



ASL Taranto

PugliaSalute

Rassegna Stampa

Lunedì

8 aprile

2024

Valditara: via il numero chiuso a Medicina

Il sottosegretario Durigon lancia la candidatura alle Europee del senatore e leader Lega pugliese Marti

ROSANNA VOLPE

● **BARI.** La proposta è diventata una promessa anche dal palco di Bari. Il ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara, ieri nel capoluogo pugliese, ha ribadito la volontà di abolire il numero chiuso per i corsi di Medicina. L'obiettivo del decreto di legge - di cui più volte si è discusso - è quello di sostituire la "storica" selezione, che spesso mortifica la preparazione dei candidati, con una valutazione del profitto degli studenti che avranno sostenuto e superato gli esami del primo semestre. In altre parole, chi lo desidera potrà iscriversi al primo anno della facoltà senza limitazioni di numero.

Ma dal palco di Bari si torna anche a parlare di 'Agenda Sud': «Per la Puglia - ha assicurato Val-

ditara - ci sono investimenti molto importanti per l'Istruzione, oltre un miliardo e centoventisei milioni di euro». Rassicurazioni arrivano anche per i docenti che avranno nella busta paga centosessanta euro al mese in più. Il ministro fa il punto sul problema delle classi 'pollo' puntando il dito contro gli enti locali: «Il problema del mantenimento delle scuole è degli enti locali, noi abbiamo stanziato più di cinque miliardi di euro per l'intero sistema scolastico italiano, cifra mai vista prima, di cui tre miliardi e novecento milioni con i fondi del Pnrr (Piano nazionale ripresa e resilienza) e un miliardo trovati da noi all'interno del bilancio del ministero. Quasi il venti per cento delle scuole italiane viene ri-strutturato e una parte importante di queste risorse va alla Puglia.

Ora ci aspettiamo che gli enti locali facciano la loro parte».

Valditara ha ricordato che è stato anche varato «un piano di semplificazione importante per quanto riguarda gli appalti nell'edilizia scolastica, che ha consentito di raggiungere il target del Pnrr». Un passaggio del discorso del ministro è dedicato anche agli studenti stranieri: «Noi vogliamo una inclusione degli stranieri, non vogliamo le classi ghetto. Ci dedicheremo - ha aggiunto - al potenziamento dell'italiano e della matematica per quegli stranieri che nei rendimenti scolastici sono alle prime armi o in grave ritardo». Sul caso Bari, il ministro è lapidario: «C'è un po' di confusione».

Per il senatore e coordinatore regionale pugliese della Lega, Roberto Marti - la sua candidatura



MINISTRI Valditara e Calderoli all'evento di Bari. In alto Roberto Marti senatore e candidato alle Europee Foto Fasano

alle prossime Europee è stata ufficializzata sul palco dal sottosegretario Claudio Durigon - «è la festa della Puglia e del rilancio del Mezzogiorno». Poi ha assicurato: «Avremo un candidato sindaco del centrodestra unitario, che porterà con sé anche una responsabilità molto forte in un momen-

to difficile». A proposito della situazione nel capoluogo pugliese ha aggiunto che «non vogliamo strumentalizzare, ma cercare di rimarginare per dare una continuità progressiva di benessere a una città nevralgica nel Sud».

Al candidato del centrosinistra (Pd) Vito Leccese, che venerdì

scorso dal palco di piazza Umberto aveva accusato il centrodestra di essere in ritardo sul candidato, Marti ha risposto che «oggi avrebbero dovuto celebrare delle primarie che hanno revocato. E' il caso che parlino di casa loro, prima di dedicare invettive al centrodestra».

