

Infortunio sul lavoro e malattia professionale rientrano nel periodo di comportamento

Autore: Apollonio Gianfranco

In: Giurisprudenza commentata

Le assenze del lavoratore dovute ad **infortunio sul lavoro o malattia professionale** sono normalmente computabili nel periodo di conservazione del posto di lavoro previsto dall'**art. 2110 c.c.** Tale computabilità viene esclusa solo quando in relazione ai suddetti eventi ed alla loro genesi sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. 7.

Il caso

Una società impugnava la decisione del tribunale con cui era stata dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato per superamento del periodo di comportamento.

In particolare, la ricorrente, dopo aver rilevato la riconducibilità di quanto accaduto ad un infortunio sul lavoro (segnatamente, un infortunio in itinere verificatosi lungo il tragitto che conduceva alla fermata dell'autobus per il rientro a casa della dipendente), aveva eccepito che la lavoratrice nulla aveva allegato circa l'**addebitabilità dell'evento alla condotta violativa delle norme di sicurezza da parte del datore di lavoro.**

In sostanza, la ditta lamentava la mancata applicazione dei principi sanciti dalla Corte di legittimità, ovvero che le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale sono normalmente computabili nel periodo di conservazione del posto di lavoro (c.d. comportamento) **ex art. 2110 c.c.** e che per sottrarle da tale periodo è necessario che in relazione ai predetti eventi lavorativi ed alla loro genesi sussista una responsabilità del datore di lavoro per la mancata adozione delle misure di sicurezza.

La decisione della Corte

La Corte di Appello nell'accogliere il gravame proposto, e quindi nel ritenere la legittimità del licenziamento intimato, ha accertato l'avvenuto superamento del periodo di comportamento da parte dell'appellata in ragione dell'infortunio occorso.

Preliminarmente - specifica il Collegio adito - deve rilevarsi come l'infortunio in itinere, che ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 38/2000 vanta la medesima copertura assicurativa prevista dal **d.P.R. n. 1124/65**, rientra nel genus degli infortuni sul lavoro e soggiace alla medesima disciplina collettiva e

legale (Cass. n. 14756/13).

Per le suddette motivazioni, diversamente da quanto statuito dal tribunale, e facendo corretta applicazione dei principi espressi dai Giudici di legittimità, le assenze dovute ad infortunio lavorativo o malattia professionale sono normalmente computabili nel periodo di conservazione del posto di lavoro previsto dall'art. 2110 c.c. la cui determinazione è da questa norma rimessa alla legge, alle norme collettive, all'uso o alla equità (vedasi, da ultimo, Cass. n. 15972/17).

La suddetta computabilità non si verifica allorché i suddetti eventi non solo abbiano avuto origine in fattori di nocività insiti nelle mansioni lavorative espletate e comunque presenti nell'ambiente di lavoro, ma altresì quando il datore di lavoro sia responsabile di tale situazione nociva e dannosa per essere egli inadempiente all'obbligazione contrattuale a lui facente carico ai sensi dell'**art. 2087 c.c.**; norma che gli impone di porre in essere tutte le misure necessarie - secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica - per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore.

Per quel che riguarda il versante probatorio, spetta al lavoratore che lamenti di aver subito, a causa delle mansioni svolte, un danno alla salute l'onere di provare sia l'esistenza di tale danno e sia la nocività dell'ambiente lavorativo, oltre che il correlato nesso causale; ove vengano provate le suddette circostanze, incomberà, poi, sul datore l'onere di provare sia l'avvenuta adozione di tutte le misure necessarie ad impedire il verificarsi del danno e sia la non ricollegabilità tra la malattia o infortunio del dipendente e l'inosservanza dei suddetti obblighi di sicurezza (in tal senso, ex plurimis, Cass. n. 22710/15, Cass. n. 18626/13).

Tale condizione - prosegue il Collegio - non ricorre nel caso in specie trattandosi di infortunio in itinere, verificatosi quando la dipendente, dopo essere uscita dal lavoro, si stava recando a prendere l'autobus per rientrare nella sua abitazione.

Esaminando, poi, il CCNL di competenza (ovvero quello applicabile alle aziende del c.d. terziario), lo stesso non pone alcuna distinzione, sotto il profilo della maturazione del comportamento, tra malattia professionale, infortunio sul lavoro e malattia generica.

Il contratto collettivo in parola si limita a riconoscere al dipendente, che versi in una delle suddette condizioni, la possibilità di richiedere una aspettativa fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'**Inail**.

Ciò detto, l'infortunata - concludono i Giudici - non ha provato né tantomeno allegato di aver richiesto l'aspettativa in discorso al fine di conseguire il diritto alla conservazione del posto di lavoro oltre il termine contrattualmente **previsto di 180 giorni**, sicché la sua domanda volta all'accertamento dell'illegittimità del recesso deve essere respinta.

Laddove, infatti, il lavoratore, infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale non formuli - come avvenuto nel caso in esame -, prima della scadenza del 180^o giorno di assenza dal lavoro, siffatta domanda di aspettativa, lo stesso potrà essere licenziato per superamento del comportamento alla scadenza del termine ordinario di conservazione del posto.

Volume consigliato

<https://www.diritto.it/infortunio-sul-lavoro-malattia-professionale-rientrano-nel-periodo-comporto/>