

Una recente sentenza della Corte di Cassazione è tornata sul concetto di **infortunio sul lavoro** e sulla sua risarcibilità.

Prima di addentrarci nel merito dell'anzidetta sentenza – emessa lo scorso 8 novembre – riteniamo utile riepilogare pochi ma fondamentali concetti per inquadrare meglio la materia.

1) Infortunio sul lavoro

Formalmente viene definito “**infortunio sul lavoro**” l'evento che, in ambito lavorativo, procura al lavoratore una lesione tale da provocare un'inabilità permanente, totale o parziale, oppure temporanea assoluta, ossia che comporta l'astensione dall'attività per più di tre giorni.

Il punto essenziale è che il rischio dell'infortunio deve essere determinato dal lavoro, anche se l'evento ha luogo fuori dall'orario lavorativo, come nel caso dell'infortunio *in itinere*.

Il **rischio di infortunio** può essere **tipico** (derivante dalle mansioni svolte dal dipendente), **ambientale** (quando interessa i dipendenti che svolgono in modo costante delle attività in ambienti organizzati ove si svolgono attività pericolose), **improprio** (se avviene durante un'attività preparatoria o, comunque, strumentale allo svolgimento del lavoro) e **generico aggravato** (non dipendente dalle condizioni specifiche del lavoro ma verificantesi in presenza di determinate circostanze, idonee a causare al lavoratore un aggravamento del rischio, che diventa più intenso e frequente).

2) Diritto al risarcimento

Il dipendente che subisce un **infortunio sul lavoro** ha diritto al risarcimento quando l'evento è legato alla sua attività lavorativa. Più volte – l'ultima con sentenza n. 204/2018 – la Cassazione ha riconosciuto detto diritto anche in caso di infortunio avvenuto per **distrazione o imprudenza** o perché il lavoratore non ha rispettato le disposizioni che gli erano state impartite. In altri casi, tuttavia, ha parlato di corresponsabilità tra lavoratore e azienda, nello specifico quando quest'ultima non ha vigilato sull'uso effettivo dei dispositivi di protezione forniti al dipendente. Ciò significa che la condotta incauta del lavoratore non esclude a priori l'obbligo di sorveglianza del datore sulla concreta adozione dei sistemi di sicurezza. Difatti, l'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro – continua la Suprema Corte – comporta che questi sia tenuto a **proteggere l'incolumità dei lavoratori** e a prevenire anche i rischi derivanti dalla possibile negligenza, imprudenza o imperizia dei medesimi nell'esecuzione della prestazione, dimostrando di aver posto in essere ogni precauzione a tal fine.

Pertanto, il datore di lavoro è sempre **responsabile dell'infortunio** occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le misure protettive, comprese quelle esigibili in relazione al rischio derivante dalla condotta colposa del lavoratore, sia quando, pur avendo adottato le necessarie misure, non accerti e vigili affinché queste siano di fatto rispettate dal dipendente.

3) Quando non scatta il diritto al risarcimento

A rispondere di un **infortunio sul lavoro** è **soltanto il dipendente** quando questi mette in atto un comportamento ragionevolmente non previsto o imprevedibile dalla prassi aziendale, ossia quando la sua condotta – come sostiene la Cassazione – assume caratteri di abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo tipico e alle direttive ricevute, tali da porsi egli soltanto quale causa esclusiva dell'evento.

Allo stesso modo, secondo una più recente sentenza della Suprema Corte (n. 32473/2021 dell'08-11-2021), non si ha diritto all'indennità né per **malattia** né per invalidità quando il dipendente si infortuna durante una pausa, che sia per andare a prendere un caffè o per fare il giro dell'isolato con un collega, e anche con il consenso di un superiore.

Con la sentenza in commento, i supremi giudici hanno accolto il ricorso dell'inail contro indennizzo e invalidità del 10% in favore di un'impiegata della Procura di Firenze che – nel luglio del 2010 – si era **rotta il polso cadendo per strada** mentre, autorizzata, era uscita per prendere un caffè, cioè non per **un'esigenza impellente** e/o legata al lavoro, bensì per **libera scelta**.

L'INAIL aveva perso nei due precedenti gradi di giudizio: sia il Tribunale che la Corte di Appello avevano, infatti, accolto il ricorso della lavoratrice, che aveva così ottenuto dall'INAIL l'indennità di *malattia assoluta temporanea* e l'indennizzo per danno permanente. I giudici di prima e seconda istanza avevano affermato che il rischio assunto dalla dipendente non poteva considerarsi generico, permanendo il nesso eziologico con l'attività lavorativa e valorizzato altresì l'assenza di un servizio bar all'interno dell'ufficio.

