

R.G. 349 / 2020



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI VENEZIA  
SEZIONE LAVORO**

Composta dai Signori Magistrati:

dott. Gianluca Alessio	Presidente
dott. Piero Leanza	Giudice Relatore
dott. Paolo Talamo	Giudice

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

Nella causa promossa in grado di appello con ricorso depositato in data  
26/05/2020

**da**

**INAIL (01165400589)**, difeso e rappresentato, per mandato in atti, dagli  
avv.ti [REDACTED]

[REDACTED], con domicilio eletto presso l'Avvocatura  
Regionale dell'INAIL.

**Parte appellante**

**contro**

[REDACTED] rappresentato e  
difeso, come da mandato in atti, dagli avv.ti CARETTA ADRIANO e  
CARETTA FABIO, con domicilio eletto presso gli stessi.

**Parte appellata**



**Oggetto:** appello avverso la sentenza non definitiva n. 65/2019 e la sentenza n. 109/2020 del Giudice del Lavoro del Tribunale di Vicenza

**In punto:** Infortunio in itinere

## CONCLUSIONI

**Per parte appellante:** “*NEL MERITO: In totale riforma delle sentenze n. 65/2019 del 20-2-2019 (non definitiva) e n. 109/2020 del 3-3-2020 (definitiva) del Tribunale di Vicenza – sezione Lavoro, 1) Respingersi, con qualsiasi statuizione, le domande del ricorrente. 3) con condanna alla restituzione di qualsiasi somma che l’INAIL abbia dovuto pagare in esecuzione delle sentenze di primo grado; 4) Spese, competenze professionali ed onorari di entrambi i gradi rifusi con riforma della pronuncia sulle spese del primo grado; Ed a tal fine si chiede che sia nominato il Sig. Consigliere Relatore e che sia fissata l’udienza di discussione a sensi dell’art. 437 C.P.C. IN VIA ISTRUTTORIA: A) La causa si presenta istruita da un punto di vista documentale”.*

**Per parte appellata:** “*1. Rigettare l’appello proposto dall’INAIL in quanto infondato in fatto e diritto; 2. Con condanna al pagamento delle spese, diritti ed onorari del giudizio, da distrarsi ex art. 93 c.p.c. a favore dei sottoscritti procuratori”.*

### Svolgimento del processo

1. Con ricorso al Giudice del Lavoro del Tribunale di Vicenza il sig. ██████████ chiedeva - previo accertamento dei postumi derivati dall’infortunio occorso il 20.6.2017 mentre rientrava da un’assemblea sindacale tenutasi dalle 22.00 alle 24.00 del 19.6.2017 all’interno dell’azienda ed avente ad oggetto la riorganizzazione del lavoro - la condanna dell’INAIL alla corresponsione dell’indennizzo o della rendita in conseguenza delle lesioni subite, oltre al rimborso delle spese mediche, con interessi e rivalutazione monetaria.

2. Costituitasi in giudizio, l’INAIL deduceva l’infondatezza della domanda e ne chiedeva il rigetto.

2. Con sentenza non definitiva il Giudice del Lavoro, richiamata giurisprudenza di legittimità in materia di infortunio occorso al lavoratore in permesso sindacale retribuito nonché i principi espressi in materia dalla



Corte Costituzionale, riteneva sussistente il nesso causale tra l'attività svolta dal [REDACTED] nell'esercizio della funzione sindacale e nell'ambito della predetta riunione ed accoglieva la domanda sull'an, disponendo ulteriore istruttoria per la determinazione del *quantum*.

3. Con la sentenza definitiva n. 109/2020, valutati gli esiti della consulenza tecnica medico legale disposta in corso di causa, accertava il danno biologico conseguente all'infortunio *in itinere* nella misura complessiva del 15%, condannando INAIL alla corresponsione di un indennizzo corrispondente al grado di danno biologico accertato, maggiorato degli interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione del diritto al saldo.

