

Infortunio sul lavoro, malattia e comportamento

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 13667 del 3 Luglio 2015 , ha ribadito che l'azienda non può licenziare il dipendente assente per malattia da molto tempo, fino a superare il cosiddetto "periodo di comportamento", se la causa è l'infortunio subito sul posto di lavoro.

.....

Il fatto

Il caso nasce dalla controversia instaurata da una lavoratrice per l'accoglimento della sua domanda di declaratoria di illegittimità del licenziamento comminatole dalla società datrice di lavoro per superamento del periodo di comportamento.

La dipendente dichiarava di aver subito un infortunio sul lavoro (quando, mentre si muoveva lungo la linea di produzione cui era addetta, era caduta a terra procurandosi contusione lombare e al ginocchio destro) , a seguito del quale era rimasta assente dal lavoro. La società però , lamentava la lavoratrice , non aveva considerato tale assenza quale infortunio , bensì quale malattia comune e che invece, ove essa fosse stata correttamente qualificata come infortunio, non sarebbe risultato superato il termine di comportamento.

Chiedeva quindi l'annullamento del licenziamento, con le conseguenze di cui all'art. 18 L. n.300\70.

Il Tribunale, emetteva una sentenza sfavorevole alla richiedente . Pur avendo infatti riconosciuto la natura di infortunio sul lavoro dell'evento occorso alla ricorrente, i giudici di primo grado ritenevano , sulla base della esperita consulenza tecnica d'ufficio, che allo stesso poteva essere ricollegata solo l'assenza dal lavoro per i 4-5 giorni immediatamente successivi, mentre l'ulteriore assenza traeva origine da patologie extraprofessionali della lavoratrice e accertavano pertanto che il periodo contrattuale di comportamento (nella fattispecie 12 mesi) risultava superato anche detraendo dal totale delle assenze per malattia (373 giorni) i 4-5 giorni di assenza dovuti all'infortunio.

Avverso detta sentenza interponeva appello la lavoratrice, chiedendone la riforma.

La Corte d'appello , in parziale accoglimento del gravame, dichiarava illegittimo il licenziamento intimato all'appellante, ordinando alla società la reintegra nel suo posto di lavoro, e condannandola al risarcimento del danno pari a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ritenendo la sussistenza di un infortunio sul lavoro di durata

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

pari a 27 giorni, non computabili nel periodo di comporto; limitava però il risarcimento del danno alla misura minima considerata la buona fede della società a fronte dell'esclusione, da parte dell'INAIL, della sussistenza di un infortunio sul lavoro.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando una contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo della controversia in ordine alla asserita caduta della lavoratrice nel luogo di lavoro, ed alle diverse e contrastanti versioni dell'episodio fornite dalla lavoratrice, nonché in ordine allo stato dei luoghi esistente al momento dell'asserita caduta ed in ordine alle condizioni personali della lavoratrice

Lamentava infatti che non era stata acquisita alcuna prova certa circa la presunta caduta della lavoratrice mentre era intenta allo svolgimento delle sue mansioni seduta su di una sedia; né era chiaro l'iter logico seguito dalla sentenza impugnata nell'affermare la circostanza. A tal fine riproduceva le deposizioni testimoniali raccolte in giudizio, sia quanto all'evento infortunio, sia quanto ad una eventuale responsabilità dell'azienda (evidenziando al riguardo che i testi escussi avevano escluso che vi fossero sul pavimento macchie di olio o situazioni che potessero provocare una caduta o uno scivolamento), offrendone una interpretazione diversa da quella fornita dal giudice d'appello.

La società lamentava inoltre che la lavoratrice aveva fornito nell'immediatezza dei fatti tre diverse versioni dell'accaduto (essere scivolata battendo la schiena ed il ginocchio mentre lavorava; essere scivolata battendo la schiena ed il ginocchio nell'avvicinarsi al forno; che nella caduta urtò contro la sedia con la schiena) e che esse provenivano comunque esclusivamente dalla lavoratrice.

La ricorrente denunciava inoltre la violazione e falsa applicazione degli artt. 2 d.P.R. n. 1124/65 e 2697 c.c., con particolare riferimento al concetto di occasione o causa di lavoro e dei relativi oneri probatori (art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.).

