

Periodo di comportamento e responsabilità del datore per la malattia dovuta ad aggressione di terzi

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 21901 del 28 Ottobre 2016, ha dichiarato la illegittimità di un licenziamento intimato per superamento del periodo di comporta, nel caso in cui le assenze per malattia siano riconducibili ai postumi traumatici sofferti dal dipendente a seguito di una rapina subita nei locali dell'azienda.

I giudici della Suprema Corte hanno infatti osservato come l'aggressione posta in essere da terzi sul posto di lavoro non integra gli estremi di un evento impreveduto, ma ricade tra quelle specifiche situazioni per le quali il datore di lavoro è tenuto ad adottare idonee misure di sicurezza.

.....

Con la sentenza in commento , la Suprema Corte si espressa nel senso che il dipendente in malattia può superare il limite di giorni stabiliti per il comporta se l'infortunio è avvenuto perché l'azienda non ha rispettato le regole di sicurezza.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte di appello , in contrasto con la sentenza del tribunale di primo grado, accoglieva il ricorso proposto da un lavoratore, con la quale veniva annullato il licenziamento intimato dalla datrice di lavoro (nella fattispecie una ASL) per superamento del periodo di comporta e ordinava la reintegrazione nel posto di lavoro, condannando la società al risarcimento del danno pari alla retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra, oltre al risarcimento dei danni non patrimoniali.

A differenza del giudice di prime cure, la Corte di appello riteneva che le assenze dal lavoro verificatesi fossero ascrivibili a colpa del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. e dunque non computabili ai fini del periodo di comporta. Ciò in quanto era documentato in atti che il ricorrente aveva subito un'aggressione all'interno del posto di lavoro (l'ospedale) ad opera di due individui mascherati che lo avevano assalito e malmenato nottetempo nel luogo di lavoro senza difficoltà, avendo potuto utilizzare uno dei quattro possibili accessi, tutti incustoditi e privi anche di normali misure atte a garantire l'impenetrabilità di estranei all'interno, in un contesto poco illuminato e non presidiato.

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)

La Corte di secondo grado riteneva comprovata la nocività dell'ambiente di lavoro e la mancata adozione da parte dell'azienda delle più elementari misure di sicurezza.

Dall'evento traumatico, oltre alle assenze per malattia, erano derivati postumi permanenti e l'accertamento peritale aveva evidenziato un danno biologico superiore a quello riconosciuto dal tribunale.

La società ricorreva quindi per la cassazione di tale sentenza, denunciando erronea motivazione e falsa applicazione dell'art. 2087 c.c. per avere la corte territoriale ricondotto a causa di servizio un'aggressione posta in essere da terzi, per motivi estranei all'attività lavorativa del dipendente. Si era trattato di un evento imprevisto, che non poteva essere ricondotto alla mancata adozione di misure di sicurezza, ma era ascrivibile ad una condotta criminale tenuta da terzi estranei al rapporto di lavoro per finalità estorsive. In conclusione per l'azienda la portata dell'art. 2087 c.c. non poteva essere ampliata tanto da oggettivizzare la portata della norma stessa.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

La Cassazione raggiungeva questa conclusione osservando che, nel caso di lavoratori esposti al rischio di rapina, l'osservanza del generico obbligo di tutela delle condizioni di salute in base all'articolo 2087 del codice civile impone al datore di lavoro l'adozione delle correlative misure di sicurezza cd. "innominate", sicché incombe sullo stesso, ai fini della prova liberatoria correlata alla quantificazione della diligenza ritenuta esigibile nella predisposizione delle suindicate misure, l'onere di far risultare l'adozione di comportamenti specifici che, pur non dettati dalla legge o altra fonte equiparata, siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, dagli "standards" di sicurezza normalmente osservati o trovino riferimento in altre fonti analoghe.

Il compimento di azioni criminose da parte di terzi non esclude, in altri termini, a parere dei Giudici, una responsabilità del datore di lavoro, se si prova che la struttura dove opera il personale è stata esposta anche in passato a furti e rapine e non sono state adottate, in relazione a tali eventi, idonee misure per assicurare l'incolumità dei lavoratori.

Concludeva quindi la Cassazione che la corte di appello aveva correttamente evidenziato che erano stati comprovati in giudizio la notorietà dell'insufficiente sicurezza dell'Ospedale, la particolare pericolosità del reparto ubicato nel seminterrato e soprattutto il fatto che già in precedenza si erano verificati furti e rapine. Essa aveva dunque formulato il proprio giudizio muovendo dalla considerazione che al datore di lavoro fosse nota la pericolosità

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)

dei locali e la facilità di accesso da parte di terzi estranei e ciò nonostante nessuna misura idonea a scongiurare il ripetersi di fatti criminosi fosse stata adottata dalla ASL per assicurare l'incolumità del personale in servizio, soprattutto in orario notturno.

Per tutto quanto sopra, la Corte respingeva il ricorso.

In definitiva

Il dipendente che si è infortunato in azienda può assentarsi dal lavoro tutto il tempo necessario a guarire, senza paura di perdere il posto, tutte le volte in cui la malattia è dovuta alla colpa del datore di lavoro, che non ha predisposto le misure di sicurezza necessarie a evitare infortuni. In questo caso non vale infatti più il cosiddetto comporto, ossia limite massimo di giorni oltre il quale è possibile licenziare il dipendente assente.

In altre parole non si contano, dunque, nel periodo di comporto tutte le assenze dovute per causa del datore di lavoro e della mancata adozione, da parte di quest'ultimo, delle misure di sicurezza necessarie per prevenire infortuni e incidenti sul luogo di lavoro.

Come già affrontato in passato dalla Suprema Corte, si pensi al caso del lavoratore che scivola su un pavimento malmesso o a quello che si fa male a causa di un apparecchio in cattivo stato di manutenzione.

Oggi è stata fatta rientrare nelle ipotesi anche il caso in cui uno dei dipendenti venga aggredito da malviventi durante le ore di lavoro. Infatti, si rende necessario l'apprestamento di adeguati mezzi di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori nei confronti dell'attività criminosa di terzi, specie quando prevedibile per via dell'attività esercitata o dei precedenti episodi passati.