decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, pubblicato il 24 giugno 2015 (Decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro). Inoltre, in data 11 giugno 2015 il Consiglio dei Ministri ha approvato altri quattro schemi di decreti attuativi, che una volta ottenuto il parere delle commissioni di Camera e Senato, potranno essere emanati in via definitiva dal Governo. Tali schemi sono: (a) "Schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale"; (b) "Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro"; (c) "Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive"; (d) "Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità".

### Il nuovo regime in tema di licenziamento.

Le nuove regole si applicano a tutte le assunzioni successive all'entrata in vigore del "Decreto Licenziamenti" - cioè dal 7 marzo 2015 in poi. Inoltre, questa disciplina si applica anche ai datori di lavoro che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

La nuova disciplina è stata denominata "contratto a tutele crescenti": nonostante il nome fuorviante, il Decreto Licenziamenti non introduce alcuna nuova forma contrattuale propriamente intesa, limitandosi semplicemente a dettare una nuova disciplina circa le conseguenze di un licenziamento illegittimo. Per applicare questa normativa, quindi, sarà sufficiente stipulare un contratto di lavoro successivamente al 7 marzo 2015, senza utilizzo di formule o modelli contrattuali specifici. Da notare che, qualora lo si desideri, sarà sempre possibile assoggettare un rapporto di lavoro alla vecchia disciplina dell'Art. 18, come trattamento di miglior favore (in questo caso, sarà tuttavia necessario esplicitare tale intenzione nel contratto di lavoro). Per tutti i licenziamenti esclusi dall'ambito di applicazione del presente decreto (cioè per i rapporti di lavoro sorti prima del 7 marzo 2015), continueranno quindi a trovare applicazione le tutele previste dall'art. 18, legge n. 300/1970, così come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma Fornero). Di seguito si ricapitolerà il nuovo regime applicabile ai lavoratori sottoposti alle "tutele crescenti", suddiviso per tipologie di licenziamento e con riferimento sia alle aziende sopra le soglie dell'Art 18 SL che a quelle sotto.

**1)** Licenziamento orale, discriminatorio, nullo (ad es. intimato durante la gravidanza, durante il comporto, per ragioni di fede, razza, orientamento sessuale, politico o sindacale etc.): (i) reintegrazione e pagamento delle mensilità perdute sino alla reintegra con un minimo di 5 mensilità, oltre al pagamento dei relativi contributi sociali (dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative nel periodo di estromissione dall'azienda); (ii) in alternativa, il lavoratore può optare, entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro a ripresentarsi in azienda ed in sostituzione alla reintegrazione, per il pagamento di 15 mensilità. Questa tutela è applicabile anche ai dirigenti.

**2)** Licenziamento economico (giustificato motivo oggettivo) In tutti i casi di licenziamento ingiustificato si applica (esclusi i dirigenti): (i) per le aziende con più di 15 dipendenti o 5 se in agricoltura, una indennità pari a 2 mensilità per ciascun anno di anzianità, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità; (ii) per le aziende fino a 15 dipendenti o 5 se in agricoltura, una indennità pari ad 1 mensilità per ciascun anno di anzianità con un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità.

Novità procedurali in tema di licenziamento economico: oltre al nuovo regime sanzionatorio appena descritto, il Jobs Act ha eliminato la procedura di conciliazione obbligatoria prevista dall'Art. 7 della Legge 604/1966 (come modificato dalla Legge Fornero). Inoltre, è stata introdotta una nuova procedura, attivabile dal solo datore di lavoro entro il termine di impugnazione del licenziamento (60 giorni dall'intimazione), denominata "offerta di conciliazione". Tale procedura permette al datore di lavoro di offrire al lavoratore, nelle sedi protette previste dall'Art. 2113 c.c. e 410 e ss. c.p.c., un importo pari ad una mensilità per anno di servizio con un massimo di 18 mesi.

Tale offerta:

- a) non costituisce reddito imponibile ai fini IRPEF;
- b) non è assoggettata a contribuzione previdenziale;
- c) deve essere corrisposta mediante assegno circolare al lavoratore. Si sottolinea inoltre che la somma "esentasse" non è negoziabile, nel senso che deve per forza corrispondere ad una mensilità per anno.

Questo non impedisce al datore di lavoro la possibilità di offrire al lavoratore mensilità aggiuntive quali, ad esempio, incentivo all'esodo, che tuttavia saranno soggette all'ordinario regime di tassazione separata degli incentivi all'esodo (aliquota del TFR e nessun contributo sociale).