Riproponendo la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2 del d.P.R. citato laddove interpretabile nel senso di attribuire valenza di infortunio a qualunque evento verificatosi all'interno dei luoghi di lavoro ancorché privo di diretto collegamento causale con la prestazione di lavoro stesso, ed a prescindere da qualunque imputabilità o responsabilità del datore di lavoro.

Evidenziava al riguardo i principi enunciati nella giurisprudenza precedente dalla Suprema Corte, secondo cui "Ai fini della delimitazione della nozione di infortunio sul lavoro indennizzabile in base alla relativa assicurazione obbligatoria, la nozione di "occasione di lavoro" di cui all'art. 2 del d.P.R. n. 1124 del 1965 (volta a configurare la professionalità del

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961) - Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

rischio assicurato), pur nella sua idoneità a comprendere ogni collegamento non estrinseco o meramente accidentale della condotta fonte di pericolo con le prestazioni, anche in situazioni esterne ad un'immediata correlazione spazio-temporale con l'ambiente di lavoro, come in determinate ipotesi di infortunio "in itinere", non è configurabile con riferimento ad ogni attività, sia pure in senso lato ricollegabile a quella lavorativa, svolta nei luoghi di provenienza o di destinazione del lavoratore"; ovvero: "In tema di infortuni sul lavoro e malattie professionali, la nozione di rischio ambientale cui si ricollega la copertura assicurativa - quale rischio che deriva dalla pericolosità dello spazio di lavoro, della presenza di macchine e del complesso dei lavoratori in esso operanti - non esonera il lavoratore dall'onere di provare le modalità concrete dell'infortunio occorsogli durante gli spostamenti nel luogo di lavoro, essendo ciò necessario al fine di verificare se il detto infortunio, quand'anche verificatosi sul posto di lavoro, sia comunque correlato ad attività funzionale allo svolgimento della prestazione lavorativa"; essendo in definitiva necessario che l'evento traumatico sia in collegamento con situazioni rinvenibili nell'ambiente di lavoro o nelle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ed il nesso causale presenti un ragionevole grado di certezza.

La decisione

La Corte respingeva il ricorso.

I Giudici Supremi , nelle motivazioni a supporto della sentenza , facendo riferimento a propri precedenti giurisprudenziali , ricordavano che le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti, occorsi nel luogo di lavoro, derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore durante lo svolgimento delle sue mansioni, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare, invece, l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento, mentre è peraltro possibile ridurre l'entità del danno in caso di concorso di colpa del lavoratore.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Non poteva dubitarsi che nella specie la caduta a terra durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, non causata da comportamenti abnormi o imprevedibili, configurasse la causa violenta di cui all'art. 2 d.P.R. n. 1124/65, mentre nell'occasione di lavoro, di cui alla medesima norma, rientravano tutti i fatti, anche straordinari e imprevedibili, inerenti all'ambiente, alle macchine e alle persone, sia dei colleghi, sia di terzi, ed anche dello stesso infortunato, attinenti alle condizioni oggettive e storiche della prestazione lavorativa presupposto dell'obbligo assicurativo, ivi compresi gli spostamenti spaziali del lavoratore assicurato, funzionali allo svolgimento della prestazione lavorativa, con l'unico limite in quest'ultimo caso del rischio elettivo.

Per quanto sopra, l'episodio in esame era stato correttamente identificato come infortunio sul lavoro e, in quanto tale il periodo di competenza Inail, non poteva esser computato

In definitiva

Se il lavoratore si fa male durante lo svolgimento delle mansioni perché per esempio cade a terra, procurandosi una contusione e una frattura al ginocchio, e per tale ragione non si presenta al lavoro, la sua assenza non può essere qualificata come malattia comune, ma come infortunio sul lavoro. In tali casi, egli non può essere licenziato neanche se supera il periodo di comporto.

Così come precisato in passato dalla Cassazione, ai fini del calcolo del periodo di comporto, superato il quale il datore può recedere dal rapporto, vanno calcolate le sole assenze per malattia e non anche quelle per infortunio sul lavoro o malattia professionale, atteso che non possono porsi a carico del lavoratore le conseguenze del pregiudizio da lui subito a causa dell'attività lavorativa espletata.