



**L'INDENNIZZABILITÀ** dell'evento dannoso occorso al lavoratore durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di residenza a quello di lavoro (c.d. infortunio in itinere) è oggetto da tempo di un vivace dibattito.

A differenza di molte legislazioni, nelle quali l'infortunio sulle vie del lavoro ha sempre trovato una specifica regolamentazione, il nostro ordinamento ha introdotto, per la prima volta, una tutela assicurativa di tipo generale con il D.Lgs. n. 38/00. Fino a questa data, una lunga e minuziosa elaborazione giurisprudenziale aveva supplito alla carenza normativa, offrendo una tutela dell'infortunio in itinere correlata ai mutamenti della realtà economica e culturale del mondo produttivo.

Ai sensi della legge (art. 12, D.Lgs. n. 38/00) si considera infortunio in itinere, indennizzabile al lavoratore, quello occorso alle persone assicurate:

1. durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
2. durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro, se il lavoratore ha più rapporti di lavoro;
3. durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale.

Non è, invece, indennizzabile l'infortunio:

- occorso in caso di interruzione o deviazione del percorso del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessarie (sono invece ammesse quelle deviazioni dovute a causa di forza maggiore, come, ad es., un guasto meccanico dell'automezzo, ad esigenze essenziali ed improrogabili, quali l'accompagnamento dei figli a scuola prima dell'inizio del lavoro o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti, quali, ad es., il soccorso di vittime della strada e/o di persone invalide e/o minori, ovvero quello della denuncia di un reato);

## DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione  
Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacato



# Infortunio nel tragitto al lavoro

### *Incidente indennizzabile senza mezzo pubblico*

## Tutelato il legame familiare

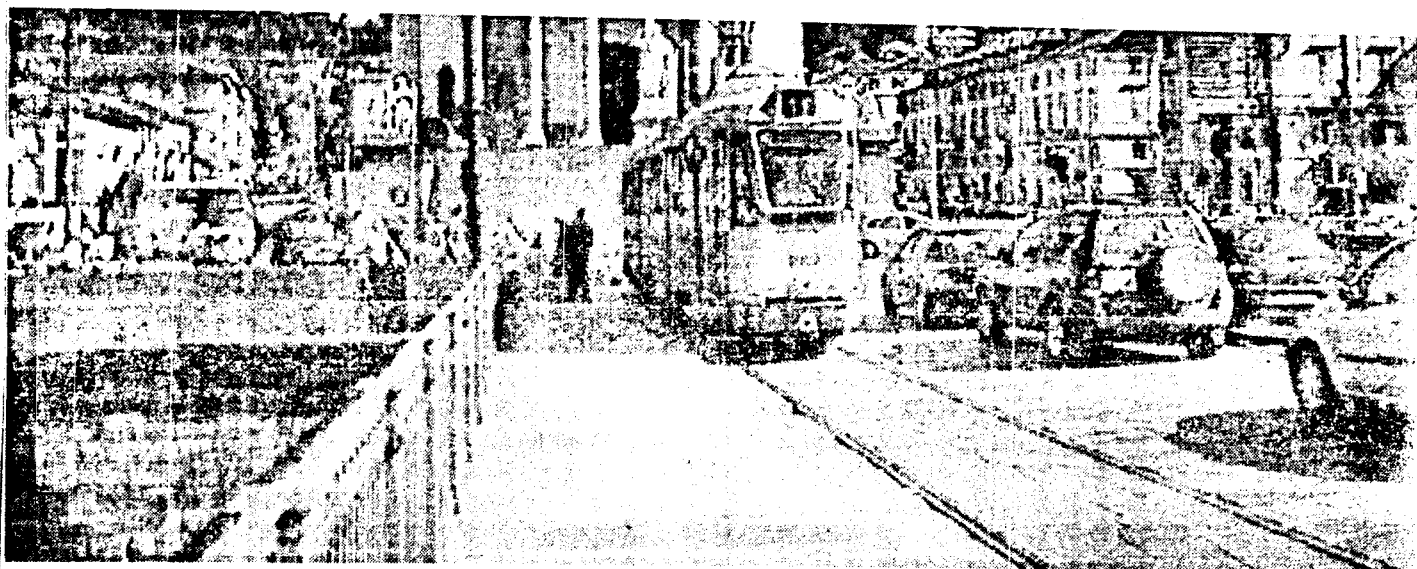
- cagionato dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni;
- con il conducente sprovvisto della patente di guida;
- in caso di utilizzo di un mezzo di trasporto privato, quando non sia strettamente necessario, ossia quando il lavoratore avrebbe potuto utilizzare un mezzo di trasporto pubblico.