DIRITTO & ECONOMIA



LE NOVITÀ RECUPERANO EFFICACIA LE DISPOSIZIONI DELLA LEGGE N. 81 DEL 2017: NECESSARIO UN ACCORDO INDIVIDUALE

Smart working, tornano in vigore le vecchie regole

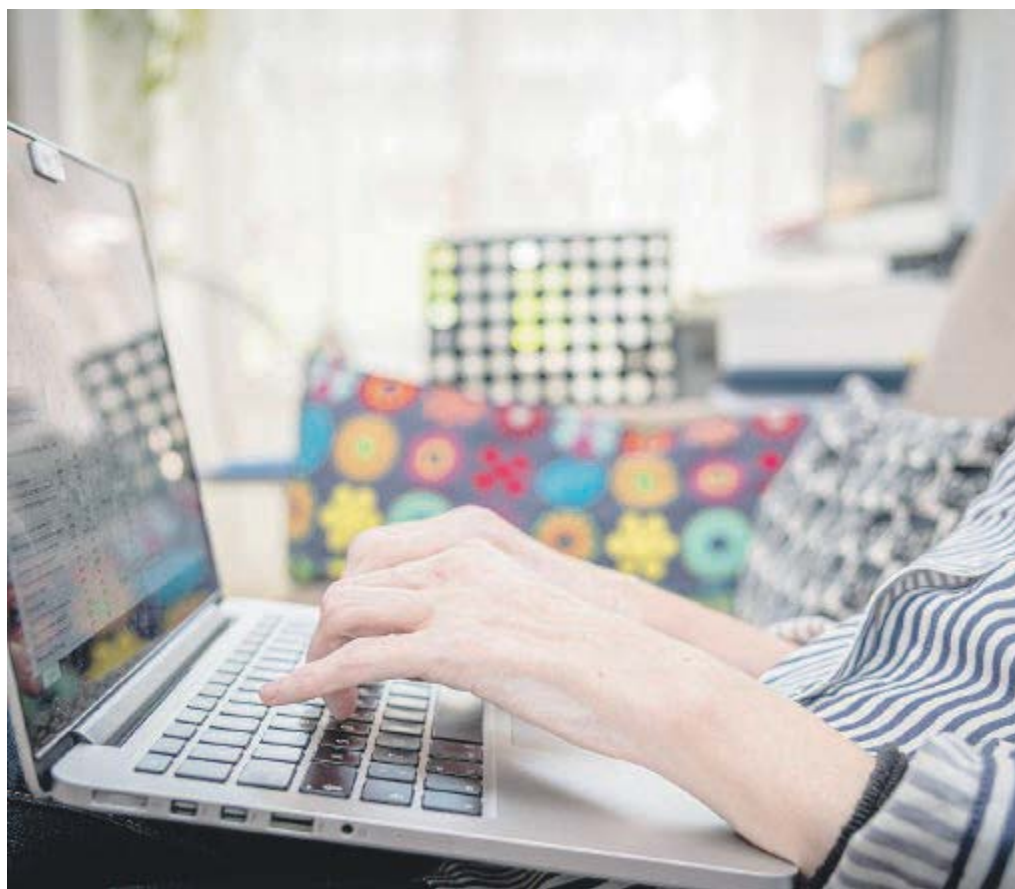
A partire dal 1° aprile 2023 recuperano efficacia le disposizioni sullo Smart Working contenute nella Legge n. 81 del 2017, venendo così meno gran parte delle semplificazioni previste a beneficio dei lavoratori con prole di età inferiore ai 14 anni e dei lavoratori fragili fino al 31 marzo 2024. A tal fine, non sarà sufficiente comunicare al lavoratore lo svolgimento della propria attività in regime di Smart Working, ma sarà necessario siglare con quest'ultimo un accordo individuale, in forma scritta, che disciplini espressamente lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, ai fini della "regolarità amministrativa e della prova". Quanto al suo contenuto, l'accordo siglato dovrà definire la durata (a termine o a tempo indeterminato), l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, i luoghi eventualmente esclusi per l'esecuzione del lavoro agile, i termini e le modalità di recesso, le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori e della normativa in materia di protezione dei dati personali, l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, le forme e modalità di eser-



cizio dei diritti sindacali, i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione. Quest'ultimo, infatti, è riconosciuto ai lavoratori al fine di garantire loro il rispetto dei tempi di riposo e la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Una volta raggiunto l'accordo questo dovrà essere conservato per cinque anni fra la documentazione aziendale

Saranno definite la durata e l'alternanza tra i periodi fuori e dentro i locali aziendali

di lavoro e non dovrà più essere inviato a cura del datore al Ministero del Lavoro salvo l'invio dell'elenco dei lavoratori posti in Smart Working. Nell'ipotesi in cui il ri-



corso allo strumento in parola, con riferimento ai rapporti a tempo indeterminato, sia regolato dalla contrattazione aziendale, le imprese potranno apportare modifiche, ad esempio sulla ripartizione delle giornate da alternare in presenza e da remoto, e proporre eventualmente un accordo di modifica al lavoratore che non necessita di essere comunicato al Ministero del Lavoro. Nel caso in cui gli accordi di Smart Working siano stipulati a termine, l'even-

tuale rinnovo dovrà essere comunicato al predetto Ministero.

