

RGL 1/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 2/2025

APPROFONDIMENTI

TRIBUNALE MILANO, 16.9.2024.

Infortunio sul lavoro – Infortunio *in itinere* – Lavoro agile – Indennizzo – Riconoscimento.

La tutela assicurativa Inail si estende all'infortunio in itinere occorso al dipendente in smart working anche in caso di fruizione di un permesso per motivi personali, posto che la sua concessione non interrompe il rapporto finalistico fra l'itinerario normalmente seguito e l'attività lavorativa né integra un'ipotesi di rischio cd. elettivo. (1)

(1) INFORTUNIO IN ITINERE ANCHE IN SMART WORKING E IN OCCASIONE DI PERMESSI PERSONALI

1. — La decisione del Tribunale di Milano affronta un tema classico, sempre di grande attualità, riferito questa volta a un infortunio occorso a una lavoratrice dipendente della pubblica amministrazione che svolgeva il lavoro in modalità agile.

Difatti, a seguito delle misure di contenimento dell'emergenza Covid-19, la dipendente era stata collocata in *smart working* dall'11 marzo 2020, svolgendo la propria attività lavorativa presso il proprio domicilio. Il 23 settembre 2020, la funzionaria ha subito un infortunio mentre si recava a prendere la figlia a scuola, usufruendo di un permesso retribuito. Durante il tragitto a piedi verso la scuola della figlia (distante circa 1,6 km dalla sua abitazione), la ricorrente è caduta, provocandosi una distorsione al piede destro ed escoriazioni al ginocchio sinistro.

Dopo essere stata medicata al Pronto Soccorso, la ricorrente aveva presentato la regolare domanda di infortunio, rigettata dall'Inail con la motivazione che lo stesso non era avvenuto per rischio lavorativo, ma per effetto di un rischio generico relativo a un evento della vita quotidiana non connesso alla prestazione lavorativa, ovvero durante un permesso per motivi personali.

La sentenza merita di essere annotata (Per un primo commento, vd.: Manfredi 2024; Pelliccia 2024; Russo 2024), giacché stabilisce un principio innovativo, secondo cui l'infortunio *in itinere*, normalmente inteso come incidente che avviene durante il percorso casa-lavoro, può essere esteso anche agli spostamenti effettuati dai lavoratori

in *smart working* per motivi personali, purché legati indirettamente all'attività lavorativa e compiuti durante orari di permesso autorizzati dal datore di lavoro.

Si stabilisce così un precedente importante per i lavoratori in modalità agile, ai quali spetta la stessa copertura assicurativa e le stesse tutele previste per i dipendenti tradizionali che lavorano in ufficio (nel caso di specie, il Tribunale ha accolto le conclusioni del consulente tecnico d'ufficio, che aveva valutato un danno biologico pari all'8%, riconoscendo all'impiegata un indennizzo di oltre 9.800 euro, più 350 euro per le spese mediche).

2. — Più precisamente, la sentenza esamina due diversi profili giuridici legati alla tutela previdenziale del lavoro agile: uno, seppur sommerso, di tipo meramente qualificatorio (la nozione di infortunio *in itinere* e le ipotesi che rientrano in siffatta categoria), e l'altro invece di carattere sostanziale (l'operatività della tutela), ponendosi nel solco delle preziose indicazioni della ormai consolidata giurisprudenza di legittimità (Cfr.: Cass. 4.8.2005, n. 16417; Cass. 18.4.2000, n. 5063; Cass. 21.4.1999, n. 3970, tutte in *DeJure*). L'indennizzabilità dell'infortunio *in itinere* affonda infatti le proprie radici nel diritto cd. pretorio, in forza del quale i margini della sua stessa definizione e il raggio di applicazione della copertura assicurativa sono stati decisamente ampliati.

Innanzitutto, è opportuno premettere che l'art. 2, c. 3, del d.P.R. n. 1124/1965, in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, come modificato dall'art. 12 del d.lgs. n. 38/2000, accorda esplicita tutela agli eventi infortunistici occorsi durante il cd. normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di abitazione (In proposito, Cass. 9.11.2000, n. 14508, in *DeJure*, ha precisato che l'espressione «luogo di abitazione» debba essere intesa *lato sensu*, ossia come luogo non soltanto di personale dimora del lavoratore, ma anche di svolgimento della propria personalità, dovendo, di conseguenza, reputarsi «normale anche il percorso di andata e ritorno dal luogo di residenza della famiglia al luogo di lavoro, in considerazione dei doveri di rilevanza costituzionale di solidarietà familiare»), durante il normale tragitto che collega due luoghi di lavoro qualora il lavoratore abbia più rapporti di lavoro, oppure, in caso di assenza di un servizio di mensa aziendale, anche durante il tratto che collega il luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti (In riferimento alla definizione dei limiti spaziali del percorso soggetto alla tutela *in itinere*, ossia luogo di abitazione, luogo di lavoro e di consumazione abituale dei pasti, cfr. Avogaro 2017, 831 ss.), salvo il caso di interruzioni o deviazioni del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate. Necessitate, prosegue la norma, sono le suddette variazioni dovute «a causa di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti» (In merito alla rilevanza del carattere della necessità delle interruzioni e deviazioni, cfr.: Cass. 7.3.2008, n. 6211; Cass. 27.7.2006, n. 17167, entrambe in *DeJure*).

