

La denuncia di infortunio sul lavoro: come cambia il panorama normativo

di Antonio Tuzio

Come ben sappiamo, il sistema delle tutele in materia di prevenzione e tutela dei lavoratori del nostro Paese è uno dei più attenti e particolareggiati che esistano al mondo, e le buone intenzioni del legislatore di offrire una adeguata copertura e tutela contro gli infortuni ha prodotto una normativa spesso difficile nell'approccio pratico e complessa nella realizzazione. Il Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 ha introdotto una vasta gamma di adempimenti preventivi delle cause di infortunio che vanno da una generale valutazione dei rischi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e di sorveglianza sanitaria, ad una parte formativa del personale dipendente e dei collaboratori circa i rischi aziendali da prevenire, ad una disciplina volta ad operare una serie di nomine tendenti a professionalizzare l'aspetto preventivo della sicurezza all'interno della struttura aziendale.

La figura del datore di lavoro concentra su di sé una lunga serie di responsabilità sul tema della sicurezza, per cui occorre che i nostri studi promuovano una sensibilizzazione massiccia nei confronti dei loro clienti, al fine di renderli edotti sulle loro responsabilità cui devono sottostare e sull'importanza di una corretta formazione in tal senso.

Riepiloghiamo brevemente gli obblighi principali cui è sottoposto il datore di lavoro in tema di prevenzione e protezione dagli infortuni dei collaboratori o dipendenti.

Per **datore di lavoro** si intende qualunque soggetto, persona fisica o diverso dalla persona fisica che intrattenga un rapporto di lavoro con collaboratori anche occasionali per cui sussista il vincolo di subordinazione.

Tuttavia gli adempimenti in materia di protezione e prevenzione si estendono anche al rapporto tra soci, associati, andando a coprire tutte le tipologie di attività nelle quali è prevista la cooperazione di due o più soggetti, anche di natura familiare come le imprese familiari e le collaborazioni familiari senza reddito.

Specificando meglio la definizione possiamo dire che: ***“il datore di lavoro in riferimento agli obblighi di tutela della sicurezza è il titolare del rapporto di***

lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito presta la propria attività lavorativa il lavoratore, ha la responsabilità organizzativa o dell'unità produttiva in quanto esercita poteri decisionali di spesa”.

Nei soggetti diversi dalla persona fisica invece la figura del datore di ricade nel soggetto che ha la responsabilità legale dell'ente, individuabile il più delle volte nella figura dell'amministratore di società o Presidente del Consiglio di Amministrazione (come da visura camerale aggiornata al momento dell'infortunio) In una società di modeste dimensioni sicuramente la responsabilità in materia di tutela della sicurezza sul lavoro ricadrà automaticamente sulle spalle dell'amministratore unico o nell'amministratore delegato. Nei soggetti giuridici di dimensioni più grandi invece occorrerà individuare all'interno del Consiglio di Amministrazione un soggetto che risponda a requisiti di esperienza e professionalità richieste dalla natura specifica dell'incarico, e sarà munito di una apposita delega risultante per iscritto ed avente data certa.

Tuttavia il Decreto Legislativo 81 prevede l'individuazione di una responsabilità di fatto anche nei confronti di quel soggetto che, seppure in assenza di opportuna delega scritta avente data certa, eserciti concretamente le funzioni previste per quel determinato incarico. Quindi in caso di importanti inadempimenti potranno essere chiamati a responsabilità in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, sia coloro che ricevono qualifiche formali, quali il datore di lavoro (imprenditore individuale) i dirigenti, i preposti, o i legali rappresentanti, quanto coloro che di fatto abbiano svolto compiti di gestione e coordinamento in tale materia.

Individuiamo per brevità nel presente elaborato gli adempimenti minimi che il soggetto responsabile deve assolvere ai fini della normativa su igiene e sicurezza:

- certificazione di avvenuta presa visione dei rischi presenti in azienda immediatamente all'apertura dell'attività
- stesura del Documento Valutazione Rischi entro 90 gg dall'apertura dell'attività, avente data certa di elaborazione e di revisione, che si può ottenere mediante apposizione di

timbro postale, o facendolo firmare e datare contemporaneamente dal datore di lavoro, dall'RSPP, dall'RLS.