La Legge 81 del 2017 presenta una disciplina di favore a beneficio di determinate categorie di lavoratori, individuate nell'art. 18, comma 3-bis, a mente della quale sono da considerare prioritarie le richieste presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità. Parimenti, sono trattate in via prioritaria le richieste

presentate dai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ovvero dai c.d. care givers che sono deputati ad assistere le persone non autosufficienti.

I datori che non dovessero considerare prioritarie le suddette richieste potrebbero incorrere nell'applicazione di "sanzioni indirette", come l'impossibilità di richiedere la certificazione per la parità di genere e l'accesso ai bonus contributivi o ai bandi nazionali.

Un ulteriore novità discende dall'art. 5, comma 2 del D.lgs. 29/2024 (decreto Anziani) recante "Misure per la promozione della salute e dell'invecchiamento attivo delle persone anziane da attuare nei luoghi di lavoro", in vigore dal 19 marzo 2024. Tale disposizione prevede che "il datore dovrà adottare ogni iniziativa diretta a favorire le persone anziane nello svolgimento, anche parziale, della prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto della disciplina prevista da contratti collettivi nazionali di settore vigenti".

Da ultimo, giova precisare che l'accesso al lavoro agile non costituisce un diritto riconosciuto al

Considerate prioritarie le richieste dei dipendenti con figli fino a 12 anni o disabili

lavoratore dalla legge, ma una mera facoltà che può essere accordata in via prioritaria alle categorie che la stessa considera a vario titolo prioritarie, ma solo previo raggiungimento di una intesa.

In altre parole, il lavoratore non potrà pretendere, sebbene inquadrabile in una delle predette categorie, di svolgere la propria prestazione lavorativa in mancanza di accordo scritto con il datore.

In tale contesto, dunque, la volontà delle parti torna ad essere determinante per il ricorso al lavoro agile, in linea con l'intento del legislatore.

Avv. Giada Di Raimondo
*studio legale associato Longo Barelli

LE MODALITÀ CON LO STOP ALLE PROROGHE ECCO IL MODELLO TRADIZIONALE

Dal regime semplificato al lavoro agile ordinario

L'emergenza sanitaria appare ormai superata, ma sopravvivono le pratiche adottate durante il lockdown dalle aziende, le quali si sono dovute adattare e allo stesso tempo hanno dovuto implementare le modalità di lavoro agile.

Lo Smart Working è definito come una modalità di prestazione del lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli di orario e di luogo di lavoro e rappresenta una delle principali innovazioni nel campo del lavoro in Italia.

La disciplina giuridica del lavoro agile è stata introdotta per la prima volta dalla Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e, successivamente, ampliata e integrata da disposizioni normative e accordi col-



lettivi che hanno fornito le regole e linee guida per la sua adozione e applicazione.

Tuttavia, il modello applicato dalle aziende all'indomani dell'emergenza sanitaria non può considerarsi un vero e proprio Smart Working quanto piuttosto una forma di lavoro agile do-

miliare svolto in emergenza, ancor più flessibile del cosiddetto telelavoro conosciuto dall'ordinamento italiano.

Abbiamo infatti assistito ad una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, imposta dalle condizioni esterne, non liberamente scelta dal singolo lavoratore e non negoziata con l'azienda sulla base delle esigenze contrattuali di entrambe le parti.

Questa scelta appare ben lontana da quella che è la ratio legis dell'istituto che ha quale obiettivo quello di valorizzare la volontà delle parti.

Numerosi interventi governativi hanno prorogato il termine di efficacia della modalità semplificata del lavoro agile, scelta che si è rivelata indispensabile laddove ha permesso



alle aziende - durante e dopo la pandemia - di intervenire tempestivamente per garantire ai lavoratori di svolgere la propria attività e di non intaccare il livello di produttività.

Con la fine dello stato di emergenza, l'efficacia del regime semplificato è stata ulteriormente differita,

ma limitatamente a determinate categorie di lavoratori quali i soggetti fragili e i lavoratori con figli di età inferiore a 14 anni.

Lo stop definitivo alle proroghe a partire dal 1° aprile 2024 consentirà la reviviscenza del modello tradizionale del lavoro agile al fine di verificarne

l'effettiva applicazione e il suo potenziale in termini di efficienza della produzione e di miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e lavoro che possono rendere lo strumento in parola maggiormente valido ed efficace.