3.1. Il Giudice, in particolare, riteneva fondata la domanda *“alla luce della recente univoca giurisprudenza della Suprema Corte, la quale ritiene che la partecipazione di un lavoratore in qualità di sindacalista e in permesso sindacale ad una riunione che attiene all'attività di impresa, deve ritenersi attinente agli interessi meritevoli di tutela assicurativa”*, secondo la disciplina prevista dal d.lgs. 38/2000, individuando il nesso di causalità tra la funzione di sindacalista e l'attività lavorativa nella finalità della riunione, *“che sostanzia anche l'interesse della datrice di lavoro”*.

Quanto al grado di invalidità complessivo, avendo il ricorrente progressi gradi di invalidità, condivideva le conclusioni del CTU ritenendo congruo un complessivo danno biologico nella misura del 15%.

4. Per la riforma della predetta sentenza ha proposto appello l'INAIL, sulla base di un unico articolato motivo.

4.1. L'appellante deduce che per i lavoratori che svolgono attività sindacale, anche per lungo tempo, fruendo di permessi sindacali giornalieri (come il [REDACTED]), non opera – a differenza dei lavoratori 'distaccati' in permesso sindacale - la tutela assicurativa e che gli eventi lesivi eventualmente occorsi non sono indennizzabili, *“poiché in questi casi non viene né sospeso l'originario rapporto di lavoro, né si verifica la sostituzione dell'oggetto della prestazione lavorativa”*, osservando che *“tali situazioni sono per questo escluse dalla tutela assicurativa e gli eventi lesivi eventualmente occorsi e non sono mai indennizzabili come confermato da costante orientamento della giurisprudenza di legittimità*



*che poi si vedrà*” (richiama, in particolare, Corte Cost. 136/2003<sup>1</sup> nonché Cass. 5188/1986 e Cass. 1220/1996).

Contesta le conclusioni raggiunte dal Giudice di prime cure, il quale avrebbe male interpretato la sentenza della Corte di Cassazione n. 13882/2016, relativa ad una riunione sindacale, alla quale aveva partecipato il dipendente rappresentante RSU, organizzata dal datore di lavoro, diversamente da quanto avvenuto nel caso in esame.

Osserva che con la sentenza non definitiva il Giudice ha aderito all'allegazione secondo cui l'attività sindacale svolta dal rappresentante è oggetto di tutela (e, quindi, anche l'infortunio *in itinere* connesso con tali attività) in quanto il lavoratore si è infortunato durante un permesso sindacale retribuito, e rileva che nella sentenza definitiva la questione del permesso sindacale non è stata affrontata e che la relativa motivazione è pertanto in parte diversa.

Osserva, ancora, che la sentenza della Corte di Cassazione del 2016 richiamata dal Giudice non è *“espressione di un mutamento di orientamento dei giudici di legittimità in materia di indennizzabilità di infortuni occorsi a lavoratori in permesso sindacale, poiché la Suprema Corte ha precisato l'ambito di tutela degli infortuni avvenuti durante il permesso sindacale, considerando “in occasione di lavoro” l'infortunio occorso al rappresentante sindacale nello svolgimento di funzioni di rappresentanza in quanto svolte anche nell'interesse del datore di lavoro”* e che una diversa lettura della pronuncia di cui trattasi si porrebbe in contrasto con l'ordinanza n. 136/2003 della Corte Costituzionale, che ha

---

<sup>1</sup> Corte Cost. 136/2013: *“È manifestamente infondata, in riferimento agli art. 3 e 38 cost., la q.l.c. dell'art. 4 d.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, nella parte in cui non comprende tra le persone assicurate i lavoratori dipendenti in permesso sindacale, in quanto la situazione del lavoratore in permesso sindacale ai sensi dell'art. 30 l. 20 maggio 1970 n. 300, per il suo marcato carattere di episodicità ed occasionalità, che non altera la continuità della prestazione lavorativa del dipendente e del correlato obbligo retributivo del datore di lavoro, non è equiparabile a quella dei lavoratori in aspettativa per motivi sindacali, ai sensi dell'art. 31 della citata l. n. 300 del 1970, ai quali, a seguito della sentenza n. 171 del 2002, si estende la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali - il cui onere grava sulle organizzazioni sindacali per le quali i lavoratori in aspettativa svolgono le funzioni di cui all'art. 1 d.P.R. n. 1124 del 1965 -, sicché deve escludersi la violazione del principio di eguaglianza; nè sussiste la dedotta violazione del principio di adeguatezza della tutela previdenziale in caso di infortunio subito dal lavoratore in quanto l'attuale sistema di sicurezza sociale non si è ancora evoluto nel senso della piena socializzazione del rischio di qualsiasi attività latamente riferibile ad una prestazione di lavoro, quale appunto è l'occasionale ed episodico svolgimento di attività sindacale”*.