L'accettazione da parte del lavoratore dell'offerta di conciliazione determina l'estinzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e la rinuncia alla sua impugnazione. E' stato inoltre introdotto, in caso di attivazione di questa procedura, l'obbligo di effettuare una comunicazione telematica aggiuntiva a quella di cessazione, tramite cui si deve indicare se l'offerta di conciliazione sia o meno andata a buon fine. In caso di mancata comunicazione, si applica la sanzione prevista in caso di omissione della comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di lavoro.

**3) Licenziamento disciplinare (giustificato motivo soggettivo e giusta causa):**

**a) per le aziende con più di 15 dipendenti o 5 se agricole:**

- (i) se è dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato, rimanendo estranea qualsiasi valutazione circa la sproporzione del licenziamento, si applica la reintegrazione (o 15 mensilità a richiesta del lavoratore) e retribuzione dal licenziamento sino alla reintegra nel massimo di 12 mensilità (dedotto quanto ricevuto dal dipendente per altra attività lavorativa nel frattempo svolta), più regolarizzazione contributiva dal licenziamento alla reintegra;
- (ii) in tutti gli altri casi, un'indennità pari a 2 mensilità per ciascun anno di anzianità, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità.

**b) per le aziende fino a 15 dipendenti o 5 se agricole, invece, è prevista la corresponsione di un'indennità pari ad 1 mensilità per ciascun anno di anzianità con un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità.**

**4) Licenziamento affetto da vizio di forma:** in caso di vizio formale (ad es. mancato rispetto delle indicazioni dei motivi ovvero della procedura di licenziamento disciplinare), è previsto il pagamento di un'indennità pari ad 1 mensilità per anno di anzianità con minimo di 2 e massimo di 12, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione della altre tutele sopra elencate.

**5) Licenziamento Collettivo:** anche la disciplina del licenziamento collettivo è stata normata dal Decreto Licenziamenti.

Per i licenziamenti collettivi di dipendenti assunti dal 7 marzo 2015 in poi, si applica infatti:

- (i) in caso di licenziamento intimato senza l'osservanza delle forma scritta, la tutela prevista per il licenziamento orale, discriminatorio o nullo (reintegrazione e pagamento delle mensilità perdute sino alla reintegra con un minimo di 5 mensilità, ovvero pagamento di 15 mensilità in sostituzione delle reintegra);
- (ii) in caso di licenziamento intimato in violazione della procedura di licenziamento collettivo (Art. 4, comma 12, Legge n. 223/1991) e/o di violazione dei criteri di scelta (Art. 5, comma 1, Legge n. 223/1991), la tutela prevista in caso di licenziamento economico per le imprese con più di 15 dipendenti (indennità pari a 2 mensilità per ciascun anno di anzianità, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità).

Da notare come, per i licenziamenti collettivi, sopravvivranno quindi - quanto meno per un certo periodo, due regimi sanzionatori distinti. Per gli assunti dal 7 marzo 2015 in poi, quello sopra descritto, mentre per i dipendenti assunti in precedenza il vecchio regime. Per quanto riguarda il settore agricolo si rammenta che la materia sostanziale è disciplinata dall'art. 21 della legge n.223/1991.

**6) Eliminazione del Rito Fornero** Infine, un breve cenno commento sugli aspetti processuali. I licenziamenti soggetti alla disciplina del Decreto Licenziamenti sopra descritto, seguiranno esclusivamente il rito di cognizione ordinaria previsto dagli artt. 414 e seguenti c.p.c. .

Viene così implicitamente abrogato, per le assunzioni dal 7 marzo 2015 in poi, il Rito Fornero, che continuerà invece ad applicarsi per i dipendenti assunti in precedenza.

(M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 conv. in L. 27/02/04 n. 46 art. 1, comma 2 Filiale di Bologna	Direttore responsabile Massimo Mazzanti Redazione Maria Stefania Devescovi Editrice Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori via Tosarelli 155 - Villanova di Castenaso (BO) Tel. 051.78.39.19 Fax 051.78.39.00
Reg. Canc. Tribunale di Bologna n. 6240 del 04/01/1994	 Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana
Consultabile sul nostro sito: <a href="http://www.confagricoltura.org/bologna">www.confagricoltura.org/bologna</a>	