

del 9 novembre 2024



Diritto al risarcimento per stress da lavoro

Un'importante sentenza della Corte d'Appello di Napoli pronunciata in camera di consiglio il 19 settembre 2024 apre nuovi orizzonti in materia di risarcimento del danno da stress lavorativo.

La questione di fatto ha riguardato un medico dell'ASL Napoli 3 che, assunto nel 2008, ha prestato servizio per ben 15 anni presso il reparto di Ortopedia e Traumatologia dell'ASL Napoli 3 Sud, dove la mancanza di personale lo ha costretto a coprire turni ben superiori alle 48 ore settimanali

previste. L'intensità e la durata dei turni hanno generato nel medico una condizione di burnout consistente in un esaurimento fisico e psicologico che ha compromesso il suo stato di salute.

La pretesa risarcitoria, respinta dal Tribunale in primo grado, ha ottenuto una decisione favorevole dalla Corte di appello di Napoli che ha riconosciuto il danno psicofisico subito e accordato un risarcimento di 100.000 euro per le condizioni estreme in cui ha lavorato per 15 anni.

I Giudici partenopei hanno rilevato come le condizioni di lavoro del medico abbiano violato normative europee e italiane sul riposo e sull'orario di lavoro.

Invero, secondo la Corte di Giustizia Europea, ogni periodo trascorso "fisicamente sul luogo indicato dal datore di lavoro" mettendosi "a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la propria opera in caso di necessità", deve essere considerato rientrare "nell'esercizio delle funzioni" e deve dunque essere tenuto in considerazione al fine di programmare le pause necessarie, anche perché, durante tale periodo il lavoratore, assicurando la sua presenza fisica in struttura, resta così "lontano dal suo ambiente familiare e sociale".

Al Riguardo, affermano i giudici di Napoli, "le varie prescrizioni enunciate dalle norme europee in materia di periodi minimi di riposo, costituiscono disposizioni della normativa sociale dell'UE, che rivestono importanza particolare" e dunque sono destinate a prevalere sia sulle norme nazionali che su quelle dei CCNL che, eventualmente, ne siano in contrasto.

"L'obiettivo principale della direttiva europea – come ricorda nelle sue pronunce anche la Corte di Giustizia dell'UE – è quello di proteggere in modo efficace la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Ognuno di essi deve beneficiare di periodi di riposo adeguati ed effettivi, tali dunque da consentire di recuperare la fatica dovuta al lavoro e ridurre il più possibile il rischio di alterazione della salute e della sicurezza".

In particolare, secondo la direttiva UE 2003/88, ogni lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni giorno (art. 3) e a un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive (art. 5). Nel caso del medico, questi diritti sono stati ripetutamente disattesi considerato che, spesso, lo stesso era costretto a lavorare di notte, superando le 8 ore notturne senza poter beneficiare delle pause di riposo previste.

A rafforzare questo principio, la sentenza in commento richiama l'art. 36 della Costituzione che tutela il diritto dei lavoratori al riposo quale elemento essenziale e giuridicamente protetto.

La Corte ha, quindi, riconosciuto che le condizioni di lavoro imposte al medico violavano il suo diritto al riposo, accogliendo la richiesta di risarcimento per i danni psicofisici subiti.

Dunque, nonostante il medico abbia ricevuto una compensazione economica per gli straordinari, i turni estenuanti e la mancanza di riposo hanno inciso profondamente sulla sua salute fisica e mentale, la decisione dei giudici di appello ha riconosciuto uno stress cronico che ha prodotto un deterioramento progressivo della condizione psicofisica del lavoratore individuato come danno suscettibile di risarcimento.

La Corte ha, pertanto, concluso che gli effetti del sovraccarico lavorativo sulla salute configurano la responsabilità dell'ASL di riferimento che non ha assicurato una gestione adeguata del personale e delle risorse per garantire il rispetto dei diritti fondamentali del lavoratore.

