

INFORTUNI DEL PERSONALE: LA RIVALSA DEL DATORE DI LAVORO



AdobeStock_90577058

Cosa fare per recuperare risorse finanziarie e non correre il rischio di dovere rispondere personalmente? Ecco come agire in modo consapevole

Giacomo Di Blasi
manager e consulente

LA RIVALSA del datore di lavoro è un diritto riconosciuto, in particolare, dalla Cassazione a sezioni unite con la sentenza n. 6132 del 12 novembre 1988. Con questa sentenza la Cassazione ha stabilito che il datore di lavoro che subisce l'assenza di un suo collaboratore di impresa a causa, per esempio, di un incidente stradale, subisce anch'esso un danno patrimoniale derivante dall'assenza del lavoratore dal posto di lavoro e che, pertanto, ha diritto a un risarcimento.

Un fenomeno sommerso

In Italia il diritto di rivalsa viene esercitato solo nella misura del 20% circa. La percentuale più alta è presente nelle aree sviluppate, nelle grandi aziende e, mediamente, dalla Pubblica amministrazione. I motivi sono da attribuire prima di tutto alla scarsa conoscenza della materia e all'eccessiva frammentazione del fenomeno. Inoltre, la maggior parte

delle aziende ritiene che le indennità corrisposte dall'Inail o dall'Inps coprano in modo esauritivo il danno patrimoniale a causa dell'assenza del lavoratore, mentre le indennità coprono mediamente circa il 28% del danno subito.

Danno patrimoniale: da cosa è costituito?

Il danno patrimoniale è costituito dal costo derivante dall'assenza del lavoratore al netto delle indennità erogate dall'Inps o dall'Inail; dal costo della sostituzione del lavoratore se si dimostra che si rendeva necessaria; qualsiasi altro danno derivante dall'assenza del lavoratore, ad esempio penali per ritardata consegna di beni e servizi, perdita di business ecc.

A chi compete il diritto di rivalsa e dimensione del fenomeno

Il diritto di rivalsa compete al datore di lavoro, cioè al soggetto giuridico titolare attivo di un rap-

porto di lavoro, includendo le forme di collaborazione tipiche e atipiche con esclusione del rapporto con lavoratori autonomi. La dimensione del fenomeno è di notevole entità, se si considera che ogni anno in Italia si registrano circa 3.200 morti e 250.000 feriti con lesioni a seguito di incidenti stradali. Di questi, oltre il 30% riguarda casi per cui è esercitabile il diritto di rivalsa, pari a circa 61.000 casi, al netto cioè di quelli per cui il diritto viene esercitato.

Il ruolo del management

Il dirigente, il quadro o il responsabile di settore deve predisporre pochi ma efficaci accorgimenti al fine di fare emergere il fenomeno e portarlo a livello di "fatto aziendale normale", cioè che subisca un determinato, codificato, trattamento al suo verificarsi. Egli deve cogliere l'occasione per consentire l'esercizio di un diritto alla sua azienda, non rinunciando alle relative risorse finanziarie spettan-

ti; allargare le tutele e le garanzie personali e dei suoi colleghi in azienda; confermare uno stile dinamico e innovativo; diffondere cultura e sapere in azienda. Infine, per assicurare il raggiungimento del miglior risultato possibile, è consigliabile avvalersi di un team esterno composto da diverse professionalità che intervengono ad esempio nella redazione della relazione a supporto della

necessità della sostituzione del lavoratore assente (nei casi in cui questa sia avvenuta e si rendeva necessaria) e che individua i danni patrimoniali legati al caso da un nesso di causalità. Tale ricerca spesso consiste nell'esame di documenti amministrativi come contratti commerciali, rilevazioni comparative ex ante ed ex post di bilanci, rilevazione di dati di vendite, comparazioni fra periodi significativi e quant'altro necessario per evidenziare eventuali penali, perdita di business e altri risultati derivanti dal caso.

Il procedimento più comune

Nella maggioranza dei casi il percorso da seguire è quello stragiudiziale, tuttavia, solo raramente si rende necessaria la via giudiziale. ■

IL DIRITTO DI RIVALSA, QUESTO SCONOSCIUTO

Sono poche le aziende informate della possibilità di esercitare il diritto di rivalsa del datore di lavoro per il danno subito dall'azienda a seguito dell'infortunio di un dipendente, costretto ad assentarsi dal lavoro per colpa di terzi (ma anche per colpa dello stesso dipendente).

Per tutelarsi in tali situazioni è consigliabile appoggiarsi a professionisti in possesso delle competenze necessarie al raggiungimento del miglior risultato possibile sia in termini di riconoscimento del danno sia del relativo ammontare.



Se vuoi saperne di più o se hai bisogno di un consiglio, fai la tua domanda nell'area assicurativa di AskMit, il servizio online di Manageritalia riservato agli associati e ai loro familiari in 48 ore. Giacomo Di Blasi, esperto nel settore, è disponibile a rispondere alle tue domande e curiosità.