



## DIMENSIONE LAVORO



a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini

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



# L'infortunio sul lavoro si ferma alle porte del condominio

### Informazioni

Tel. e fax (mercoledì 12-14)  
0874/484903  
Piazza C. Battisti, 11  
Campobasso  
www.cref.it  
info@cref.it

**L'ASSICURAZIONE** obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro copre il rischio derivante dallo svol-

gimento dell'attività lavorativa e quello che, pur non essendo direttamente connesso alla prestazione,

è determinato dall'attività ad essa strumentale (cd. rischio improprio).

Infatti il lavoratore è assicurato anche per gli spostamenti spaziali esterni al luogo di lavoro e necessari per recarvisi.

La nozione d'infortunio sul lavoro, pertanto, include quello avvenuto durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro e quello verificatosi per recarsi al luogo di consumazione abituale dei pasti qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, salvo interruzioni e deviazioni non necessarie; in tal caso, si parla specificamente di infortunio in itinere (art. 12, d.lgs. n. 38/2000).

Il lavoratore che, rientrando a casa, sia investito da un'automobile o riporti una lesione in un incidente da lui stesso causato, è quindi indennizzabile.

L'infortunio in itinere non si ravvisa però se l'evento lesivo avviene nell'abitazione del lavoratore, luogo normalmente

preposto all'espletamento delle sue occupazioni quotidiane e personali, non certo allo svolgimento della prestazione lavorativa e delle attività ad essa strumentali.

Di conseguenza, l'infortunio occorso ad un lavoratore sulle scale del condominio della propria abitazione mentre esce per recarsi al lavoro, non è in itinere, poichè queste costituiscono pertinenze dell'abitazione. Si può quindi concludere che, in tal caso, la differente regolamentazione rispetto alle altre tipologie di infortunio è determinata dal particolare rapporto che intercorre tra beni condominiali ed abitazione, non potendo gli stessi, in quanto proprietà del lavoratore, costituire terreno di realizzazione di infortunio in itinere.

*Giovanna Galuppo*



## *Licenziamento del lavoratore malato, non sempre il certificato medico sospende il preavviso*

NON è insolito il caso del lavoratore, che, non appena ricevuta la comunicazione del licenziamento, si rechi dal proprio medico curante per farsi certificare una malattia, al fine di sospendere il preavviso e di fruire di un lungo periodo di riposo retribuito.

Il disturbo che, solitamente, viene lamentato dal dipendente e talvolta certificato con leggerezza dai medici curanti, è definito *sindrome «post-traumatica da stress»* e consiste in un'alterazione emotiva patita dal lavoratore, a causa dell'avvenuta comunicazione del recesso.

Spesso, si tratta solo di un espediente per ritardare l'efficacia del licenziamento, poichè risulta evidente l'intento fraudolento del prestatore di lavoro.

Il dipendente, infatti, servendosi di questa «provvidenziale» malattia, insorta proprio al momento giusto, ha la possibilità di interrompere il periodo di preavviso, ritardare gli effetti del licenziamento, cercarsi un'altra occupazione e

contestualmente, essere retribuito.

Ferma restando, la regola generale secondo cui, la malattia sopravvenuta durante il preavviso ne sospende l'efficacia, va precisato che, non tutte le patologie sono idonee a produrre l'effetto sospensivo.

L'ordinamento richiede, a tal fine, che la malattia determini una concreta incapacità lavorativa, onde evitare che, ogni qualvolta, essa consista in un'alterazione emotiva del lavoratore, possa essere sempre sufficiente, a paralizzare gli effetti del recesso.

Ciò, specialmente, laddove, il disturbo lamentato, venga certificato immediatamente dopo il li-

cenziamento, da un lavoratore, sanissimo fino al giorno prima.

In questi casi, la patologia, non comportando un concreto impedimento al lavoro, non è adatta a rendere temporaneamente inefficace il licenziamento.

Ed è sulla base di tali considerazioni, che, i giudici, al fine di limitare l'uso indiscriminato di certificati medici, ritengono che, qualora la malattia sia considerata non vera o quantomeno strumentale, la stessa non è idonea a sospendere il decorso del preavviso, con la conseguenza che il licenziamento è efficace da subito.

*Delia Gigliucci*