

LE VISITE DI CONTROLLO CONSEGUENTI AD INFORTUNI SUL LAVORO

Inail e Inpdap hanno più volte ribadito che, per quanto riguarda le quote a suo carico, il lavoratore non è soggetto a fasce orarie di reperibilità. In alcuni casi sono le aziende a chiedere la visita fiscale e, in caso di assenza dal domicilio, ad applicare la sanzione. In tal caso occorre contestare il provvedimento.

La Corte di Cassazione con sentenza in data 02/06/1998 ha affermato che in caso di malattia dovuta ad infortunio sul lavoro, le fasce orarie di reperibilità, previste per le sole malattie ordinarie, non vanno rispettate.

Con una successiva sentenza ha riconosciuto che i CCNL possono disporre diversamente ed estendere l'obbligo di reperibilità in caso di infortunio.

I CCNL vigenti per gli Enti Locali non si sono avvalsi di questa possibilità e quindi a tutt'oggi per le assenze in seguito ad infortunio sul lavoro le fasce orarie di reperibilità non vanno rispettate.

[Infortunio sul lavoro e visita fiscale \(Cassazione sezione lavoro sentenza n. 15773 del 9/11/2002\)](#)

La Cassazione modifica un suo precedente orientamento e afferma la legittimità della clausola di un contratto collettivo che estende gli obblighi di reperibilità all'ipotesi di infortunio sul lavoro.

L'obbligo di disponibilità del lavoratore assente per infortunio sul lavoro, pur non direttamente disciplinato dalle fasce orarie previste dal Dm 15 luglio 1986, è legittimamente regolabile dal contratto collettivo, non rientrando esse nello spazio della riserva di legge costituzionalmente garantita dall'art.14.

Per la Corte di Cassazione la disciplina delle fasce orarie è fondata su una doverosa disponibilità del lavoratore al controllo dell'infermità dichiarata. Tale obbligo di reperibilità viene fatto rientrare "nel più generale obbligo di correttezza e buona fede, immanente a tutto lo svolgimento del rapporto obbligatorio". La disponibilità, infatti, al cui rispetto è tenuto il lavoratore, pur non espressamente prevista da una specifica disposizione di legge, è funzionale alla realizzazione del diritto del datore di verificare l'effettiva esistenza dell'evento dichiarato.

Parallelamente, l'eventuale norma collettiva che ne delimiti il contenuto entro un preciso arco temporale risponde alle stesse esigenze del lavoratore infortunato, in considerazione dell'implicazione della sfera familiare e sociale della persona del prestatore, il quale altrimenti dovrebbe essere sempre a disposizione del datore, senza risultare troppo gravosa o limitativa del diritto allo svolgimento della propria personalità.

L'obbligo per il lavoratore di restare a casa nelle fasce orarie per il controllo medico non sussiste nel caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro – La legge si riferisce solo alle assenze per malattia e deve essere interpretata restrittivamente. (Cassazione Sezione Lavoro n. 1247 del 30 gennaio 2002, Pres. Sciarelli, Rel. Amoroso).

Elisabetta P., dipendente della S.p.A. SATAP con mansioni di addetta all'esazione dei pedaggi autostradali, si è assentata nel giugno del 1996 per sottoporsi a cure in seguito ad infortunio sul lavoro. Su richiesta dell'azienda sono state disposte due visite mediche di controllo; in entrambi i casi il sanitario incaricato, presentatosi presso il domicilio della lavoratrice nelle prescritte fasce orarie, non l'ha trovata in casa. Per il mancato reperimento, l'azienda le ha inflitto per due volte la sanzione disciplinare della sospensione, la prima di tre giorni e la seconda di cinque giorni. La lavoratrice ha impugnato le sanzioni in sede giudiziaria chiedendone l'annullamento. Sia il Pretore di Asti che, in grado di appello, il locale Tribunale hanno ritenuto illegittimi e nulli i due provvedimenti disciplinari, affermando che l'obbligo per il lavoratore di restare a casa nelle fasce orarie previste per i controlli medici è stabilito dalla legge n. 638 del 1983 solo nel caso di assenze per malattia e non per quelle dovute ad infortunio.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso dell'azienda. Le norme relative alle fasce orarie di reperibilità che il lavoratore deve osservare ai fini dei controlli medici in caso di assenza (art. 5 della legge n. 638 del 1983) – ha affermato la Corte – **devono interpretarsi restrittivamente, dal momento che incidono sul diritto garantito al lavoratore, quale cittadino, dall'art. 16 della Costituzione, alla libertà di movimento nel territorio dello Stato; pertanto esse riguardano solo gli accertamenti espressamente indicati dal legislatore, ossia quelli relativi a malattie ordinarie e non anche quelli sullo stato di inabilità conseguente ad infortunio sul lavoro.** In materia – ha affermato la Corte – può ritenersi sussistente per il lavoratore soltanto un generico obbligo di correttezza e buona fede, che implica un atteggiamento collaborativo per rendere possibile il controllo; questo generico obbligo può anche essere meglio specificato dalla contrattazione collettiva; deve comunque escludersi l'applicabilità delle specifiche prescrizioni recate dalla legge n. 683 del 1983 in materia di reperibilità.

SULPM

Adamo Gnoli UFFICIO STUDI SULPM