Si tratta di una definizione decisamente ampia, dall'indiscutibile carica espansiva, in grado di inglobare nel proprio perimetro eccezionali e specifiche ipotesi, individuate nel tempo dalla stessa giurisprudenza e accolte dall'Inail. Fra queste, senza dubbio, proprio come sostenuto dalla ricorrente nella pronuncia in commento, vi rientra anche

l'infortunio occorso al lavoratore nel tragitto casa-lavoro (che in questo caso coincide, trattandosi di una lavoratrice in *smart working* con il proprio domicilio) per andare a prendere il proprio figlio a scuola.

D'altra parte, l'indennizzabilità di siffatta particolare tipologia di infortunio *in itinere* è stata confermata dallo stesso Inail (Cfr. circolare 18.12.2014, n. 62), in perfetta continuità con l'evoluzione pluridecennale degli insegnamenti della Corte di Cassazione (*Ex pluris*: Cass. 18.7.2007, n. 15973; Cass. 27.7.2006, n. 17167; Cass. 3.8.2001, n. 10750, tutte in *DeJure*), e in particolare con l'applicazione del «criterio di ragionevolezza», attraverso cui, «salvaguardando le esigenze umane e familiari del lavoratore, costituzionalmente garantite, e conciliandole con i doveri derivanti dal rapporto di lavoro», è stato possibile rendere sempre più penetrante la protezione assicurativa in materia. In più, nella stessa circolare, l'Istituto ha precisato anche quali siano i limiti posti all'ammissibilità della tutela assicurativa in tale ipotesi, ossia la verifica delle modalità e circostanze del singolo caso (come, ad esempio, l'età del figlio, la lunghezza della deviazione, il tempo della sosta, la mancanza di soluzioni alternative per assolvere l'obbligo familiare di assistenza del figlio) e della ragionevole sussistenza di – riprendendo testualmente le parole della circolare – «un collegamento finalistico e “necessitato” tra il percorso effettuato e il soddisfacimento delle esigenze e degli obblighi familiari, la cui violazione è anche penalmente sanzionata».

3. — Snodo fondamentale della sentenza *de quo* è la questione avente a oggetto l'eventuale operatività della tutela assicurativa anche in caso di godimento da parte del lavoratore agile infortunato di un permesso per motivi personali.

Lasciandosi guidare dall'intervento nomofilattico della Suprema Corte (Cass. 8.9.2020, n. 18659, in *DeJure*), il giudice di merito ha sconfessato del tutto la tesi sostenuta dall'Inail, riconoscendo in capo alla prestatrice di lavoro il diritto all'indennizzo anche in tale particolare e non affatto infrequente ipotesi.

Più precisamente, secondo l'Ente convenuto, non è possibile qualificare l'infortunio in questione come *in itinere*, bensì come «mero infortunio avvenuto mentre il lavoratore godeva di un permesso per motivi personali», la cui concessione fa cessare *ex se* qualsiasi legame con l'attività lavorativa, non essendo individuabile alcun percorso necessitato, predeterminato o quantomeno predeterminabile.

Per giustificare il diniego della prestazione, anche in riferimento allo *smart working*, l'Istituto richiede quale presupposto fondamentale della copertura assicurativa la necessaria sussistenza di un collegamento causale fra il rischio e la prestazione lavorativa (Circolare 2.11.2017, n. 48), quasi rievocando la tradizionale (e fino a non poco tempo fa, dominante) ricostruzione carneluttiana della nozione di occasione di lavoro (Per l'evoluzione della portata di tale fondamentale requisito nella lettura tradizionale e nella successiva elaborazione giurisprudenziale, vd. Giubboni *et al.* 2020, 150 ss.).

Tale rigorosa impostazione sembrerebbe trovare conferma del dettato dell'art. 23 della l. n. 81/2017, il quale riconosce esplicitamente al lavoratore agile il diritto alla «tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione

lavorativa all'esterno dei locali aziendali [...] quando la scelta del luogo sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza» (In proposito, cfr. Casiello 2018, 658 ss.), e, alla luce di ciò, l'Inail ha ritenuto opportuno rigettare la domanda di risarcimento avanzata dalla ricorrente.

Di diverso avviso è invece il Tribunale di Milano, il quale condivide un più moderno orientamento giurisprudenziale, secondo cui è sufficiente la sussistenza del semplice rapporto finalistico fra il cd. normale percorso e l'attività lavorativa svolta a garantire l'intervento della tutela indennitaria (Cfr.: Cass. 22.2.2022, n. 5814; Cass. 27.1.2006, n. 1718; Cass. 1.2.2002, n. 1320; Cass. 2.5.1997, n. 3756; Cass. 23.9.1996, n. 8396, tutte in *DeJure*). In effetti, l'intento del giudice di legittimità è di estendere la copertura previdenziale a qualsiasi infortunio verificatosi lungo il percorso casa-lavoro o in altri tragitti affini, «escludendo qualunque rilevanza all'entità professionale del rischio o alla tipologia della specifica attività lavorativa, tutelando piuttosto il rischio cd. generico, [...] a cui soggiace qualunque persona che lavori» (Cass. n. 18659/2020, cit.). Resta invece confinato il rischio cd. elettivo; categoria che col tempo ha assunto una rilevanza pratico-giuridica sempre maggiore, poiché elevato a strumento di contenimento della fattispecie (Rubbio 2011, 161 ss.).