Ovviamente si tratta di una sentenza di merito suscettibile di ricorso in Cassazione ma, a prescindere dai futuri sviluppi giudiziari, non si può non evidenziare il valore ed il significato di una pronuncia che apre nuovi percorsi di tutela delle condizioni di lavoro e della salute dei lavoratori.

Agevolazioni per i giovani tramite App IO: Carta Giovani Nazionale

La Carta Giovani Nazionale offre ai giovani italiani ed europei residenti in Italia agevolazioni e vantaggi specifici. L'iniziativa riguarda persone di età compresa tra 18 e 35 anni con un ISEE non superiore a 35.000 euro.

La carta permette di accedere a sconti che vanno dal 5% al 30% per accedere a una vasta gamma di servizi offerti da aziende e operatori nei settori del turismo, della cultura, della mobilità, dei servizi bancari e finanziari, dello sport, della telefonia, del lavoro, della formazione, della casa e dell'ambiente. Ad esempio, sono previsti sconti fino al 30% sui biglietti dei treni, fino al 20% sulle principali piattaforme per viaggi, fino al 15% su voli aerei e viaggi in pullman, fino al 10% sulle crociere e sugli affitti brevi, e fino al 5% presso strutture ricettive, su tutto il territorio nazionale e, in molti casi, anche in Europa tramite il circuito EYCA.

Si tratta di uno strumento digitale che offre opportunità concrete di risparmio e accesso facilitato a cultura, turismo, sport, benessere e molto altro che può essere utilizzata tramite l'app IO.

L'app IO deve essere scaricata dagli store ufficiali e l'accesso deve essere effettuato utilizzando l'identità digitale SPID o la Carta d'Identità Elettronica (CIE 3.0). Dopo il primo accesso, sarà possibile utilizzare il PIN prescelto o il riconoscimento biometrico per accedere in futuro.

Una volta all'interno dell'app, bisogna andare alla sezione Portafoglio, premere "Aggiungi" e selezionare "Sconti, bonus e altre iniziative". Selezionando "Carta Giovani Nazionale" e seguendo le istruzioni, la carta verrà attivata e sarà visibile nel portafoglio se si rientra nella fascia d'età richiesta.

Una volta attivata, la Carta Giovani Nazionale può essere utilizzata per ottenere sconti e agevolazioni in negozi fisici e online.

All'interno dell'app IO, nella sezione dedicata alla Carta Giovani Nazionale, si può accedere alla lista degli esercenti che partecipano all'iniziativa. Questa lista è costantemente aggiornata, permettendo di visualizzare i dettagli delle agevolazioni disponibili.

Quando si fanno acquisti in un negozio fisico aderente, è necessario aprire l'app IO e mostrare la Carta Giovani Nazionale alla cassa. Una volta riconosciuta, lo sconto verrà applicato automaticamente al proprio acquisto.

Se si fanno acquisti online, bisogna aprire il dettaglio dell'agevolazione di interesse nell'app IO, copiare il codice sconto e incollarlo nel campo dedicato sul sito dell'esercente. Alcuni codici hanno una durata limitata e devono essere utilizzati entro 10 minuti.

Alcuni esercenti online non richiedono l'uso di codici sconto. In questi casi, l'app IO indirizzerà direttamente alla pagina dove sarà possibile accedere all'agevolazione.

In caso di necessità di assistenza o ulteriori informazioni, è possibile consultare le domande frequenti direttamente nell'app IO premendo il punto di domanda (?) in alto a destra. Se si riscontrano problemi, una richiesta di assistenza può essere inviata tramite l'app premendo su "Scrivici".