- nomina di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi RSPP anche nella persona di un preposto con conseguente obbligo di effettuare una apposita formazione personale
- nomina di uno o più addetti alla gestione delle emergenze al primo soccorso e antincendio per ogni ambiente di lavoro dell'azienda, con conseguente corso di formazione personale effettuato dagli stessi nominati (non è possibile nominare addetto al primo soccorso ed antincendio la stessa persona nella stessa unità operativa per ovvi motivi)
- elezione dai propri lavoratori di un responsabile dei lavoratori per la sicurezza verbalizzata da assemblea o in alternativa nomina di un RLS territoriale fornito dall'INAIL o da Enti Paritetici adeguatamente formato.
- Nomina di un medico competente nei casi previsti dalla normativa nazionale o quando richiesto dal datore di lavoro
 - casi di opportunità della nomina del medico competente e di istituzione della sorveglianza sanitaria (correttivo 106/09)
 - movimentazione manuale carichi
 - uso di attrezzature munite di videoterminale
 - utilizzo di agenti fisici, chimici, biologici
 - attività di periodica manutenzione dei DPI
 - messa a norma dell'ambiente di lavoro con verifiche periodiche dell'impianto elettrico, della messa a terra e utilizzo di attrezzatura ergonomica

Ancora, l'RSPP (cioè il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi ha un ulteriore compito, che consiste nel provvedere ad assicurare una idonea verifica periodica dei beni strumentali utilizzati (provvedere alla manutenzione periodica ordinaria e a quella eventuale straordinaria) e alla predisposizione e tenuta dei Dispositivi di protezione individuale da fornire ai lavoratori.

Sanzioni

Mancata o incompleta elaborazione del DVR	<ul style="list-style-type: none"> Omissione da un minimo di € 2.500 ad un massimo di € 6.400 al datore di lavoro e pene detentive fino a 8 mesi + eventuale sospensione dell'attività incompletezza da un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 4.000
Mancata consegna del DVR all'RLS	arresto da 2 a 4 mesi o sanzione amministrativa da € 750 ad € 4.000
Mancata nomina dell'RSPP	Sanzione da € 2500 ad € 6400 o arresto da 3 a 6 mesi
Mancata custodia del DVR presso l'unità produttiva	Sanzione da € 2.000 ad € 4.000
Mancata formazione dei lavoratori	Arresto da 2 a 4 mesi o sanzione da € 1.200 a € 5.200
Mancata nomina della squadra di emergenza antincendio e primo soccorso	Arresto da 3 a 6 mesi o sanzione da € 750 ad € 4.000
Omessa fornitura di idonei Dispositivi di Protezione Individuale	arresto da 2 a 4 mesi o sanzione da 1.500 a 6.000 euro.
<ul style="list-style-type: none"> Omessa nomina del medico competente Omesso invio dei lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria 	<ul style="list-style-type: none"> arresto da 2 a 4 mesi o sanzione da € 1.500 ad € 6.000 da € 2.000 ad € 4.000

Ai fini assicurativi obbligatori l'INAIL considera infortunio ogni evento avvenuto in occasione di lavoro che abbia causato la morte, o un'inabilità permanente di natura assoluta

o parziale, o un'inabilità transitoria assoluta che comporta l'obbligo della sospensione dell'attività lavorativa per il soggetto infortunato.

In caso di infortunio del lavoratore sono previste delle tutele a suo favore che consistono nel diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo previsto o dalla legge o dal suo contratto collettivo di riferimento, (periodo di comporto) ed il diritto ad un trattamento economico che anch'esso è regolamentato dalla legge e dalle disposizioni in materia del contratto collettivo di riferimento.

Obbligo del datore di lavoro:

- la comunicazione in forma telematica della denuncia di infortunio indirizzata alla sede territorialmente competente dell'INAIL entro 2 giorni o cinque in caso di malattia professionale da quello in cui ha avuto notizia (**per i quali il dipendente abbia una prognosi minima di tre giorni**)
- la denuncia entro 2 giorni dell'infortunio alla sede di Pubblica Sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio con esito fatale o con prognosi superiore a 30 giorni.

