

LEGALE

# OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

*Corte di Cassazione - Sezione Lavoro*

**Ordinanza n. 21122 del 12 settembre 2017**

AL LAVORATORE CHE UTILIZZA LA PROPRIA AUTO NON SPETTANO INDENNIZZI PER L'INFORTUNIO IN ITINERE SE ABITA VICINO AL POSTO DI LAVORO

La Corte di Cassazione, di recente, è intervenuta negativamente sul possibile indennizzo, da parte dell'Inail, a favore del lavoratore che utilizzi la propria autovettura per recarsi al posto di lavoro. Nel prendere in considerazione il caso di un lavoratore dipendente che, sebbene autorizzato dal datore di lavoro, abbia optato per l'utilizzo della propria autovettura pur abitando nei pressi dell'azienda ove presta la sua opera, l'Ordinanza in esame chiarisce come non competano indennizzi per infortunio in itinere da parte dell'Inail. I giudici della Suprema Corte hanno, infatti, ritenuto di dover confermare la precedente decisione della Corte d'Appello di Cagliari che ha fornito un'adequata e corretta spiegazione delle

ragioni che l'hanno indotta a rigettare le istanze del lavoratore, svolgendo un esaustivo accertamento su tutte le circostanze di fatto emerse. L'utilizzo dell'automobile, trovandosi l'abitazione del lavoratore ad appena 700 metri di distanza dal luogo di lavoro, per la Corte Territoriale, non era necessario. In particolare, se il lavoratore si fosse mosso a piedi, stante l'urgenza richiesta dal caso, il tragitto sarebbe stato percorso senz'altro in minor tempo. Per quanto, poi, concerne l'essere stato esplicitamente autorizzato a tale comportamento dal datore di lavoro, la circostanza rientrerebbe nella sfera dei rapporti tra questi e il suo dipendente, lasciando quindi l'Istituto previdenziale indenne da ogni onere.

*Corte di Cassazione - Sezione Lavoro*

**Sentenza n. 27331 del 17 novembre 2017**

AI FINI DELLA LEGITTIMITÀ DEL PROVVEDIMENTO ESPULSIVO DI UN DIPENDENTE IL GIUDICE DEVE VALUTARE ANCHE L'IRREPRENSIBILITÀ DELLA CONDOTTA TENUTA NEGLI ANNI

Come reiterato dalla Suprema Corte, la legittimità di una sanzione espulsiva, anche qualora esplicitamente prevista quale giusta causa per il recesso dal rapporto di lavoro, è sempre soggetta a una valutazione della gravità del caso rispetto al generale comportamento del dipendente. Il giudice investito dell'impugnativa dovrà verificare l'effettiva gravità della condotta addebitata, accertando se il fatto sia di tale portata da legittimare il recesso, anche in considerazione dell'elemento intenzionale. Sarà, infatti, la comparazione complessiva tra le circostanze di fatto e la condotta, nel tempo, globalmente tenuta dal lavoratore a evidenziare, conclusivamente, l'impossibilità della prosecuzione della prestazione per il venir meno del fondamentale rapporto fiduciario. Con il provvedimento in esame, la Corte di Cassazione ha sottolineato, confermandone le decisioni, che i giudici della Corte d'Appello hanno correttamente rilevato come già in primo grado fossero state

considerate nella loro globalità, e distintamente esaminate, tutte le circostanze del caso, attribuendo particolare importanza al diligente comportamento, in precedenza, sempre osservato dal lavoratore. Sulla scorta, quindi, di quanto accertato e apprezzato dalle rilevate circostanze di fatto, unitamente al dato soggettivo, non sono stati ravvisati, nel caso considerato, gli estremi di una condotta così riprovevole da minare irrimediabilmente il vincolo fiduciario, reputando al contrario che l'inadempimento imputato al dipendente, considerato nel suo complesso, fosse più correttamente riconducibile a un provvedimento disciplinare di minore entità.