confermato la legittimità costituzionale dell'art. 4 T.U. n. 1124/1965 nella parte in cui non comprende tra le persone assicurate i lavoratori dipendenti in permesso sindacale, in assenza di un intervento legislativo in tal senso, rimanendo fermo il principio secondo cui *“il nostro attuale sistema di sicurezza sociale non si è ancora evoluto nel senso della piena socializzazione del rischio di qualsiasi attività latamente riferibile ad una prestazione di lavoro, quale appunto è l'occasionale ed episodico svolgimento di attività sindacale”*.

5. Il sig. [REDACTED] si è costituito in giudizio con memoria difensiva, deducendo la correttezza della sentenza di primo grado e contestando l'interpretazione dell'INAIL.

L'appellato ripercorre i principi espressi in materia di infortunio *in itinere* dalla Suprema Corte e richiama altro precedente del Tribunale di Verona.

4. Dopo un rinvio dovuto al trasferimento del precedente giudice relatore (con decreto del 20.8.2021), alla prima udienza il 5.2.2022 il Collegio ha assegnato alle parti termine per il deposito di note scritte e giurisprudenza sulla questione oggetto di controversia. Depositate le note autorizzate, dopo un rinvio disposto per esigenze organizzative, la causa è stata discussa all'udienza dell'8.2.2023 e, all'esito della camera di consiglio, decisa come da dispositivo.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

5. Il Collegio ritiene che l'appello sia infondato e vada pertanto rigettato, per le ragioni appresso indicate che assorbono ogni altra questione.

6. Non sono oggetto di contestazione, come affermato anche dall'INAIL con l'atto di appello, il verificarsi dell'infortunio e la regolarità del percorso effettuato dal [REDACTED]<sup>2</sup>, ma solo la copertura previdenziale dell'evento in questione, ossia l'applicabilità della disciplina dell'infortunio *in itinere* al sinistro.

---

<sup>2</sup> Così il ricorso in appello, a pag. 2: *“Nulla questio sulla regolarità del percorso effettuato dal ricorrente (è caduto nel parcheggio dell'azienda mentre stava tornando a casa) ma sul presupposto onde consentire la copertura previdenziale del fatto dedotto. L'evento del quale viene richiesta la tutela: 1) si è verificato tornando a casa dopo un'assemblea sindacale indetta dalle rappresentanze sindacali di cui il Campisi era componente (cfr. doc. n. 02 INAIL) (...)”*.



E' circostanza comprovata in via documentale che il [REDACTED], rappresentante sindacale dell'azienda (RSU), il giorno del sinistro fruiva di un permesso sindacale retribuito (v. doc. 2, dal quale risulta una richiesta di permesso sindacale di ore 8 dalle 6:00 alle 14:00 per il giorno 19.6.2017, "nell'ambito delle prerogative del mandato sindacale" per "Servizio assistenza sindacale rivolta ai lavoratori Verallia Italia S.p.a. stabilimento Lonigo").

E' parimenti documentale e non contestato che lo stesso abbia partecipato alla riunione sindacale, all'interno dei locali dell'azienda, in orario serale (v. doc. 3, da cui risulta la timbratura del cartellino all'ingresso della riunione alle 21,45 e all'uscita alle 00.01).

7. Ciò premesso, non è condivisibile l'assunto dell'INAIL secondo cui l'evento per il quale è chiesta la tutela deve ritenersi avvenuto al di fuori del permesso sindacale, perché occorso non nell'orario di lavoro e comunque in fascia oraria diversa da quella indicata nella predetta richiesta di permesso.

7.1 La disciplina che regola la fruizione dei permessi ai sensi dell'art.23 St. Lav. è infatti incentrata sul fondamentale principio regolatore della fruizione libera nei contenuti e nelle modalità, rimessi alla volontà del rappresentante sindacale.

In tal senso, il Collegio richiama il condivisibile orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui l'unico limite che incontra la fruizione dei permessi ex art. 23 St. Lav. è dato dall'assoluta distorsione del loro utilizzo rispetto alle finalità per le quali sono riconosciuti, mentre non ne sono censurabili in alcun modo le modalità (cfr., per tutte, Cass. 4943/2019).

La fruizione dei permessi è pertanto disancorata dalla regolamentazione dell'orario lavorativo: proprio l'insindacabilità della fruizione del permesso esclude che la stessa possa essere circoscritta, nell'arco della giornata, ad un tempo coincidente o solo parzialmente sovrapponibile con quello lavorativo: "La disposizione dell'art. 23 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970), che prevede il diritto dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, non contiene alcuna indicazione circa le



*modalità della concreta utilizzazione dei permessi stessi ed in particolare non impone, ne' prescrive che essa debba essere realizzata esclusivamente con brevi, molteplici ed intermittenti astensioni dal lavoro (nell'arco del complessivo monte ore prefissato) e tanto meno stabilisce criteri per determinare la durata di ogni singola astensione dal lavoro; sicché non può ritenersi esclusa la possibilità di una fruizione di permessi aventi ciascuno una durata non limitata soltanto ad ore od anche a pochi giorni, ma altresì corrispondente ad un periodo di giorni alquanto prolungato”* (Cass. 14128/1999, in *Mass. giur. lav.* 2000, 194).

Logico corollario di quanto sopra è che non può escludersi che il permesso sindacale venga fruito in fascia oraria non coincidente (in tutto o in parte) con l'orario lavorativo – come è avvenuto nel caso in esame – per la necessità di consentire la partecipazione dei lavoratori che svolgono turni incompatibili con un determinato orario (circostanza dedotta dal lavoratore e non specificamente contestata dall'INAIL).

Il diverso orario di svolgimento della riunione non mette infatti in discussione la legittimazione del [REDACTED] a svolgere l'attività sindacale.

7.2 Va altresì osservato che il [REDACTED] era pacificamente in permesso retribuito (ex art. 23 St Lav.), dal che consegue l'inclusione nell'imponibile INAIL della retribuzione allo stesso corrisposta.

7.3. Fatte tali premesse, il Collegio ritiene che il Giudice di primo grado abbia correttamente qualificato l'infortunio occorso al [REDACTED] quale infortunio *in itinere* coperto da tutela assicurativa, in aderenza ai principi espressi dalla Corte di Cassazione in analoga fattispecie con la sentenza n. 13882/2016.

Con tale pronuncia la Suprema Corte ha ritenuto sussistente il nesso di causa tra attività sindacale e occasione di lavoro evidenziando che *“la partecipazione di un lavoratore, ancorché in qualità di sindacalista ed in permesso sindacale, ad una riunione che attiene all'attività dell'impresa non è certamente estranea alle attività assicurate, ragion per cui l'infortunio occorso durante il tragitto per recarsi dal luogo di tale riunione al cantiere ove egli alloggiava deve ritenersi riferibile al lavoro”*.

Giova riportare i passi d'interesse della motivazione di tale sentenza (grassetto aggiunto):



“(…) *Ne consegue che la presenza del lavoratore lungo il percorso necessario per recarsi alla stessa riunione dal cantiere dove egli alloggiava, e viceversa, deve ritenersi riferibile al lavoro; e che le lesioni riportate in conseguenza dell'incidente stradale costituiscano infortunio in itinere, avvenuto in occasione del lavoro; e siano pertanto indennizzabili ai sensi della disciplina dell'art.12 del d.lgs. 38/2000 (che ha aggiunto un ultimo comma agli artt. 2 e 210 del t.u. 1124/65); Il quale, non va dimenticato, esclude la protezione assicurativa dell'infortunio che avvenga sul normale percorso che ricollega al lavoro, nel solo caso "di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate".*”

**2.3. - Ne' può convenirsi con l'argomento, su cui pure si fonda la sentenza gravata, per cui il lavoratore in permesso sindacale, a differenza di quello in aspettativa - assicurato, ex novo, a seguito della sentenza 171/2002 della Corte Cost. (la quale ha anche stabilito che il sindacato sia onerato del pagamento dei premi, ai sensi dell'art. 9 del DPR 1124/65) - non possa essere mai protetto in quanto svolgente "un'attività sindacale episodica od occasionale", secondo quanto si ricaverebbe pure dall'ordinanza della Corte Cost. n. 136 del 20.4.2003 che aveva negato ('illegittimità della mancanza di copertura assicurativa per il sindacalista non in aspettativa). In realtà, l'argomento dell'episodicità dello svolgimento del mandato sindacale, desunto da quest'ultima ordinanza, non è pertinente in quanto la pronuncia della Corte Cost., in conformità alla censura su cui era stata chiamata a giudicare, si muoveva sul diverso solco del profilo soggettivo della tutela di cui all'art. 4 del DPR 1124/65 (sull'erronea premessa, fatta propria dal giudice a quo, secondo la quale il lavoratore sindacalista in permesso sindacale fosse privo di copertura assicurativa e perciò da proteggere ex novo alla stregua del lavoratore in aspettativa). Laddove, invece, i lavoratori che svolgano attività sindacale come rsa, rsu o come dirigenti sindacali non in aspettativa, rimangono pur sempre (in quanto esposti al rischio) assicurati ex artt. 4 e 9 cit. e soltanto si pone per essi il problema di verificare in concreto - come nel caso di specie - l'ambito di operatività della stessa tutela assicurativa di base; ovvero di accertare se il fatto sia avvenuto o meno "in occasione di lavoro" secondo il dettato**



*dall'art. 2 DPR 1124. Il quale, giusta la consolidata giurisprudenza di questa Corte (su cui da ultimo Cass. Sez. L. 71313 /2016; Sez. L, Sentenza n. 6 del 05/01/2015; Sez. L, Sentenza n. 12779 del 23/07/2012), rimanda ad un ampio criterio di riferibilità al lavoro, con il solo limite del rischio elettivo”.*

La Suprema Corte ha quindi ritenuto ininfluenza l'eventuale episodicità dello svolgimento dell'attività sindacale svolta dal lavoratore sindacalista non in aspettativa (ma, come il ████████, in permesso retribuito), in quanto l'ordinanza della Corte costituzionale n. 136/2003 da cui tale argomentazione viene tratta affrontava il diverso profilo dell'ambito di applicazione soggettivo della tutela assicurativa<sup>3</sup>.

7.4 La Corte costituzionale era stata invero chiamata a pronunciarsi sull'asserita disparità di trattamento tra i lavoratori in aspettativa sindacale e quelli meramente in permesso sindacale ed era pertanto con evidenza attinente al mero profilo soggettivo della disciplina in materia.

Il Giudice delle leggi dichiarava la manifesta infondatezza della questione evidenziando l'impossibilità di assimilare le due situazioni, in quanto l'attività svolta in permesso sindacale è caratterizzata da occasionalità ed episodicità, con la conseguenza che non viene meno la continuità del rapporto di lavoro e del relativo obbligo assicurativo gravante sul datore di lavoro, mentre l'attività espletata durante l'aspettativa sindacale sospende l'originario rapporto di lavoro.