Quest'ultima esclusione è la più controversa in dottrina ed in giurisprudenza,

in quanto il legislatore non ha chiarito cosa debba intendersi per uso necessario del mezzo privato, lasciando così all'interprete la valutazione delle circostanze che lo rendono giustificabile.

Ai fini di tale valutazione si è posto l'accento non solo sulle esigenze di tipo organizzativo dell'attività lavorativa, ma anche sulle esigenze di vita, umane, economico - sociali del lavoratore, tali da rendere indispensabile l'uso del mezzo privato.

In altri termini, si ritiene giustificato l'uso di un veicolo privato quando i mezzi pubblici di trasporto: non coprono l'intero percorso tra residenza e luogo di lavoro, tanto che le relative distanze dalla fermata più vicina del pubblico servizio devono essere percorse a piedi; hanno orari diversi da quelli di lavoro, obbligando ad attese eccessivamente lunghe in rapporto all'inizio ed al termine dei turni lavorativi; pur avendo orari com-



patibili, comportano, tuttavia, un notevole dispendio di tempo, con il conseguente maggiore disagio rispetto all'utilizzo del mezzo privato, prolungando ulteriormente l'assenza del lavoratore dall'ambito familiare.

Proprio con riferimento a quest'ultima circostanza, la Corte di Cassazione, con una recente sentenza (n. 995/07), ha stabilito che, affinché l'utilizzo del mezzo privato, ai fini dell'indennizzabilità dell'infortunio in itinere, sia ricono-

sciuto come mezzo consentito sono necessarie due condizioni:

1. il veicolo privato deve essere utilizzato per salvaguardare lo stretto legame familiare o per migliorare l'efficienza dell'attività lavorativa;

2. vi sia l'assenza di un veicolo pubblico, considerato come il mezzo di trasporto normale per la mobilità delle persone, che comporta il minor grado di esposizione al rischio della strada.

*Annalisa Fallone*



# Informare e formare il dipendente

## Sicurezza sul lavoro: obblighi e sanzioni

IL DATORE di lavoro ha l'obbligo di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (art. 2087 cod. civ.).

Nell'ambito del c.d. «obbligo di sicurezza», l'imprenditore deve adempiere a precisi obblighi di informazione e formazione dei lavoratori, pena l'assoggettamento a sanzioni di carattere penale (artt. 21 e 22, D.Lgs 19 settembre 1994, n. 626).

**Obbligo di informazione** - Il datore di lavoro è innanzitutto tenuto ad informare adeguatamente i lavoratori su alcuni aspetti del rapporto lavorativo che incidono sulla sicurezza e la salute dei dipendenti, tra i quali spiccano i rischi per la sicurezza e la salute, le misure ed attività di protezione e prevenzione adottate nell'ambito aziendale ed i pericoli connessi all'uso di sostanze e preparati pericolosi (art. 21, D.Lgs. n. 626/1994).

**Obbligo di formazione** - L'imprenditore deve inol-



tre garantire ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle mansioni (art. 22, co. 1, D.Lgs n. 626/1994). La formazione, completamente gratuita, deve essere impartita durante l'orario di lavoro e ripetuta periodicamente in relazione all'evoluzione o all'insorgenza dei rischi (art. 22, co. 3, D.Lgs. n. 626/1994).

Oltre alla formazione generale, il lavoratore ha diritto a ricevere una formazione specifica su alcuni profili della sicurezza aziendale, tra cui le attrezzature di lavoro, i dispositivi di protezione individuale ed i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni.

**Delega** - Secondo il recente orientamento della Cassazione (Cass. 20 dicembre 2006, n. 41609), l'obbligo del datore di lavoro di informare i suoi dipendenti circa i rischi legati all'attività svolta (c.d. «formazione prevenzionale») può essere assolto anche tramite terze persone competenti e, in particolare, tramite le figure tipiche dei suoi collaboratori aziendali in materia di sicurezza.

I suddetti obblighi possono, pertanto, essere delegati al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Rsp) ovvero al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls).

**Sanzioni** - In caso di violazione dell'obbligo di formazione, il datore di lavoro o i soggetti delegati sono puniti con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 1.549 a euro 4.131 (art. 89, co. 2, lett. a), D.Lgs n. 626/1994). La violazione dell'obbligo di informazione è invece sanzionata con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da euro 516 a euro 2.582 (art. 89, co. 2, lett. b), D.Lgs. n. 626/1994).