Tradizionalmente, esso si configura in presenza di un «comportamento abnorme, volontario e arbitrario del lavoratore, tale da condurlo ad affrontare rischi diversi da quelli inerenti alla normale attività lavorativa, latamente intesa» (nella *species*, differenti da quelli inerenti al normale percorso casa-lavoro), «tali da determinare una causa interrottiva di ogni nesso fra lavoro, rischio ed evento» (Cfr.: Cass. 23.6.2003, n. 2472; Cass. 17.5.2002, n. 7222; Cass. 30.5.2001, n. 7367; Cass. 1.9.1997, n. 8269, tutte in *DeJure*). In altre parole, il rischio affrontato volontariamente, per scelte strettamente personali, dal prestatore di lavoro e assolutamente estraneo all'attività lavorativa è sufficiente a escludere l'intervento della copertura assicurativa Inail (Cfr. Fili 2019, 70 ss.).

Alla stregua di siffatta interpretazione, pertanto, la fruizione di un permesso per motivi personali non interrompe in alcun caso il nesso rispetto all'attività lavorativa, giacché tipica fattispecie di sospensione dell'attività stessa; difatti, riprendendo l'orientamento della Corte di Cassazione già prima richiamata (Cass. n. 18659/2020, cit.), il lavoratore deve essere tutelato ogni qualvolta si allontani dall'azienda e/o vi faccia ritorno, in occasione di pause, riposi e permessi (tra l'altro, fattispecie ontologicamente equiparabili), essendo logicamente inammissibile un vuoto di protezione.

A tal proposito, precisa il giudice di merito, i permessi retribuiti sono riconosciuti in ipotesi tassative, individuate *ex lege* o dalla contrattazione collettiva, per le quali è stato già a monte operato un bilanciamento, stabilendo così la «preminenza di specifici interessi costituzionalmente garantiti del lavoratore nei confronti dell'interesse del datore di lavoro alla continuità produttiva».

Sotto questo punto di vista, esempio calzante è proprio quello del permesso richiesto e concesso per ragioni familiari, come nel caso della ricorrente, quale ipotesi di sospensione giustificata da ragioni connesse all'esercizio di diritti personali del lavoratore, altrimenti sacrificati.

La sospensione temporanea dell'attività lavorativa per fruire di un permesso retribuito non interrompe, quindi, il nesso con l'attività lavorativa stessa, in quanto è funzionale all'adempimento di doveri personali e familiari, anch'essi tutelati a livello costituzionale, che non possono considerarsi estranei al contesto lavorativo.

Alla luce di tali argomentazioni, dunque, la sentenza del Tribunale di Milano rappresenta un importante passo in avanti, un nuovo e decisivo tassello nel composito mosaico giurisprudenziale della materia degli infortuni *in itinere*, specie per la conclusione a cui perviene: non è possibile considerare la fruizione di un permesso quale causa di esclusione della tutela previdenziale, a cui il lavoratore ha pieno diritto anche durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro, interrotto o deviato, per il necessario espletamento delle funzioni genitoriali, che certo non sospende il nesso con l'attività lavorativa. Peraltro, con riferimento allo svolgimento della prestazione in *smart working*, riconosce la complessa interazione tra vita professionale e vita personale che caratterizza questa modalità di lavoro, aprendo a nuove prospettive sulla definizione di «occasione di lavoro».

Riferimenti bibliografici

Avogaro M. (2017), *Infortunio in itinere: criticità e temi giurisprudenziali*, in *LG*, n. 8-9, 929 ss.

Casiello V.G. (2018), *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in M. Biasi, G. Zilio Grandi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer, Milano, 658 ss.

Fili V. (2019), *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, in *RCP*, n. 1, 70 ss.

Giubboni S., Ludovico G., Rossi A. (2020), *Infortunio sul lavoro e malattie professionali*, Wolters Kluwer, Milano.

Manfredi F. (2024), *Equiparazione delle sospensioni lavorative: infortunio in itinere anche se non da casa a lavoro*, in <https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com/>, 12 novembre.

Pelliccia L. (2024), *L'infortunio in itinere va indennizzato anche nel caso in cui il lavoratore sia impiegato in smart working*, in *Labor online*, 17 novembre.

Rubbio F.P. (2011), *Rischio elettivo ed infortunio in itinere*, in *ADL*, n. 1, 162 ss.

Russo M. (2024), *Infortunio in itinere: presupposti per il riconoscimento della tutela anche durante la fruizione di un permesso per motivi personali*, in *DeJure*, 31 ottobre.

Rebecca Marzano
Dottoranda di ricerca
presso l'Università di Foggia