Possibilità per il caregiver familiare di azionare la tutela antidiscriminatoria riconosciuta al disabile assistito

La Suprema Corte di Cassazione, Sez. quarta civile, con ordinanza pubblicata il 17 gennaio 2024, ha chiesto alla Corte di Giustizia Europea di pronunciarsi, in via pregiudiziale, su un caso veramente interessante. Di seguito la questione di fatto:

il Tribunale di Roma, con ordinanza n.66193/2019, rigettava il ricorso proposto, sulla base della nozione di discriminazione introdotta dalla legge 162/2021, da un caregiver familiare del figlio minore convivente e gravemente disabile che aveva chiesto l'accertamento del carattere discriminatorio del comportamento tenuto nei suoi riguardi da ATAC spa, suo datore di lavoro, deducendo la mancata flessibilità degli orari di lavoro da parte dell'azienda che, non accogliendo le sue istanze, avanzate appunto come caregiver familiare, avrebbe omesso di assegnarla stabilmente ad un turno fisso di mattina per lo svolgimento delle mansioni di operatore di stazione, o anche, con il suo consenso di mansioni di livello inferiore, in modo da consentirle di assistere il detto figlio nelle ore pomeridiane e contestualmente di continuare a svolgere la propria attività lavorativa in condizioni di eguaglianza con gli altri dipendenti.

In sede di appello, la Corte d'appello di Roma, con sentenza n. 1444/2020, confermava la decisione di primo grado sul presupposto che non fosse stata dimostrata l'esistenza di una condotta discriminatoria e che, comunque, il datore di lavoro avrebbe posto in essere degli "accomodamenti ragionevoli". La questione perveniva, dunque, all'attenzione degli Ermellini.

La Suprema Corte dopo aver individuato le norme dell'Unione Europea rilevanti ai fini del decidere, e le norme nazionali concludeva che il caregiver familiare non gode, nell'ordinamento italiano, di una tutela generale contro le discriminazioni e le molestie subite sul posto di lavoro in ragione dei compiti di cura che ha nei confronti del familiare da assistere, in quanto beneficia solo di specifici istituti riconosciuti da particolari norme di legge che, peraltro, si limitano spesso ad estendere al caregiver forme di protezione non sue, ma proprie del disabile che assiste.

Per questo motivo il giudice di primo grado aveva negato la legittimazione del caregiver ad agire contro le condotte discriminatorie, non essendo egli, ma la persona con disabilità, il soggetto titolare del diritto a reagire contro le discriminazioni lavorative.

D'altro canto, la Corte d'appello di Roma, pur rigettando il ricorso sulla base del fatto che erano stati adottati dall'azienda congrui accomodamenti ragionevoli, aveva ritenuto comunque che il caregiver avesse, invece, il pieno diritto di avvalersi delle disposizioni nazionali che proteggevano la persona con disabilità contro le discriminazioni lavorative, soprattutto degli artt. 2, comma 1, e 3, comma 3 bis, del d.lgs. n. 216 del 2003 citando a supporto la sentenza Coleman.

La Suprema Corte, però, si è posta il dubbio se un'interpretazione del diritto dell'Unione, formatosi sulla base della direttiva 2000/78/CE e della sentenza Coleman del 17 luglio 2008, che non consente al caregiver familiare di minore gravemente disabile, di ottenere tutela in presenza di una discriminazione indiretta sul posto di lavoro dovuta alla necessità di fornire le cure necessarie al detto disabile, limitando ogni protezione alle ipotesi di discriminazione diretta, tenga conto in maniera adeguata della ratifica, da parte dell'Unione, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità – in particolare dei suoi artt. 19, 23, 28, comma 2, lett. c), in combinato disposto con l'art. 5 – in conformità alla quale dovrebbe essere interpretata, per quanto possibile, la direttiva 2000/78/CE.

Secondo la Corte, sarebbe necessario chiarire se la tutela così riconosciuta comporti la nascita, a carico del datore di lavoro del caregiver, dell'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per garantire, anche in favore dello stesso, il rispetto del principio della parità di trattamento nei confronti degli altri lavoratori, sul modello di quanto previsto per le persone con disabilità dall'art.

5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000.

