

L'infornunio in itinere

L'infornunio in itinere ha ricevuto compiuta disciplina dal 16 marzo 2000, con l'art. 12 del D.Lgs. n. 38/2000, che ha aggiunto un apposito comma all'art. 2 (gestione industria) ed all'art. 210 (gestione agricoltura) del T.U.:

"Salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l'assicurazione comprende gli infornuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. L'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti. L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato. Restano, in questo caso, esclusi gli infornuni direttamente cagionati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni; l'assicurazione, inoltre, non opera nei confronti del conducente sprovvisto della prescritta abilitazione di guida".

In precedenza, mancando una specifica normativa, la copertura assicurativa dell'infornunio in itinere era avvenuta ad opera della giurisprudenza come "prolungamento" dell'assicurazione obbligatoria contro gli infornuni sul lavoro e le malattie professionali; in altri termini, la tutela era accordata se ed in quanto l'infornunio in itinere era riconducibile alla comune ipotesi di infornunio sul lavoro, così come previsto dall'art. 2 del T.U.

Dall'impostazione giurisprudenziale tradizionale, che ammetteva l'indennizzo solo in presenza di un *quid pluris* specificante, si è pervenuti ad indirizzi più avanzati, recepiti dall'art. 12 del D.Lgs. n. 38/2000. Infatti, secondo l'indirizzo tradizionale, l'infornunio in itinere poteva considerarsi indennizzabile solo quando al rischio generico, che incombe su qualsiasi utente della strada, si aggiungeva per il lavoratore un *quid pluris* che lo trasformasse in rischio specifico di lavoro o in rischio generico aggravato.

Il *quid pluris* specificante andava individuato caso per caso, non essendo ovviamente possibile l'individuazione di un *quid pluris* che potesse valere per tutti i casi.

In base, invece, ai più recenti indirizzi giurisprudenziali, una volta accertate le finalità lavorative, la normalità del tragitto e la percorrenza in orari confacenti con quelli lavorativi, l'infornunio in itinere è indennizzabile.

In altri termini, secondo tale impostazione, il rischio generico che incombe su qualsiasi utente della strada, è per il lavoratore aggravato dal fatto che il tragitto è finalizzato a raggiungere il luogo di lavoro o a fare ritorno da esso, non avendo egli possibilità di una scelta diversa: è questo rapporto finalistico-strumentale che costituisce il *quid pluris* richiesto per l'indennizzabilità dell'infornunio *in itinere* rispetto al rischio generico che incombe su tutti gli utenti della strada. La maggiore o minore entità del rischio è poi irrilevante, poiché anche azioni con il minimo grado di rischio (come camminare o prendere l'autobus), se conseguenti a comportamenti in rapporto finalistico-strumentale con le prestazioni lavorative, rientrano nella protezione assicurativa.

Non possono essere confusi con l'infornunio in itinere gli altri infornuni nei quali la strada non costituisce il percorso, bensì il luogo dove si esplica l'attività lavorativa (per esempio, cantoniere stradale).

Il percorso "luogo di abitazione-luogo di lavoro" da seguire deve essere quello "normalmente" compiuto dal lavoratore, anche se diverso da quello oggettivamente più breve, purché giustificato dalla concreta situazione della viabilità (ad esempio, traffico più scorrevole rispetto a quello del percorso più breve).

Per "luogo di abitazione" deve intendersi non solo il luogo di "normale" abitazione, ma anche quello di abitazione "temporanea", purché avente carattere di stabilità o quello del "pernottamento" in località diversa dall'abituale abitazione determinato da cause connesse all'attività lavorative o da cause di forza maggiore (nubifragio, terremoto, precipitazione di valanghe...).

Per "luogo di lavoro" deve invece intendersi non solo il luogo dove il lavoratore presta abitualmente lavoro, ma ogni luogo in cui, per esigenze lavorative, egli deve recarsi.

La tutela è limitata agli “atti accessori ordinari di lavoro”, e cioè a quegli atti che rivestono carattere immediatamente preparatorio o strumentale rispetto all’attività lavorativa, ma non anche quelli che lo precedono o lo seguono: in tal modo la tutela resta giustamente limitata agli infortuni occorsi al prestatore e determinati dal lavoro, e non anche a tutti quelli occorsi al lavoratore in quanto tale.

La previsione legislativa non pone poi alcuna eccezione, né riguardo ai lavoratori assicurati, né riguardo al tipo di lavoro che il prestatore è chiamato a svolgere.

Il tragitto può essere percorso sia a piedi, sia con mezzi pubblici, sia, infine, anche con mezzo di trasporto privato, ma a condizione che l’uso di quest’ultimo sia effettivamente necessario; sono tutelati anche “percorsi misti” (per esempio, parte a piedi e parte con altri mezzi). La copertura assicurativa in detto percorso sussiste sia che il trasferimento avvenga con il mezzo guidato dal lavoratore, sia che avvenga a bordo di mezzo altrui con il lavoratore in qualità di trasportato.