La decisione della Cassazione, che ha ribaltato i precedenti giudizi, si basa sulla corretta interpretazione dell'art. 2 del d.p.r. n. 1124 del 1965, secondo il quale l'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro. A tal riguardo, è stato affermato che **l'assicurazione infortuni**, secondo l'intento del legislatore del 1965, **non coprirebbe i cosiddetti rischi generici, cui il lavoratore medesimo soggiace al pari di tutti gli altri cittadini, a prescindere cioè dall'esplicazione dell'attività lavorativa**, né appresterebbe una speciale tutela in favore del lavoratore per il solo fatto che al medesimo occorra, in attualità di lavoro, un qualsiasi evento che ne leda in qualche misura l'integrità fisica o mentale.

L'indennizzabilità, a parere del legislatore, **non consegue alla mera circostanza che l'infortunio si sia verificato nel tempo e nel luogo della prestazione lavorativa; per ottenerla occorre invece, quale requisito essenziale, che sussista l'anzidetto nesso tra lavoro e rischio, nel senso che il lavoro deve determinare non tanto il verificarsi dell'evento quanto l'esposizione al rischio dell'assicurato. Rischio che non può essere mai "elettivo", ovvero scaturito da una scelta arbitraria del lavoratore, il quale, per soddisfare esigenze personali, crei e affronti volutamente una situazione diversa da quella inerente all'attività lavorativa, pur estensivamente intesa, con ciò stesso ponendo in essere una causa interruttiva di ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento.**

Pertanto, l'attività non intrinsecamente lavorativa e non coincidente per modalità di tempo o di luogo con le prestazioni dovute, che cioè non sia richiesta dalle modalità di esecuzione imposte dal datore di lavoro o in ogni caso da circostanze di tempo e di luogo che prescindano dalla volontà di scelta del lavoratore, non può essere

ricondata alla “occasione di lavoro”.

Con questo passaggio, la Cassazione ha proseguito nel solco dei suoi giudicati sulla nozione di “occasione di lavoro” e ha inteso far salvo il giusto principio che se un lavoratore si infortuna, ad esempio, nel tragitto casa-lavoro, ha diritto al risarcimento da parte dell’INAIL.

Sulla scorta di tali principi, dunque, ad avviso della Suprema Corte, «è **da escludere la indennizzabilità** dell’incidente subito dalla lavoratrice durante la pausa al di fuori dell’ufficio giudiziario ove prestava la propria attività e lungo il percorso seguito per andare al bar a prendere un caffè, dato che, allontanandosi dall’ufficio per raggiungere un vicino pubblico esercizio, si è **volontariamente esposta a un rischio** non necessariamente connesso all’attività lavorativa per il soddisfacimento di un bisogno certamente procrastinabile e non impellente». Quindi, prosegue il verdetto della Cassazione, «è del tutto irrilevante la circostanza della tolleranza espressa dal soggetto datore di lavoro in ordine a tali consuetudini dei dipendenti, non potendo una mera prassi o comunque una qualsiasi forma di accordo tra le parti del rapporto di lavoro, allargare l’area oggettiva di operatività della nozione di occasione di lavoro».

Dunque **il permesso del capo non garantisce** assolutamente che la pausa caffè sia connessa a motivi di servizio; a questo proposito bisogna infatti distinguere due aspetti: quello disciplinare e quello del risarcimento del danno. L’aver chiesto o meno l’autorizzazione al proprio capoufficio è rilevante solo per l’eventuale aspetto disciplinare nel rapporto tra dipendente e azienda ed è regolato da un contratto. Invece, per quanto attiene la parte risarcitoria all’INAIL, ente terzo, un indennizzo per malattia o un riconoscimento di invalidità non può essere riconosciuto al lavoratore che va a prendere un caffè in orario lavorativo perché è un rischio assunto volontariamente dallo stesso e non è ravvisabile un bisogno fisiologico che avrebbe consentito di mantenere stretta la connessione con l’attività lavorativa.

Inoltre, spiega la Cassazione «quando l’infortunio si verifica al di fuori, dal punto di vista spazio-temporale, della materiale attività di lavoro e delle vere e proprie prestazioni lavorative (si verifica cioè anteriormente o successivamente a queste, o durante una pausa), la ravvisabilità dell’occasione di lavoro è **rigorosamente condizionata all’esistenza di circostanze** che non ne facciano venire meno la riconducibilità eziologica al lavoro e viceversa la facciano rientrare nell’ambito dell’attività lavorativa», o di tutto ciò «che ad essa è connesso o accessorio in virtù di un collegamento non del tutto marginale».

A conclusione della vicenda, quindi, a undici anni dai fatti e dopo aver atteso dal 2015 la fissazione dell’udienza in Cassazione per la valutazione della sentenza di secondo grado emessa nel 2014, la lavoratrice ha perso il diritto agli indennizzi ed è stata condannata a pagare 5.300 euro di spese legali e di giustizia.