

Si può licenziare un dipendente infortunato sul lavoro?

written by Redazione | 17/03/2022



Superamento del comporta: quando la malattia o l'infortunio consentono al dipendente di assentarsi per quanto tempo vuole.

A volte le assenze sul lavoro sono causate da malattie o infortuni che sono diretta conseguenza delle mansioni svolte. Si pensi a un dipendente che sta troppo tempo seduto o al magazziniere che riportano problemi alla schiena. O a chi scivola su un pavimento appena lucidato e si rompe una gamba.

Come noto, le assenze per malattia hanno un limite di durata: questo limite (chiamato «periodo di comporta») viene indicato dal contratto collettivo. Ma **si può licenziare un dipendente infortunato sul lavoro?** Se la causa della malattia è proprio l'ambiente di lavoro ove si opera non sarebbe più giusto garantire una maggiore elasticità nel calcolo delle assenze?

Di tanto ha già parlato spesso la Cassazione, fornendo una risposta che di certo farà piacere a chi si è fatto male in ufficio e magari sta già ricevendo l'indennità

dall'Inail per l'infortunio sul lavoro.

Per stabilire se **si può licenziare un dipendente infortunato sul lavoro** dobbiamo però effettuare prima delle importanti distinzioni che serviranno per comprendere meglio l'argomento.

Che differenza c'è tra infortunio e malattia professionale?

Ogni tipo di malattia garantisce il diritto alla conservazione del posto di lavoro entro i limiti del comparto, anche quella causata dalla condotta colpevole del dipendente (si pensi a un lavoratore che faccia un incidente stradale per non aver rispettato il codice della strada o a quello che si fa male per non aver indossato l'elmetto protettivo).

Ci sono poi le assenze determinate da infortunio o malattia professionale. Si tratta di due concetti differenti, anche se la disciplina è la medesima.

La **malattia professionale** (detta anche "**tecnopatia**") è la patologia che il lavoratore contrae a causa del continuo svolgimento dell'attività lavorativa e per via di fattori presenti nell'ambiente nel quale presta servizio. Si pensi al magazziniere che, a furia di caricare e scaricare pacchi, subisce un'ernia del disco.

L'infortunio sul lavoro, invece, si verifica in modo tendenzialmente immediato a seguito di un evento traumatico (la cosiddetta causa violenta). Si distingue pertanto dalla malattia professionale che, al contrario, si sviluppa nel tempo per l'esposizione ad un fattore di rischio. L'infortunio sul lavoro potrebbe essere costituito da un colpo di proiettile ricevuto dal cassiere di una banca a seguito di una rapina o dalla caduta di un lavoratore edile dall'impalcatura.

Infortuni e malattie: di chi è la colpa?

C'è una seconda e molto più importante differenza che dobbiamo operare prima di spiegare se **si può licenziare un dipendente infortunato sul lavoro**. Malattie e infortuni professionali possono essere determinati da eventi di cui il datore di lavoro non ha alcuna colpa e da altri invece in cui si può ravvisare una responsabilità diretta o concorrente dell'azienda per non aver adottato tutte le

misure di sicurezza e di protezione richieste dalla legge e dalla pratica. E qui, come sappiamo bene, la legge è molto ferrea e richiede, in capo al datore, un obbligo di continua sorveglianza e prevenzione. Per escludere la responsabilità del datore, non basta affermare che il dipendente non ha rispettato i comportamenti e le procedure imposte dalle specifiche mansioni cui questi era preposto: il datore infatti è chiamato a prevedere anche le condotte imprudenti dei lavoratori.

Quando però l'infortunio sul lavoro non è determinato dalla negligenza del datore di lavoro ma da un comportamento abnorme del dipendente, imprevedibile e inevitabile, allora alcuna colpa può essere ascritta all'azienda che non sarà tenuta al risarcimento. Si parla in questi casi di [rischio elettivo](#). Si pensi a un dipendente che, nel tragitto casa-lavoro che fa con l'auto, decide di competere in velocità con un altro automobilista, causando un grave incidente.

Quando non si può licenziare un dipendente infortunato sul lavoro?

Il datore deve garantire condizioni di lavoro sicure e non eccessivamente stressanti, nonché un ambiente di lavoro non nocivo per la salute dei dipendenti.

Se il dipendente si fa male sul posto di lavoro a causa di un ambiente insalubre (e quindi per colpa del datore di lavoro), la sua malattia può durare anche oltre i limiti del periodo fissati dal contratto collettivo, senza il rischio di essere licenziato.

Il principio è dunque il seguente: l'assenza per malattia va detratta dal periodo di comporto se viene accertata la responsabilità del datore per carenze di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Come chiarito dal tribunale di Firenze **[1]**: «Le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia, sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporto, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro».

In sostanza, le assenze del lavoratore per malattia, anche se superano il periodo di

comporto fissato nel Ccnl, non giustificano il licenziamento ove la malattia sia comunque imputabile a **responsabilità dello stesso datore di lavoro** per via della nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro. Per poter quindi affermare che il licenziamento è illegittimo non basta dimostrare la malattia professionale o l'infortunio sul lavoro ma è necessaria la prova che questi eventi siano stati determinati dalla colpa del datore di lavoro, per aver questi omesso di prevenire o eliminare le cause di rischio. Non dimentichiamo infatti che, a norma dell'[articolo 2087 del codice civile](#), spetta al datore l'obbligo di garantire un ambiente di lavoro sicuro e di tutelare la salute psicofisica dei dipendenti.

In sintesi possiamo concludere dicendo che non è giustificato il licenziamento per superamento del periodo di comportamento se la malattia è imputabile a responsabilità del datore di lavoro.