Avv. Vanessa Amati
*studio legale associato Longo Barelli

Danni sanitari, il paziente non deve provare l'errore

Responsabilità

Occorre dimostrare, spesso tramite Ctu, il nesso causale tra l'atto medico e l'evento

Alla struttura il compito di documentare l'esattezza della prestazione

Andrea Codrino
Maurizio Hazan

Il paziente che agisce in giudizio per il risarcimento del danno da responsabilità sanitaria ha l'onere di dimostrare (anche presuntivamente) il nesso di causa tra la condotta denunciata e l'evento dannoso. Non deve invece dimostrare la violazione delle *leges artis* nell'esecuzione della prestazione sanitaria. Resta infatti in capo alla struttura o al professionista il compito di contestare la fondatezza della domanda, dimostrando che la prestazione è stata eseguita in modo corretto oppure che l'inadempimento è dipeso da una causa non imputabile. Lo ha ricordato la Cassazione che, con l'ordinanza 5922 del 5 marzo 2024, ha chiarito i principi che guidano l'onere della prova in tema di responsabilità sanitaria, censurando la decisione di merito che non ne aveva fatto buona applicazione.

La vicenda riguardava una scorretta manovra di anestesia, che aveva causato un danno al paziente diagnosticato circa due mesi dopo l'intervento chirurgico. Nella propria descrizione dei fatti, il paziente dichiarava che all'anestesista fu da subito chiaro il proprio errore, tanto da averlo confessato all'infer-

miera che lo assisteva.

In corso di giudizio nessuna, pur agevole, prova testimoniale di tale confessione, e dunque dell'inadempimento, era stata fornita, ragione per cui la Corte d'appello aveva negato la responsabilità (contrattuale) della struttura convenuta in giudizio, affermando che il paziente danneggiato non aveva provato per testi alcuni fatti rilevanti per dimostrare l'esistenza del nesso di causa che è elemento costitutivo dell'inadempimento e quindi dell'illecito.

La Cassazione rimette le cose a posto, osservando che anche se avesse provato per testimoni la confessione dell'anestesista, il paziente non avrebbe in alcun modo assolto l'onere incombente a suo carico di dimostrare il nesso di causa. Di converso, però, il fatto che il danneggiato non abbia dimostrato l'inadempimento è irrilevante, perché non spetta a lui l'onere di provarlo. È la struttura, infatti, a dover dimostrare la correttezza della prestazione (nel caso esaminato la prova non solo non è stata fornita, ma neppure sostenuta da una corretta compilazione della cartella clinica). La questione avrebbe dunque dovuto essere risolta e decisa attraverso una miglior valutazione dei fatti che consentono effettivamente di dar per dimostrato, o meno, il nesso di causa, la cui prova incombe sul paziente. E nella valutazione dell'esistenza del nesso – inteso come la relazione tra due eventi tale da poter qualificare l'uno come conseguenza dell'altro – si deve quindi applicare il criterio della preponderanza dell'evidenza o del più probabile che non nel caso in cui vi sia una sola condotta astrattamente idonea a determinare l'evento, affermando la responsabilità, se le probabilità che il danno sia conseguenza di

quella condotta sia prevalente rispetto alla possibilità che non lo sia. Nel caso in cui, poi, l'evento risulti astrattamente riconducibile a una pluralità di cause, va dato maggior rilievo a elementi che possano delineare una probabilità prevalente.

È questa la regola di giudizio che la Corte d'appello avrebbe dovuto adottare per ricostruire la relazione causale, formulando una valutazione probabilistica che (in mancanza della prova dell'esatto adempimento da parte della struttura) prescindesse dalla mancata dimostrazione dell'inadempimento allegato dall'attore e si concentrasse sugli elementi di prova documentali acquisiti in giudizio (vicinanza cronologica tra l'intervento anestesilogico e le sopravvenute problematiche riscontrate nelle successive visite mediche). Il tutto fondandosi soprattutto, sulle risultanze della consulenza tecnica d'ufficio, la quale assume un ruolo centrale nella valutazione del giudizio di prevalenza probabilistica che accerta il nesso di causa (e che nel caso esaminato aveva individuato la modalità di somministrazione dell'anestesia come possibile fattore favorente la patologia dannosa contestata in giudizio).

Quindi, la mancata dimostrazione, da parte dell'attore, di elementi fattuali facilmente provabili e allegati a sostegno del denunciato inadempimento non incide sulle sorti del giudizio. Sorti che potrebbero invece sensibilmente dipendere dalla capacità, o meno, degli operatori sanitari di strutturare processi interni utili a ricostruire e documentare il corretto adempimento della prestazione, nei limiti delle regole di comportamento in concreto esigibili.