Si tratterebbe di un'interpretazione estensiva della normativa dell'Unione, con il riconoscimento al caregiver familiare di un minore disabile, del diritto di agire anche contro le discriminazioni indirette patite sul luogo di lavoro in ragione delle cure prestate a tale disabile. Pertanto, sulla base di questo dubbio interpretativo, la Suprema Corte ha rimesso in via pregiudiziale, alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, tre quesiti sui quali pronunciarsi, che si riportano così come nell'ordinanza:

- a) se il diritto dell'Unione europea debba interpretarsi, eventualmente in base anche alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nel senso che sussista la legittimazione del caregiver familiare di minore gravemente disabile, il quale deduca di avere patito una discriminazione indiretta in ambito lavorativo come conseguenza dell'attività di assistenza da lui prestata, ad azionare la tutela antidiscriminatoria che sarebbe riconosciuta al medesimo disabile, ove quest'ultimo fosse il lavoratore, dalla Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- b) se, nell'ipotesi di risposta affermativa alla questione a), il diritto dell'Unione europea vada interpretato, eventualmente in base anche alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nel senso che gravi sul datore di lavoro del caregiver di cui sopra l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per garantire, altresì in favore del detto caregiver, il rispetto del principio della parità di trattamento nei confronti degli altri lavoratori, sul modello di quanto previsto per i disabili dall'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- c) se, nell'ipotesi di risposta affermativa alla questione a) e/o alla questione b), il diritto dell'Unione europea vada interpretato, eventualmente in base anche alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nel senso che per caregiver rilevante ai fini dell'applicazione della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 si debba intendere qualunque soggetto, appartenente alla cerchia familiare o convivente di fatto, che si prenda cura in un ambito domestico, pure informalmente, in via gratuita, quantitativamente significativa, esclusiva, continuativa e di lunga durata di una persona che, in ragione della propria grave disabilità, non sia assolutamente autosufficiente nello svolgimento degli atti quotidiani della vita o se il diritto dell'Unione europea vada interpretato nel senso che la definizione di caregiver in questione sia più ampia o ancora più ristretta di quella sopra riportata.

Sarà nostra cura rendere note le determinazioni della Corte Europea di giustizia su queste pagine.

SIULP Fermo: eletto nuovo Segretario Provinciale

Il Direttivo Provinciale del Siulp di Fermo ha eletto il collega Giovanni DE ROSA nuovo Segretario Generale Provinciale.

Al neo-eletto Segretario gli auguri di buon lavoro e al Segretario uscente Giordano BRACALENTE, un ringraziamento per il prezioso lavoro sin qui svolto.



SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi,
a tutte le vostre domande.

SERVIZI.SIULP.IT

Aggiornamento concorsi

CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI E TITOLI PER ASSUNZIONE DI 1887 ALLIEVI AGENTI RISERVATO AI VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI UN ANNO IN SERVIZIO DA ALMENO SEI MESI O IN RAFFERMA ANNUALE, VOLONTARI IN FERMA PREFISSATA DI UN ANNO, OVVERO IN FERMA PRESISSATA QUADRIENNALE IN SERVIZIO O IN CONGEDO, INDETTO CON D.C.P. 11 APRILE 2024

La DAGEP ha comunicato che, nelle more della definizione della graduatoria del concorso di cui all'oggetto, il relativo corso di formazione sarà curato dalle Scuole allievi agenti di Alessandria, Peschiera del Garda, Piacenza e Trieste. Il corso, denominato "229° Corso di formazione per allievi agenti della Polizia di Stato", avrà inizio il prossimo 18 dicembre 2024.

CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER L'ASSUNZIONE DI 196 COMMISSARI DELLA CARRIERA DEI FUNZIONARI DELLA POLIZIA DI STATO, INDETTO CON DECRETO DEL 25 GENNAIO 2024

DOMANDE PRESENTATE: 3547

I lavori della commissione hanno avuto inizio in data 7 maggio 2024 Sono state effettuate n. 85 riunioni deliberanti.

Sono stati valutati n. 1.623 elaborati. Aggiornamento al: 31 ottobre 2024.

CONCORSO INTERNO, PER TITOLI, PER LA COPERTURA DI N. 959 POSTI PER VICE ISPETTORE DEL RUOLO DEGLI ISPETTORI DELLA POLIZIA DI STATO, INDETTO CON DECRETO DEL 4 APRILE 2024

DOMANDE PRESENTATE: 10436

I lavori della commissione hanno avuto inizio in data 3 luglio 2024.

