

Ai gentili clienti
Loro sedi

Missione e trasferta: quando è infortunio in itinere?

Gentile cliente, desideriamo informarLa che l'INAIL, con la **circolare n. 52 del 23.10.2013**, ha fornito alcuni preziosi chiarimenti circa gli **infortuni** nel caso in cui il lavoratore sia distaccato in **trasferta o in missione**. Non è chiaro, infatti, **fino a che punto la copertura assicurativa** (e tutti gli obblighi del datore di lavoro collegati a questa) **si estenda**. Sono sorte perplessità, per esempio, in riferimento agli **infortuni occorsi nell'interno della stanza d'albergo, oppure lungo il tragitto tra l'albergo e il luogo di lavoro**. In via del tutto generale, ricordiamo che la Cassazione ha registrato il **più favorevole orientamento consistente nell'ammettere l'indennizzabilità di tutti gli infortuni derivanti dai rischi connessi con il lavoro inteso nella sua accezione più ampia**. Da ciò è derivata la tutelabilità di tutte le **attività prodromiche e strumentali all'esecuzione della prestazione lavorativa, necessitate dalla stessa e alla stessa funzionalmente connesse**. Sono stati **forniti chiarimenti**, in particolare, per accadimenti: i) in itinere; ii) accorsi durante il tragitto dall'abitazione al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa; iii) accorsi durante gli spostamenti effettuati dal lavoratore per recarsi dall'albergo al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa; iv) accorsi all'interno della stanza d'albergo in cui il lavoratore si trova a dimorare temporaneamente.

Premessa

L'INAIL, con la **circolare n. 52 del 23.10.2013** ha fornito **chiarimenti in riferimento all'applicabilità della copertura assicurativa in alcune particolari ipotesi**. In particolare, ha risposto ai numerosi quesiti ricevuti in merito alla **qualificazione, come infortuni in itinere** ovvero in attualità di lavoro, di **eventi lesivi occorsi a lavoratori in missione e/o in trasferta**, con particolare riguardo a quelli **avvenuti durante il tragitto dall'abitazione al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa**, nonché **durante il tragitto dall'albergo del luogo in cui la missione e/o trasferta deve essere svolta al luogo in cui deve essere prestata l'attività lavorativa**. Perplessità sono sorte anche in merito all'**indennizzabilità** degli

infortuni occorsi all' interno della stanza d'albergo in cui il lavoratore si trova a dimorare temporaneamente.

La circolare, prende le mosse dall' inquadramento generale degli istituti dell'occasione di lavoro e dell'infortunio in itinere, nonché dell'evoluzione giurisprudenziale fornita in materia dalla giurisprudenza di legittimità, per poi verificare come gli stessi debbano trovare applicazione nelle ipotesi in cui l'infortunio sia occorso durante la missione e/o la trasferta del lavoratore.

Essendo collegati all'evento infortunio, una serie di **adempimenti del datore di lavoro**, con la presente informativa, analizziamo nel dettaglio i principali chiarimenti forniti con la circolare in commento.

OSSERVA

Ricordiamo che l'INAIL, con la **nota n. 725 del 22.01.2013** ha fornito alcune **istruzioni** relativamente alla **presentazione della denuncia o comunicazione di infortunio**. Viene prevista, infatti, una **modalità di invio della denuncia/comunicazione per tutti i soggetti obbligati** (datori di lavoro ordinari, agricoli, domestici e pubbliche amministrazioni): a partire dallo scorso 01.07.2013 **il nuovo modello di dichiarazione deve essere inviato obbligatoriamente con modalità telematiche**. Le modalità di invio permettono di **adempiere contemporaneamente all'invio previsto ai fini assicurativi e statistici, semplificando notevolmente l'adempimento posto a carico del datore di lavoro**.

Obblighi del datore di lavoro

In riferimento agli **infortuni sul luogo di lavoro**, ricordiamo che **il datore di lavoro è tenuto principalmente ai seguenti obblighi:**

GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Gli obblighi

Per gli infortuni occorsi alla generalità dei lavoratori dipendenti o assimilati, il datore di lavoro ha l'obbligo di **inoltrare la denuncia/comunicazione di infortunio entro due giorni dalla ricezione del certificato medico**.

Il datore di lavoro è tenuto ad **allegare copia del certificato medico qualora provveda alla denuncia/comunicazione di infortunio tramite compilazione del modulo cartaceo**. Se la prognosi si prolunga oltre il terzo giorno escluso quello dell'evento, il datore di lavoro deve **inoltrare la denuncia/comunicazione entro due giorni dalla ricezione del nuovo certificato medico**.

In caso di **infortunio mortale o con pericolo di morte**, deve **segnalare l'evento entro ventiquattro ore e con qualunque mezzo che consenta di comprovarne l'invio, fermo restando comunque l'obbligo di inoltro della denuncia/comunicazione nei termini e con le modalità di legge** (art.53, c. 1 e 2, d.p.r. n.1124/1965).

