

Mario Gallo

Professore a contratto di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Inail, nuovo obbligo di comunicazione degli infortuni

Nel quadro degli adempimenti gestionali legati ai rapporti di lavoro l'obbligo della denuncia degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali all'INAIL previsto dal D.P.R. n. 1124/1965, rappresenta certamente uno dei profili più delicati per le ben note implicazioni che tali eventi comportano sul piano della responsabilità penale, civile e amministrativa. Questo scenario già di per se molto complesso e insidioso si è ulteriormente complicato con l'emanazione del Decreto dei Ministeri del Lavoro e P.S. e della Salute 25 maggio 2016, n. 183, che nel dare attuazione al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), ossia la nuova "anagrafe della sicurezza sul lavoro" prevista dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2008, ha reso operativo anche l'obbligo di comunicazione all'Istituto assicuratore degli infortuni con assenza di almeno un giorno secondo quanto stabilito dall'art. 18, c.1, lett. r), del già citato D.Lgs. n. 81/2008. Si tratta, invero, di un adempimento che in effetti doveva già entrare in vigore lo scorso 12 aprile e poi prorogato dalla legge n. 19/2017, che per se rispondente a una *ratio* di per se molto condivisibile sul piano prevenzionale quasi certamente finirà, però, per complicare ulteriormente la vita a imprese e professionisti che dovranno, infatti, comunicare anche quegli infortuni che hanno comportato conseguenze per il lavoratore di lieve entità.

La comunicazione d'infortunio: contenuto e termini di presentazione

Il già richiamato art. 18, c. 1, lett. r) prevede, infatti, l'obbligo di comunicare all'INAIL gli infortuni con assenza di almeno un giorno, escluso quello dell'evento; si tratta di una comunicazione, che confluirà anch'essa nel nascente SINP, prevista ai finistatistici e informativi in quanto, com'è noto, ai fini assi-

Contenuto, termini e destinatari dell'obbligo di comunicazione all'Inail, ai fini statistici e informativi, degli infortuni con assenza di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, in vista della scadenza del 12 ottobre 2017

curativi resta fermo il già citato obbligo di denuncia circoscritto a quelli che comportano un'assenza al lavoro superiore a tre giorni. Pertanto, con la previsione dell'art. 18, c. 1, lett. r) del citato decreto il legislatore ha voluto garantire un meccanismo di monitoraggio completo dell'andamento del trend infortunistico italiano, includendo anche quegli eventi che comportano lesioni lievi che fino ad oggi sono rimasti nel sommerso dando anche maggior vigore al "registro infortuni" telematico consultabile dai datori.

La stessa norma, poi, per esigenze di semplificazione stabilisce che l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della predetta denuncia ex art. 53 D.P.R. n. 1124/1965.

Per quanto, invece, riguarda il termine di presentazione l'art. 18, c. 1, lett. r), stabilisce che la comunicazione deve essere presentata per via telematica "... entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico".

Nel D.Lgs. n. 81/2008, non sono espressamente indicati, tuttavia, quali sono i dati da comunicare ma come precisato dall'INAIL con nota del 22 gennaio 2013, prot. n. 725, dovrà essere utilizzato *on line* il modulo unificato di denuncia e di comunicazione degli infortuni attualmente già in vigore che consente al datore di lavoro, quindi, sia di assolvere all'obbligo di denuncia degli infortuni ai fini assicurativi che di comunicazione ai fini statistici; non è chiaro, però se in caso d'infortunio che comporti un'assenza dal lavoro non superiore a tre giorni dovranno essere compilate tutte le sezioni (es. anche quella dei dati retributivi) oppure solo alcune.