Sono state effettuate n. 27 riunioni deliberanti. Sono stati valutati n. 2145 candidati. Aggiornamento al: 31 ottobre 2024.

CONCORSO PER VICE COMMISSARIO

È imminente la pubblicazione del bando di concorso, riservato agli interni, per circa 118 Vice Commissari.

Dovrebbe contenere, inoltre, anche l'indicazione di una riserva di posti. In particolare, 13 di questi posti dovrebbero essere riservati ai Sostituti Commissari. Il 10 per cento dei posti messi a concorso sarebbero riservati, invece, agli ispettori dei corsi 7°,8° e 8° bis.

Costituzione rendita vitalizia per contribuzione non versata e prescritta

Un nostro iscritto in pensione ci chiede se e come può ovviare al mancato versamento di contributi relativo ad un precedente rapporto di lavoro privato risalente a molti anni fa.

In via generale, l'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338 prevede che il lavoratore può scegliere di pagare di tasca propria i contributi omessi dal datore di lavoro e ormai caduti in prescrizione, a patto di farsi carico dell'intero onere di riscatto. La facoltà sussiste anche quando il lavoratore ha già ottenuto la pensione.

Il nuovo Ddl Lavoro approvato dalla Camera e in attesa di approvazione definitiva al Senato contempla un passaggio specifico che permette la regolarizzazione anche decorso il termine di prescrizione decennale, il modo tale che il lavoratore possa costituire una rendita vitalizia.

Il disegno di legge nell'indicare che l'onere finanziario a carico esclusivo del lavoratore è da determinare in base agli stessi criteri vigenti in materia di riscatto definisce e aggiorna l'attuale quadro normativo in materia, superando la giurisprudenza della Cassazione che aveva recentemente precisato che sussiste un termine finale entro il quale il lavoratore può esercitare il diritto alla costituzione della rendita.

La riforma chiarisce, dunque che non vi sono limiti di tempo per regolarizzare i periodi contributivi per finalità pensionistiche costituendo una rendita vitalizia e che la facoltà di regolarizzare i vuoti contributivi ai fini pensionistici non ha alcun termine di prescrizione, permettendo al lavoratore il riscatto dei contributi con oneri a proprio carico.

Le istruzioni per la valorizzazione dei periodi di contribuzione prescritta sono contenute nella [Circolare INPS n.25/2020](#) e successivi provvedimenti per alcuni casi specifici (ad esempio, per il riscatto ai fini della rendita vitalizia esercitato dai superstiti di un lavoratore). Per ottenere la rendita vitalizia si deve dimostrare l'esistenza del rapporto di lavoro, la sua durata e la continuità della prestazione, nonché l'ammontare della retribuzione. In questo modo si può risalire alla quota di contributi omessi e calcolare il relativo onere di riscatto.

Accredito stipendio o pensione su conto intestato ad altra persona

Un nostro lettore ci chiede se sia possibile accreditare lo stipendio o la pensione su un conto intestato al coniuge o comunque ad altra persona.

Di norma, per motivi di sicurezza, l'accredito di emolumenti stipendiali o pensionistici avviene su un conto intestato o cointestato al titolare del trattamento.

Tuttavia, l'accredito su un conto intestato a un'altra persona è sicuramente possibile quando il titolare del trattamento sia stato delegato a operare sul conto e teoricamente possibile anche negli altri casi purché l'ente erogatore sia informato e autorizzi l'operazione.

Ricordiamo che nel caso di persone che dimorano presso case di riposo o istituti simili, è consentito il pagamento sul conto dell'istituto stesso.

Per quanto riguarda ad esempio l'accredito della pensione, l'INPS, con il Messaggio n.1971/2021, dispone per il rappresentante legale dell'ente e il pensionato la sottoscrizione del modulo AP146 (con mandato irrevocabile alla banca di restituire all'INPS le somme in caso di decesso o estinzione del diritto a pensione).