Per gli **infortuni occorsi ai lavoratori del settore artigianato**, deve **provvedere all'inoltro il titolare o uno dei titolari dell'azienda artigiana** (art. 203, c. 1, d.p.r. n.1124/1965).

Nei casi di **infortunio occorsi al titolare o a uno dei titolari dell'azienda artigiana**, ove questi si trovino nella **impossibilità di provvedervi direttamente**, l'obbligo di denuncia nei termini di legge si ritiene **assolto con l'invio del certificato medico da parte di uno dei predetti soggetti o del medico curante entro i previsti termini**, ferma restando la necessità di inoltrare comunque la denuncia/comunicazione per le relative finalità assicurative.

Per gli **infortuni occorsi ai lavoratori autonomi del settore agricoltura**, **provvede il lavoratore autonomo sia per sé che per gli appartenenti al nucleo familiare costituenti la forza lavoro** (art. 25, d.lgs. n. 38/2000 e art. 1, comma 7, d. m. 29/5/2001). Ove questi si trovi nella **impossibilità di provvedervi direttamente**, l'obbligo di denuncia nei termini di legge **si ritiene assolto con l'invio del certificato medico da parte di tale lavoratore o del medico curante entro i previsti termini**, ferma restando la **necessità di inoltrare comunque la denuncia/comunicazione per le relative finalità assicurative**.

Per gli **infortuni prognosticati non guaribili entro tre giorni escluso quello dell'evento**, il datore di lavoro deve **inviare una copia della denuncia/comunicazione di infortunio all'Autorità locale di Pubblica Sicurezza** (art. 54, d.p.r. n.1124/1965).

Occasione di lavoro e infortunio in itinere

In primo luogo, la circolare dell'INAIL **fornisce alcune indicazioni circa i seguenti elementi:**

- **occasione di lavoro;**
- **infortunio in itinere.**

In riferimento all'**occasione di lavoro**, dopo la originaria impostazione del concetto secondo la quale **il diritto alle prestazioni assicurative doveva essere condizionato dal presupposto che**

l'evento fosse riconducibile a un rischio specifico, proprio dello svolgimento della prestazione lavorativa dell'assicurato, **l'evoluzione della giurisprudenza di legittimità ha registrato il più favorevole orientamento** consistente **nell'ammettere l'indennizzabilità di tutti gli infortuni derivanti dai rischi connessi con il lavoro inteso nella sua accezione più ampia**. Da ciò è derivata la tutelabilità di tutte le attività prodromiche e strumentali all'esecuzione della prestazione lavorativa, necessitate dalla stessa e alla stessa funzionalmente connesse.

Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità **è ormai pacificamente orientata nel senso di ritenere che l'unico limite all'indennizzabilità di un infortunio debba essere ravvisato nel rischio elettivo in quanto esso**, essendo estraneo e non attinente all'attività lavorativa, **è correlato a una scelta arbitraria del lavoratore il quale crea e affronta volutamente, sulla base di impulsi o ragioni del tutto personali, una situazione diversa da quella inerente all'attività lavorativa**, ponendo così in essere **una causa interruttiva del nesso tra lavoro, rischio ed evento**.

Per quanto riguarda l'indennizzabilità dell'**infortunio in itinere**, l'art.12 d.lgs. 38/2000 ha **recepito i criteri elaborati dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione la quale aveva costantemente affermato il principio in base al quale, affinché si verificasse l'estensione della copertura assicurativa, occorreva che il comportamento del lavoratore fosse giustificato da un'esigenza funzionale alla prestazione lavorativa, tale da legarla indissolubilmente all'attività di locomozione**.

Recependo tali criteri, il suddetto art.12 ha sancito espressamente la **tutela assicurativa degli eventi infortunistici che si sono verificati durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, nei limiti in cui l'assicurato non aggravi**, per suoi particolari motivi o esigenze personali, **i rischi propri della condotta extralavorativa connessa alla prestazione per ragioni di tempo e di luogo, interrompendo così il collegamento che giustifica la copertura assicurativa**.

Per l'indennizzabilità dell'infortunio in itinere, occorre, dunque, che esso si verifichi nel tragitto tra l'abitazione e il luogo di lavoro e che il percorso venga effettuato a piedi o con mezzo pubblico di trasporto, ovvero con mezzo privato se necessitato.

Inquadramento dell'infortunio occorso in missione e in trasferta

Tutto ciò considerato, occorre esaminare **come gli istituti in questione si applicano nel caso in cui il lavoratore venga inviato a svolgere la propria attività lavorativa in un luogo differente rispetto a quello in cui essa viene abitualmente prestata**.

↘ Infortuni occorsi durante il tragitto dall'abitazione al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa.

