

## **DIREZIONE CENTRALE PRESTAZIONI**

### **Ufficio II**

Prot. n. 65 bis

Roma, 27 marzo 2003

## **DIREZIONE REGIONALE PER IL TRENTINO**

**OGGETTO:** Visite di controllo su infortunati.

Con riferimento alla richiesta di chiarimenti formulata da codesta Direzione in relazione all'argomento in oggetto, considerati anche i principi da ultimo affermati dalla Corte di Cassazione nella sentenza 9 novembre 2002, n. 15773, si rappresenta quanto segue.

In materia di accertamenti sanitari nei confronti dei lavoratori assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori, vietando "gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità [...] del lavoratore dipendente", prevede che il controllo sulle assenze sia effettuato dagli "istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda".

A proposito dell'individuazione dell'istituto previdenziale competente, va precisato che mentre all'indomani dell'entrata in vigore della legge di riforma del sistema sanitario del 1978, che trasferiva alle strutture di quest'ultimo il complesso delle competenze in materia, comprese quelle medico legali (art.14, terzo comma, *lettera q*, legge 23 dicembre 1978, n. 833), l'accertamento di cui all'art. 5 St. Lav. non rientrava più nelle competenze dell'Inail, ma doveva essere effettuato dalle strutture del SSN (Usl); successivamente, per effetto dell'art. 12 della legge 11 marzo 1988, n. 67, che ha riattribuito all'Inail, in via esclusiva ed in deroga a quanto in precedenza disposto dalla riforma sanitaria del 1978, tutti i compiti relativi agli accertamenti, alle certificazioni e ad ogni altra prestazione medico legale sui lavoratori infortunati e tecnopatici, l'Istituto è tornato ad avere competenza esclusiva in materia di accertamenti sanitari

sugli infortunati (in tal senso si è anche espresso il Ministero del Lavoro - note del 14.9.1988 e del 10.11.1989).

Da ciò consegue che su di esso soltanto ricade l'obbligo di provvedere al controllo ai sensi dell'art. 5 St. Lav.; nulla è detto invece in ordine alle modalità operative che l'Istituto deve impiegare per assicurare il controllo previsto, se necessariamente domiciliare ovvero anche ambulatoriale, né tantomeno è fissato per legge un obbligo di reperibilità a carico del lavoratore infortunato.

In proposito, una Lettera circolare del 14 maggio 1979, n. 36, prevedeva, in attesa di emanare una completa disciplina in materia, che le Sedi trasmettessero ai datori di lavoro medesimi "una relazione medica redatta sulla base della certificazione agli atti ovvero di quella ricavata dall'eventuale decorso dell'istruttoria della relativa pratica, con riserva di quantificare la spesa a carico del richiedente".

Ad integrazione di tali prescrizioni, nonché di quelle contenute nella lettera circolare n. 47/1985, relativa ai controlli sanitari ex art. 95 T.U., si precisa che, a richiesta del datore di lavoro ai sensi dell'art. 5 St. Lav., si deve provvedere ad effettuare tempestivamente il controllo sullo stato di infermità, che determina la temporanea inabilità al lavoro degli assicurati infortunati o tecnopatici, attraverso gli accertamenti medico legali effettuati presso i propri ambulatori, mediante chiamata a visita, ovvero, ove si renda necessario e sia possibile, a domicilio.

\* \* \*

Con specifico riferimento, poi, alla problematica legata all'estensione dell'obbligo di disponibilità al lavoratore assente per infortunio sul lavoro ovvero per malattia professionale, non si può che prendere atto dell'orientamento da ultimo emergente all'interno della Suprema Corte (Cass. n. 1247/02 e n. 15773/02), secondo cui il rispetto da parte del lavoratore delle fasce orarie di reperibilità, pur non essendo direttamente disciplinato dalle disposizioni legislative che fissano lo specifico obbligo in caso di assenza per malattia (art. 5 legge n. 463/83), tuttavia può legittimamente essere imposto dalla contrattazione collettiva. Da ciò consegue, con esclusivo riferimento al profilo disciplinare del rapporto, specificamente preso in considerazione nella ricordata giurisprudenza, la

legittimità della sanzione irrogata dal datore di lavoro a seguito del mancato rispetto da parte del lavoratore di detto obbligo di reperibilità.

Pertanto, laddove previsto nei contratti collettivi ed ai soli fini disciplinari, vige l'obbligo del rispetto delle fasce di disponibilità.

Tuttavia, l'eventuale esistenza di una clausola contrattuale di tale tenore non può in alcun modo condizionare le modalità operative attraverso le quali l'Istituto provvede all'accertamento in ordine allo stato di infermità del lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, né tantomeno può incidere sulla tutela infortunistica comunque da garantire all'assicurato. Infatti, anche a ritenere - in linea con il ragionamento operato dalla Suprema Corte - la sussistenza dell'obbligo di reperibilità a carico del lavoratore un corollario del principio generale di buona fede e correttezza, in nessun caso sarebbe possibile estendere all'assenza per infortunio la sanzione amministrativa della perdita dell'indennità, in quanto specificamente dettata dalla legge (art. 5, comma 14, legge n. 463/83) con esclusivo riferimento all'assenza per malattia ordinaria.

IL DIRETTORE CENTRALE  
(F.to Dott.ssa Luigina VIETRI)