Un’altra condizione di indennizzabilità dell’infortunio in itinere è rappresentata dal nesso eventorario di lavoro: la valutazione circa la sussistenza dello stesso deve essere effettuata con la dovuta flessibilità, tenendo conto delle oscillazioni di orario normalmente connesse alle condizioni di viabilità e considerando che brevi differimenti dalla partenza o brevi soste lungo il tragitto, accompagnate o meno da deviazioni, non costituiscono elementi tali da influire negativamente sulla valutazione della compatibilità degli orari.

L’infortunio è indennizzabile anche se dovuto ad imprudenza, negligenza o imperizia del lavoratore.

Se il lavoratore si allontana dall’azienda presso la quale ha già prestato attività lavorativa per recarsi nell’altra azienda (ad esempio, in caso di due occupazioni *part-time*), egli è assimilato al lavoratore che parte dalla propria abitazione per recarsi al lavoro: valgono quindi, per tale fattispecie, le osservazioni formulate per il percorso dal luogo di abitazione a quello di lavoro, fatta eccezione, ovviamente, per l’identificazione del luogo di abitazione.

L’infortunio in itinere può accadere anche nell’intervallo di lavoro destinato alla consumazione del pasto: tale fattispecie ha una peculiare disciplina che prevede due ipotesi, consistenti nell’esistenza o meno di un servizio di mensa aziendale. Alla mensa aziendale non è ritenuta parificabile la consumazione in cantiere di pasti preconfezionati ed asciutti.

Rientrano nel rischio protetto le pause per i “pasti principali” (segnatamente il pranzo), da consumare in un apposito intervallo lavorativo all’uopo utilizzabile simultaneamente da tutti i dipendenti dello stabilimento o dell’ufficio, trattandosi di soddisfare un’esigenza funzionalmente collegata al corretto espletamento dell’attività lavorativa. Inoltre, vi rientrano le indilazionabili pause per i bisogni fisiologici.

Qualora non sia previsto un servizio di mensa aziendale o altro servizio equivalente, la tutela è estesa anche al tragitto di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. Occorre però operare una precisazione: nel caso in cui il lavoratore debba servirsi di un posto di ristoro al di fuori dell’azienda, l’infortunio eventualmente occorso nel percorso di andata e ritorno tra l’azienda ed il posto di ristoro, è sempre tutelabile.

Se, invece, il tragitto è percorso con mezzo di trasporto privato, l’infortunio è tutelabile a condizione che il lavoratore abbia fatto uso di quest’ultimo in quanto la distanza non era percorribile a piedi o con mezzi pubblici, ovvero se sia stato costretto a servirsi di quel posto di ristoro, per la comprovata impossibilità di acquistare il necessario per il pranzo presso analoghi esercizi siti nelle immediate vicinanze della sede aziendale. In ogni caso, la tutela opera se la distanza fra i due suddetti luoghi sia comunque percorribile in tempi compatibili con la durata dell’intervallo lavorativo.

Quando in azienda è previsto un servizio di mensa aziendale o altro servizio equivalente, il lavoratore che scelga di non utilizzarlo e di recarsi a casa per consumare il pasto, è escluso dalla tutela assicurativa: infatti, in tali casi, lo spostamento non è necessario e, anzi, rientrando a casa, il lavoratore si sottopone ad un rischio che proprio l’organizzazione dell’azienda gli avrebbe evitato. L’unica eccezione a tale regola è costituita dalla sussistenza di una comprovata condizione di salute oggettivamente incompatibile con l’utilizzo del servizio di mensa.

Casi in cui non opera la tutela:

- Interruzione o deviazione di percorso del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate (le stesse si intendono necessitate quando sono dovute a causa di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti).
- In caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purchè necessitato, restano esclusi gli infortuni direttamente cagionati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni; la tutela non opera poi nei confronti del conducente sprovvisto della prescritta abilitazione alla guida.
- In caso di dolo dell'assicurato, che si può manifestare sotto la forma dell'autolesionismo o dell'aggravamento doloso di una lesione da infortunio.
- In caso di "rischio elettivo": esso è quello che il lavoratore volontariamente crea e che non ha alcun rapporto con lo svolgimento del suo lavoro ovvero è conseguenza di un'azione non finalizzata all'interesse aziendale e spesso addirittura in contrasto con le direttive impartite dal datore di lavoro.
- In caso di "rischio generico": è quello che, non avendo alcuna relazione con le attività lavorative e professionali, grava in maniera uguale ed indiscriminata su tutti i cittadini, a prescindere dal fatto che siano lavoratori o meno.