Preliminarmente, occorre evidenziare che i rischi del percorso che collega l'abitazione al luogo di lavoro abituale dipendono anche dalla scelta del lavoratore riguardo al **luogo dove stabilire il centro dei propri interessi personali e familiari, per cui detto percorso non è determinato da esigenze lavorative imposte dal datore di lavoro ma dipende anche da scelte di vita del lavoratore.**

Diverso è il caso del lavoratore in missione e/o trasferta poiché, in tale situazione, **il tragitto dal luogo in cui si trova l'abitazione del lavoratore a quello in cui, durante la missione, egli deve espletare la prestazione lavorativa, non è frutto di una libera scelta del lavoratore ma è imposto dal datore di lavoro.**

Ne consegue che **la circostanza che il lavoratore si trovi in missione vale, di per sé, a connotare in modo differente l'evento infortunistico che si è verificato lungo il tragitto tra l'abitazione e una sede di lavoro temporaneamente diversa, rispetto a quello che si verifichi lungo il tragitto tra l'abitazione e la sede abituale di servizio.** La missione, infatti, è caratterizzata da modalità di svolgimento imposte dal datore di lavoro con la conseguenza che tutto ciò che accade nel corso della stessa deve essere considerato come verificatosi in attualità di lavoro, in quanto accessorio all'attività lavorativa e alla stessa funzionalmente connesso, e ciò dal momento in cui la missione ha inizio e fino al momento della sua conclusione.

Ovviamente, **l'evento non può ritenersi indennizzabile qualora avvenga con modalità e in circostanze per le quali non si possa ravvisare alcun collegamento finalistico e topografico con l'attività svolta in missione e/o trasferta, e cioè tutte le volte in cui il soggetto pone in essere un rischio diverso e aggravato rispetto a quello normale, individuato come tale secondo un criterio di ragionevolezza.**

Pertanto, **le uniche due cause di esclusione della indennizzabilità di un infortunio** occorso a un **lavoratore in missione e/o trasferta si possono rinvenire:**

- nel caso in cui l'evento si verifichi **nel corso dello svolgimento di un'attività** che **non ha alcun legame funzionale** con la prestazione lavorativa o con le esigenze lavorative dettate dal datore di lavoro;
- nel caso di **rischio elettivo**, cioè nel caso in cui **l'evento sia riconducibile a scelte personali** del lavoratore, irragionevoli e prive di alcun collegamento con la prestazione lavorativa tali da esporlo a un rischio determinato esclusivamente da tali scelte.

↘ **Infortunio occorsi durante gli spostamenti effettuati dal lavoratore per recarsi dall'albergo al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa.**

Per le stesse considerazioni sopra svolte, **anche gli infortuni occorsi durante gli spostamenti effettuati dal lavoratore per recarsi dall'albergo al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa devono essere trattati come infortuni in attualità di lavoro e non come infortuni in itinere.**

↘ **Infortunio occorsi all'interno della stanza d'albergo in cui il lavoratore si trova a dimorare temporaneamente.**

Con riferimento all'**infortunio occorso in albergo**, occorre rilevare che **esso non è equiparabile a quello avvenuto presso la privata abitazione**, la cui indennizzabilità è stata esclusa dalla Suprema Corte sulla base di due elementi:

- la oggettiva difficoltà di stabilire se l'atto di locomozione all'interno dell'abitazione sia o meno funzionale all'espletamento dell'attività lavorativa, essendo impossibile certificare una qualsiasi forma di collegamento tra (abituali) condotte spiegate all'interno dell'abitazione e dei luoghi condominiali e attività lavorativa;
- il maggiore controllo che la natura dei luoghi comporta sulle condizioni di rischio da parte del soggetto assicurato.

L'iter logico-argomentativo sviluppato dalla Suprema Corte **consente agevolmente di desumere a contraris che tutti gli eventi occorsi al lavoratore in missione e/o trasferta**, dal momento in cui **questi lascia la propria abituale dimora fino a quello in cui vi fa rientro, derivanti dal compimento anche degli atti prodromici e strumentali alla prestazione lavorativa, siano indennizzabili quali infortuni avvenuti in occasione di lavoro**, in attualità di lavoro, proprio perché **condizionati dalla particolare situazione determinata dalla condizione di missione e/o trasferta.**

Nessuno dei due elementi individuati dalla Corte di Cassazione per escludere la indennizzabilità degli eventi verificatisi nella privata abitazione, possono riscontrarsi nella fattispecie del lavoratore in missione e/o trasferta. Gli eventi accaduti in una stanza di albergo, infatti, non sono parificabili a quelli avvenuti nella privata abitazione, in primo luogo poiché il soggiorno in albergo è evidentemente necessitato dalla missione e/o trasferta – e perciò è necessariamente connesso con l'attività lavorativa - e in secondo luogo poiché il lavoratore, con riguardo al luogo in cui deve temporaneamente dimorare, non ha quello stesso controllo delle condizioni di rischio che ha, al contrario, nella propria abitazione.

Conclusioni

Alla luce delle considerazioni precedentemente esposte, **si devono ritenere meritevoli di tutela**, nei limiti sopra delineati, **tutti gli eventi occorsi a un lavoratore in missione e/o trasferta dal momento dell'inizio della missione e/o trasferta fino al rientro presso l'abitazione.**

OSSERVA

Le disposizioni di cui alla presente circolare **si applicano ai casi futuri nonché alle fattispecie in istruttoria e a quelle per le quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, che non siano prescritte o decise con sentenza passata in giudicato.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO