

Quando l'Inail nega l'indennità al dipendente infortunato? 5 casi tipici

di [Claudio Garau](#)

Pubblicato il 18 Dicembre 2024

Il rischio elettivo rappresenta una situazione in cui il lavoratore, per scelta personale e non collegata alle mansioni lavorative, si espone a pericoli non previsti dall'attività professionale. In tali circostanze, la normativa esclude sia la responsabilità del datore di lavoro sia la tutela da parte dell'Inail. Scopriamo i dettagli e gli esempi concreti.

L'**infortunio sul lavoro** è un evento traumatico, che si verifica nello svolgimento delle mansioni previste dal proprio contratto. Esso provoca un **danno alla salute** ed è causato da incidenti improvvisi, inaspettati ed anche violenti, tali cioè da determinare un'inabilità sia temporanea che permanente, se non addirittura la morte. Se è vero che la **sicurezza dei dipendenti delle aziende** è un elemento cardine della legislazione giuslavoristica – basti pensare al rilievo di norme come quelle contenute nel D.Lgs. n. 81 del 2008 – è altrettanto vero, però, che ci sono situazioni in cui il lavoratore subordinato non è tutelato dalla legge e dall'**Inail**. Esistono cioè casi in cui la responsabilità dell'incidente e dell'infortunio ricadono esclusivamente su chi l'ha subito, entrando in gioco il cosiddetto "**rischio elettivo**". Di seguito spiegheremo di che cosa si tratta e faremo alcuni esempi pratici, che ci aiuteranno a capire meglio le conseguenze per il lavoratore che si dimostra non troppo attento o ligio ai suoi doveri. Ecco i dettagli.

Che cos'è il rischio elettivo e il rapporto con la normativa anti infortuni sul lavoro

Esporsi, per propria esclusiva scelta di volontà, al rischio di incidente – e conseguente **infortunio** – significa esporsi all'appena menzionato **rischio elettivo**, intendendosi con esso quella situazione di pericolo in cui un dipendente di un'azienda - per motivi meramente personali e comunque non collegati in alcun modo al lavoro che svolge - si inserisce **intenzionalmente**. Alla scelta non contribuisce il **datore di lavoro**, neanche in minima parte. Il lavoratore dell'azienda va incontro ad un rischio, appunto “*elettivo*”, perché lo sceglie lui e



perché tale rischio è estraneo e non previsto dalle ordinarie o normali condizioni di lavoro. Non è quindi connesso ad es. al particolare tipo di sostanze maneggiate in laboratorio, oppure all'utilizzo di macchinari potenzialmente pericolosi (torni, presse idrauliche, robot per l'assemblaggio ecc.). Ecco perché la legge in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro non tutela contro questo genere di rischio: il lavoratore mette in atto un comportamento considerato **abnorme, inopinabile ed esorbitante** rispetto alle **direttive aziendali** ricevute e alle **mansioni contrattuali**. Anzi la finalità chiave della **normativa antinfortunistica** è proprio quella di prevenire condizioni di rischio che riguardano – in vario modo - gli ambienti di lavoro (fabbriche, uffici, negozi ecc.), tutelando i dipendenti aziendali anche da errori causati da negligenza, imprudenza o imperizia nello **svolgimento delle mansioni**. Nel caso del **rischio elettivo** - dicevamo - si esclude categoricamente la colpa o la responsabilità del datore di lavoro, dell'azienda o dell'ente, in quanto il comportamento del dipendente è considerato la **causa unica e sufficiente dell'infortunio e del danno alla salute**. Agendo in modo del tutto autonomo, sconsiderato e slegato rispetto al contesto in cui lavora, il lavoratore non accetta un rischio preesistente, ma lo crea - ponendosi anzi come causa esclusiva dell'evento lesivo. E, a sostegno di quanto abbiamo appena ricordato c'è la **giurisprudenza della Suprema Corte**. Per esempio, con l'**ordinanza n. 29777 del 2022** la **Cassazione** ha affermato che – in materia di **rischio elettivo** - non assume alcun rilievo l'eventuale imprudenza o imperizia e – anzi - il dipendente deve ritenersi unico responsabile dell'incidente e dell'infortunio, per il solo motivo della scelta arbitraria di affrontare un pericolo non connesso in alcun modo con le sue mansioni.

Il mancato versamento dell'indennità Inail

Al non riconoscimento dell'infortunio sul lavoro, segue la mancata **tutela Inail** a favore del lavoratore. Infatti, qualora sia accertato che quest'ultimo ha subito l'infortunio per l'assunzione spontanea di un rischio elettivo – e quindi non necessario, previsto o collegato all'**ambiente di lavoro** – l'istituto non è per legge tenuto a elargire alcuna somma, a titolo di indennità sostitutiva della retribuzione per il periodo

non lavorato. In altre parole, l'Inail copre esclusivamente gli infortuni che derivano dal rischio lavorativo, ossia quello direttamente connesso all'attività lavorativa, o dal rischio ambientale, scaturente dal luogo di lavoro o dal contesto in cui si svolge l'attività. D'altronde, le norme vigenti indicano espressamente che l'**infortunio indennizzato da Inail** è quello avvenuto per **causa violenta** e in **occasione di lavoro**, da cui sia scaturita un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dalle mansioni contrattuali per più di tre giorni, un'inabilità permanente al lavoro assoluta o parziale oppure il decesso del lavoratore. Cogliamo l'occasione per ricordare altresì che l'infortunio sul lavoro è indennizzato sia dal datore di lavoro che dall'Inail, seguendo specifici criteri. In particolare, dal quarto giorno di assenza lavorativa e per l'intero periodo in cui questa si protrae, **Inail** verserà un'indennità giornaliera ad hoc al dipendente aziendale infortunato. Il suo ammontare sarà pari al 60% della cd. retribuzione media giornaliera dal quarto al novantesimo giorno di infortunio, mentre dal novantunesimo fino alla guarigione clinica, la percentuale salirà al 75% della retribuzione media giornaliera.

Esempi pratici di rischio elettivo

Vediamo ora alcune situazioni concrete, e nient'affatto remote, che potrebbero impedire al lavoratore di ottenere la citata **tutela Inail**. Non è indennizzato chi:

- si fa male utilizzando un **macchinario industriale** a cui non è adibito e su cui, quindi, non dovrebbe mettere mano, oppure lo usa - avendone l'autorizzazione - ma lo fa per **fini meramente personali**;
- nel **tragitto abitazione-lavoro**, compie una **deviazione** e si reca per motivi personali in un luogo non legato all'attività di lavoro, subendo un **incidente stradale**;
- senza necessità, sceglie di **arrampicarsi su una struttura** non progettata per essere scalata e si infortuna;
- durante l'orario di lavoro, si allontana per una **commissione** ma senza essere autorizzato, e viene **investito** da un mezzo a motore;
- durante la pausa in ufficio, **usa la scala** per afferrare un oggetto personale da un luogo non accessibile e **cade infortunandosi**.

Concludendo, rimarchiamo che – giuridicamente parlando – il rischio elettivo non implica la tutela Inail, ma neanche comporta una **responsabilità aziendale o datoriale**. Ciò a meno che il dipendente non provi che il capo abbia in qualche modo contribuito a produrre la situazione di rischio. Ma – si ribadisce – ricorrendo un rischio elettivo vero e proprio, nei termini sopra esposti, il datore di lavoro dovrà ritenersi al riparo da ogni possibile richiesta economica di risarcimento danni. Anzi l'azienda potrebbe punire il dipendente, infliggendo una **sanzione disciplinare** per la condotta non compatibile con gli obblighi di cui al contratto di lavoro.

NdR: potrebbero interessarti anche... [Denuncia di infortunio o semplice comunicazione all'INAIL, cosa cambia?](#) [Comunicazione di infortunio: quando dev'essere inviata e cosa cambia rispetto alla denuncia?](#) [Tutela infortunistica per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza](#)

Claudio Garau Mercoledì 18 dicembre 2024