---

<sup>3</sup> Così la Corte Cost. n. 136/2013: “È manifestamente infondata, in riferimento agli art. 3 e 38 cost., la q.l.c. dell'art. 4 d.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, nella parte in cui non comprende tra le persone assicurate i lavoratori dipendenti in permesso sindacale, in quanto la situazione del lavoratore in permesso sindacale ai sensi dell'art. 30 l. 20 maggio 1970 n. 300, per il suo marcato carattere di episodicità ed occasionalità, che non altera la continuità della prestazione lavorativa del dipendente e del correlato obbligo retributivo del datore di lavoro, non è equiparabile a quella dei lavoratori in aspettativa per motivi sindacali, ai sensi dell'art. 31 della citata l. n. 300 del 1970, ai quali, a seguito della sentenza n. 171 del 2002, si estende la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali - il cui onere grava sulle organizzazioni sindacali per le quali i lavoratori in aspettativa svolgono le funzioni di cui all'art. 1 d.P.R. n. 1124 del 1965 -, sicché deve escludersi la violazione del principio di eguaglianza; nè sussiste la dedotta violazione del principio di adeguatezza della tutela previdenziale in caso di infortunio subito dal lavoratore in quanto l'attuale sistema di sicurezza sociale non si è ancora evoluto nel senso della piena socializzazione del rischio di qualsiasi attività latamente riferibile ad una prestazione di lavoro, quale appunto è l'occasionale ed episodico svolgimento di attività sindacale”.



In tal senso, l'ordinanza della Corte Costituzione n. 136/2003 costituisce ulteriore argomento a favore dell'indennizzabilità dell'infortunio *in itinere* oggetto del presente giudizio.

8. Conclusivamente, deve affermarsi che l'infortunio occorso al [REDACTED], occasionato dal rapporto di lavoro (la partecipazione ad attività sindacali è indubbiamente connessa al rapporto di lavoro, trovando in esso la sua ragion d'essere), è oggetto di tutela, in quanto: **a)** il [REDACTED] era un rappresentante R.S.U., non in aspettativa ma in permesso retribuito per lo svolgimento di attività inerenti al suo mandato (quindi, ex art. 23 St. Lav.); **b)** ha partecipato alla riunione sindacale nell'ambito di tale permesso, nei termini sopra precisati; **c)** l'assemblea sindacale, svoltasi pacificamente in locali dell'azienda, aveva ad oggetto la riorganizzazione dei diversi reparti produttivi dell'azienda, ossia un tema direttamente connesso all'attività lavorativa; **d)** la richiesta di permesso sindacale era specificamente riferita al "*servizio assistenza sindacale rivolta ai lavoratori Verralta Italia Spa stabilimento Lonigo*".

9. Ininfluyente è infine la circostanza, evidenziata dall'INAIL, che l'assemblea fosse stata indetta dalle rappresentanze sindacali e non dal datore di lavoro: l'oggetto dell'assemblea sindacale riguardava infatti la riorganizzazione dei diversi reparti produttivi dell'azienda (doc. 2 cit.), sicché non è rilevante l'individuazione del soggetto che ha indetto l'assemblea, dovendosi avere riguardo al contenuto della stessa.

10. Quanto alla sentenza n. 233/2023 del Tribunale di Treviso, richiamata dall'INAIL all'udienza di discussione, la stessa ha ad oggetto fattispecie diversa e non assimilabile a quella oggetto del presente giudizio, anche perché in quel caso il lavoratore partecipava ad un convegno ed era quindi in permesso sindacale ex art. 24 St. Lav., non retribuito (a differenza del [REDACTED] che, come sopra precisato, era in permesso retribuito ex art. 23 St. Lav. per attività inerente al suo mandato).

11. Per tutto quanto sopra osservato, assorbente rispetto ad ogni altra deduzione e difesa articolata dalle parti, l'appello va rigettato.

12. Sussistono giusti motivi, in ragione della novità della questione trattata, per compensare tra le parti le spese del grado.



Si dà atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, comma 1-quater del D.P.R. 115/2002, per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso in appello a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

**PQM**

La Corte, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, rigettata ogni diversa istanza, eccezione e domanda, così provvede:

- 1) Rigetta l'appello;
- 2) Compensa tra le parti le spese del grado;
- 3) Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater del D.P.R. 115/2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso in appello a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

Venezia, 08/02/2024

Il Consigliere est.  
Dott. Piero Leanza

Il Presidente  
Dott. Gianluca Alessio