L'OBBLIGO DELLA COMUNICAZIONE DEGLI INFORTUNI IN SINTESI

(art. 18, c. 1, lett. r, D.Lgs. n. 81/2008)

Oggetto e finalità	› Comunicazione all'INAIL dei dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento › L'adempimento è previsto ai fini statistici e informativi
Soggetti obbligati	› Datori di lavoro pubblici e privati (art. 2, c. 1, lett. b, D.Lgs. n. 81/2008) › Dirigenti (art. 18, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008)
Termine e modalità di presentazione	› Entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico › Via telematica, utilizzando il modello unico "denuncia/comunicazione di infortunio"
Rapporto con la denuncia d'infortunio	L'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia d'infortunio prevista dall'art. 53 del D.P.R. n. 1124/1965
Sanzioni	› Mancata presentazione della comunicazione degli infortuni di almeno un giorno: sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 e 1.972,80 euro › Mancata presentazione della comunicazione degli infortuni che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni: sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro › È applicabile l'istituto del ravvedimento amministrativo (art. 301-bis, D.Lgs. n. 81/2008)
Entrata in vigore	12 ottobre 2017

Soggetti obbligati alla presentazione

Per quanto poi riguarda i soggetti che hanno l'obbligo di presentare la comunicazione l'articolo 18, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, lo pone a carico non solo del datore di lavoro ma anche dei dirigenti ai fini della sicurezza "... che organizzano e dirigono..." le attività secondo "... le attribuzioni e competenze ad essi conferite". In merito alla nozione di datore di lavoro occorre precisare che l'articolo 2, comma 1, lett. b) dello stesso decreto lo fa coincidere con quella di soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Di conseguenza l'adempimento in questione ricade sulla generalità dei datori di lavoro, compresi quelli delle pubbliche amministrazioni, per quegli infortuni avvenuti nell'unità produttiva di cui è responsabile occorsi non solo ai lavoratori subordinati (articolo 2094 c.c.) ma anche a quelli ad essi equiparati dall'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 81/2008, quindi ad esempio anche i soci lavoratori, i collaboratori coordinati e continuativi (art. 409 c.p.c.) che prestano la propria attività nei luoghi di lavoro del committente, i lavoratori occasionali (articolo 54-bis D.L. n. 50/2017), gli studenti impegnati nei progetti di alternanza scuola-lavoro, etc.

Sanzioni ed estinzione agevolata dell'illecito

Per quanto, poi, riguarda i profili sanzionatori occor-

re precisare che l'art. 55, c. 5, lett. h), del D.Lgs. n. 81/2008, stabilisce che la mancata comunicazione degli infortuni che comportano l'assenza di almeno un giorno entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 e 1.972,80 euro; invece, la mancata comunicazione di quelli che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro, fermo restando che, come accennato, tale obbligo si considera assolto con la presentazione all'INAIL della denuncia d'infortunio.

Destinatari di tali sanzioni sono il datore di lavoro e il dirigente che, tuttavia, potranno beneficiare dell'istituto della regolarizzazione amministrativa regolato dall'art. 301-bis del D.Lgs. n. 81/2008, in base al quale il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito è ammesso al pagamento di una somma "... pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo".

In merito all'organo competente ad accertare l'illecito poiché la comunicazione rientra tra i doveri specifici antinfortunistici si ritiene, ad avviso di chi scrive, che secondo quanto previsto dall'articolo 13 del D.Lgs. n. 81/2008, la competenza primaria sia delle aziende sanitarie locali e per particolari settori e attività gli altri organi previsti da tale articolo come, ad esempio, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per quanto riguarda l'edilizia (Cfr. D.Lgs. n. 149/2015).

Entrata in vigore

Resta, infine, solo da sottolineare che l'adempimento in commento doveva già entrare in vigore lo scorso 12 aprile ma con la legge n. 19/2017, di conversione del D.L. n. 244/2016 – cd “decreto milleproroghe” – è stato modificato l'art. 18, c. 1-bis del D.Lgs. n. 81/2008, concedendo così una proroga di sei mesi che sarebbero dovuti servire anche per mettere a punto il SINP.

Questo nuovo obbligo è collegato, infatti, proprio all'istituzione del SINP in quanto l'art. 18, c.1-bis, prevede che l'adempimento “...relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di

almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di dodici mesi dall'adozione del decreto” istitutivo del predetto Sistema informativo.

Di conseguenza poiché il D.M. n. 183/2016 è entrato in vigore dal 12 ottobre 2016 i dodici mesi coincidono con il 12 ottobre 2017 in considerazione del fatto che il termine di adozione del predetto decreto ministeriale n. 183/2016 è da intendersi come di conoscibilità e, quindi, dalla data di entrata in vigore della norma; non è da escludersi, però, una possibile ulteriore proroga dell'adempimento anche per le incognite legate al SINP. ●