La sanzione in caso di omessa comunicazione all'INAIL è sanzionata in modo pesante da € 1.096 a € 4.932

In riferimento alla denuncia di infortunio inoltre dobbiamo specificare che da un punto di vista operativo sono state ultimamente introdotte diverse novità. Facciamo un breve riassunto temporale:

- nel 2005 il decreto ministeriale del 15 luglio aveva previsto l'abolizione dell'obbligo in capo al datore di lavoro di comunicare con la denuncia di infortunio telematica di allegare il certificato medico, salvo il fatto che l'INAIL non lo richiedesse in quanto il medico di riferimento non avesse provveduto a comunicarlo.
- Nel 2015 abbiamo assistito all'abolizione della tenuta del registro infortuni e delle relative sanzioni ad esso collegate. Il decreto legislativo n.151 art.21 comma 4 ne prevedeva la decadenza dal 90 giorno successivo alla data di entrata in vigore. Tuttavia per gli infortuni avvenuti in periodi precedenti permaneva l'obbligo di conservazione del registro a garanzia dell'attività ispettiva. L'abolizione entrava in vigore il **23 dicembre 2015**. Tutto rimaneva invariato in tema di denuncia di infortunio. L'abolizione del registro infortuni tuttavia introduceva un'importante novità, l'introduzione di uno strumento sostitutivo al registro, il

cruscotto infortuni. Si tratta di uno strumento telematico in grado di fornire dei dati utili per gli ispettori INAIL ai fini delle corrette verifiche sugli eventi infortunistici avvenuti dopo la data del 23/12/2015. Il cruscotto infortuni è accessibile ai datori di lavoro e delegati ed agli intermediari nell'area servizi on line del sito istituzionale INAIL www.inail.it macro area del menu “denuncia d'infortunio e malattia” del portale tramite l'inserimento delle credenziali di accesso. L'abrogazione del registro infortuni comporta che gli RLS nominati non abbiano pieno accesso ai dati informatici, pertanto la disposizione normativa impone ai datori di lavoro l'obbligo di informazione periodica dei dati contenuti nel cruscotto infortuni a favore degli RLS, anche mediante periodico utilizzo di stampe in screen shot delle videate dei relativi cruscotti. Riguardo al certificato medico: **qualunque medico** presti la prima assistenza ad un lavoratore infortunato sul lavoro è obbligato a rilasciare il certificato medico al fine della denuncia di infortunio, da trasmettere obbligatoriamente in formato telematico. Ogni certificato medico deve essere rilasciato mediante procedura telematica all'INAIL, direttamente dal medico intervenuto, escludendo ogni altra interposta persona. L'INAIL mette a disposizione della consultazione telematica i dati delle certificazioni. Tuttavia la circolare n .10 INAIL del 21 marzo 2016 specifica che il generico riferimento a qualunque medico non riguarda tutti i medici iscritti all'ordine che potrebbero **occasionalmente** trovarsi in situazione di emergenza, ad intervenire per prestare il primo soccorso ad un lavoratore infortunato, ma al medico individuabile come qualificato ad effettuare una prima assistenza qualificata come rientrante nell'ambito di procedure organizzative strutturate per fornire assistenza medica anche di base.

Termine per l'invio della certificazione medica: l'obbligo si considera assolto correttamente quando il certificato medico sia stato inviato entro le 24 ore del giorno successivo al verificarsi della prestazione dell'assistenza resa all'infortunato. In riferimento agli obblighi certificativi, aggiungiamo che la trasmissione del certificato medico è di esclusiva competenza del medico certificatore, essendo il datore di lavoro esonerato dall'adempimento. Tuttavia al datore di lavoro compete la denuncia di infortunio telematica con l'indicazione nella stessa dei riferimenti del certificato medico emesso.

In riferimento alle modalità di comunicazione citiamo l'art.52 del DPR 1124/1965 “*il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio occorso anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, nonché denunciare allo stesso datore di lavoro la malattia professionale entro 15 giorni dalla sua manifestazione, sotto pena di decadenza*”

dal diritto all'indennizzo economico per il tempo anteriore alla denuncia. Ancora il lavoratore deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato medico e la data di emissione dello stesso e i giorni di prognosi.”

il lavoratore in caso di infortunio deve fornire al datore di lavoro alcuni dati essenziali:

- il numero identificativo del certificato medico,
- la data di rilascio dello stesso
- i giorni di prognosi indicati nel certificato medico stesso

Riguardo agli artigiani:

- l'obbligo di denuncia dell'infortunio spetta al soggetto inquadrabile come titolare dell'impresa artigiana
- quando l'infortunio occorre all'artigiano titolare, questi può trovarsi nell'impossibilità di effettuare la comunicazione, pertanto si intende assolto l'obbligo di denuncia con anche il solo invio telematico del certificato medico effettuato dal medico o dalla struttura sanitaria ove avvenuto il ricovero, o l'assistenza medica, il titolare successivamente ripresosi dovrà comunque provvedere ad effettuare la comunicazione telematica del suo infortunio all'INAIL riguardo al settore agricolo:

- anche per questo settore vigono obblighi di invio telematico del certificato medico e della denuncia di infortunio secondo le disposizioni previste nel settore industria.
 - Per i dipendenti a tempo determinato o indeterminato è obbligato alla denuncia di infortunio il datore di lavoro
 - per i lavoratori nel settore agricolo autonomi è tenuto alla denuncia infortunio il titolare del nucleo familiare di appartenenza dell'infortunato. Quindi la circolare 10 specifica che i lavoratori agricoli autonomi autodenunciano l'infortunio proprio e quello dei propri familiari collaboratori.
 - quando l'infortunio occorre all'agricoltore titolare, questi può trovarsi nell'impossibilità di effettuare la comunicazione, pertanto si intende assolto l'obbligo di denuncia con anche il solo invio telematico del certificato medico effettuato dal medico o dalla struttura sanitaria ove avvenuto il ricovero, o l'assistenza medica, il titolare successivamente ripresosi dovrà comunque provvedere ad effettuare la comunicazione telematica del suo infortunio all'INAIL.

Fin'ora abbiamo visto che la denuncia di infortunio doveva essere inoltrata per quegli eventi la cui prognosi di guarigione e di relativa durata di astensione dal lavoro superasse i tre giorni lavorativi.

Tuttavia la legge 27 febbraio 2017 n.19 ha introdotto con decorrenza 12 ottobre 2017 l'obbligo di comunicare la denuncia all'INAIL anche dei dati di quegli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno successivo a quello del verificarsi del sinistro.

Tale obbligo ha fini statistici, ed esso deve essere assolto mediante una diversa denuncia di infortunio rispetto a quella tradizionale sopra indicata, per cui l'Istituto mette a disposizione del portale una procedura nuova di infortunio le cui disposizioni operative e gli aspetti tecnici sono contenuti nella circolare n.42 del 12 ottobre 2017 INAIL.

La nuova denuncia a fini statistici ex lege 27 febbraio 2017 n.19 deve essere inviata telematicamente entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico.

Quindi nel caso in cui l'infortunio abbia poi come conseguenza il prolungamento del periodo di prognosi rispetto a quello originario portandolo alle ordinarie condizioni, l'ambiente operativo del sito inail prevede la possibilità di convertire questa prima denuncia in una denuncia di infortunio tradizionale, ai sensi dell'art.53 D.PR 30 giugno 1965 n.1124.

La circolare specifica che qualora per eccezionali e comprovati problemi tecnici non fosse possibile l'inserimento on line della comunicazione di infortunio questa stessa potrà essere comunicata via PEC alla casella di posta elettronica della competente sede locale, attraverso una compilazione del modulo apposito, scaricabile dal sito INAIL.

Direi *dulcis in fundo*, che non mancano le consuete sanzioni per omessa comunicazione, nel caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'invio della comunicazione di infortunio di un solo giorno ai fini statistici e informativi.

Come suddetto, è prevista una corposa sanzione amministrativa che va da € 548,00 ad € 1.972,80

Se l'infortunio si trasforma in convenzionale per protrarsi della prognosi ed è oggetto di mancato rispetto dei termini di invio si applica poi la sanzione più alta tra le due, cioè quella pecuniaria da € 1096,00 ad € 4.932,00.

2 novembre 2017

Antonio Tuzio