



INFORTUNI SUL LAVORO

Normativa di riferimento: D.P.R. 1124/1965 e successive modificazioni, poi assorbite nel D.Lgs 81/2008, (T.U. sulla sicurezza sul lavoro)

DEFINIZIONE DI INFORTUNIO SUL LAVORO

Si considera infortunio, ai fini della tutela assicurativa obbligatoria, ogni evento avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni (art. 2, c. 1, D.P.R. n. 1124/1965).

- L'infortunio comporta per il lavoratore il diritto alla conservazione del posto di lavoro (c.d. periodo di comporto) previsto dal contratto dalle leggi o dai contratti collettivi.
- Non si applicano agli infortuni le restrizioni sulla reperibilità domestica previste in caso di malattia.
- Il periodo di assenza dal lavoro deve essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.



DEFINIZIONE DI INFORTUNIO SUL LAVORO

Secondo l'orientamento della giurisprudenza, si devono intendere:

- per "causa violenta": un fattore esterno, rapido ed intenso che arrechi un danno o una lesione all'organismo del lavoratore (Cass. 29 agosto 2003, n. 12685);
- per "occasione di lavoro": la circostanza che l'infortunio sia ricollegabile attraverso un nesso eziologico allo svolgimento dell'attività lavorativa (Cass., n. 11 dicembre 1993, n. 18980).

INFORTUNI COPERTI DA TUTELA

- Eventi connessi al rischio proprio dell'attività svolta dal lavoratore;
- Eventi relativi ad attività connessa a quella propria del lavoratore;
- Infortuni eziologicamente riconducibili al rischio insito nell'ambiente di lavoro (spazio delimitato, complesso dei lavoratori, presenza di macchine ed altre fonti di pericolo: ovvero il c.d. rischio improprio, cfr. Cass., n. 7633/2004);
- Sinistri imputabili ad imperizia, imprudenza e negligenza del lavoratore, nei quali si ravvisa un concorso di colpa del datore di lavoro per omessa od insufficiente vigilanza sul rispetto delle prescrizioni o per mancata adozione delle idonee misure protettive (Cass., n. 3213/2013).

INFORTUNI ESCLUSI DALLA TUTELA

- Infortuni puramente accidentali, anche se avvenuti in costanza ed in ambiente di lavoro, in conseguenza di circostanze ambientali e fattori rientranti nel rischio generico e comune e non costituenti aggravamento quantitativo e qualitativo dello stesso (Cass. n. 14875/2004);
- Sinistri che costituiscono conseguenza di circostanze nelle quali il lavoratore si è ritrovato per scelta volontaria, od ha soddisfatto impulsi personali che lo hanno portato ad aggravare i rischi insiti nell'attività lavorativa o ad adottare rischi che esulano dalla stessa (cfr. Cass., n. 8889/2004);



INFORTUNI SU LAVORO ED INFERMIERI: LE PRINCIPALI IPOTESI

- Aggressioni subite da pazienti e familiari;
- Lesioni muscolo – scheletriche (es. in caso di mobilizzazione dei pazienti);
- Lesioni causate da carenze strutturali (ad es., pavimento in linoleum che presenta sconnessioni);
- Lesioni accidentali con oggetti pungenti o taglienti (se contaminati, può rilevare maggiormente in termini di malattia professionale).



INFORTUNI SUL LAVORO ED OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

ART. 2087 c.c.: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.*

La responsabilità del datore è di natura contrattuale, da ciò deriva che l'onere di provare l'esistenza del danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro ,incombe sul lavoratore stesso. Sul datore di lavoro invece grava l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie per evitare il danno.

La giurisprudenza è estremamente favorevole ai lavoratori!



INFORTUNI SUL LAVORO ED OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

“Misure di sicurezza innominate”: cfr. Cass. Civile, Sez. Lav., 3 agosto 2007 n. 17066.

Un'azienda ospedaliera viene considerata responsabile per le lesioni con postumi permanenti subite da un'infermiera aggredita da un ricoverato (paziente oligofrenico) presso un Centro Residenziale Handicap. L'Azienda ospedaliera si era difesa sostenendo che *“esisteva un protocollo di comportamento, atteggiantesi a misura di sicurezza per il personale sanitario ed infermieristico, che prevedeva che il paziente, dopo la sedazione nella stanza di contenimento, dovesse essere preso in carico da due operatori.”* Tale protocollo non era stato tuttavia rispettato al momento dell'aggressione.

INFORTUNI SUL LAVORO: CASISTICA

Cass. n. 14468 del 9 Giugno 2017: il lavoratore non è” tenuto a dimostrare la colpa del datore di lavoro, dal momento che opera una presunzione di colpa dello stesso (art. 1218 c.c.), che può essere superata solo se il datore di lavoro dimostri di aver adottato, ai sensi dell’art. 2087 c.c., “tutte le cautele necessarie ad evitare il danno”.

Nell'ipotesi, un operaio destinato all'uso di un trapano a colonna, revisionato e marchiato CE – era stato investito da un utensile che stava montando sul trapano cui era preposto, a causa dell'improvviso cedimento del braccio orizzontale che lo sosteneva, *“con la conseguenza che la mano destra rimaneva schiacciata sul piano di lavoro ove si trovava una lastra in lavorazione”*. A seguito dell'infortunio sul lavoro, l'operaio è rimasto in malattia per un determinato periodo e, successivamente, è stato licenziato per “mancato superamento del patto di prova”.

INFORTUNI SUL LAVORO: CASISTICA

Crolla una lampada in sala operatoria: feriti paziente, medico e infermiere - Cronaca - Gazzetta di Mantova

Incidente choc durante un intervento nel reparto di Ortopedia e Traumatologia, nel pomeriggio di giovedì 26 ottobre. La donna ha due vertebre fratturate, contusi l'anestesista e l'infermiere. Via all'indagine di una commissione regionale



INFORTUNI SUL LAVORO ED IMPIEGO DEI DPI

Cass., n. 9167/2013: *“le norme dettate in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, imprudenza e negligenza ed imperizia dello stesso; ne consegue che **il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore**, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente...l'imprenditore è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'abnormità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come **causa esclusiva dell'evento**”.*



INFORTUNI SUL LAVORO E RESPONSABILITA' DEL DATORE

Cass, n. 20533/2015: “il datore di lavoro risponde dell'infortunio mortale in caso di comportamento anormale, ma non eccezionalmente anormale” (nello specifico, il lavoratore si era introdotto tra due rulli di una macchina ribobinatrice di una cartiera che si era bloccata (ad impianto in movimento) scavalcando un cavalletto ed entrando in una apertura di 39 cm.

Il datore di lavoro è garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro (Cass., n. 4361/2014).

INFORTUNI SUL LAVORO E RESPONSABILITA' DEL DATORE

Cass. Civ., n. 6002/2012: “l'Azienda Ospedaliera non è obbligata al risarcimento dell'infortunio patito dall'infermiere che insegue un paziente (peraltro, in regime di ricovero volontario) fuori dai locali del nosocomio e con modalità comportamentali gravemente imprudenti (scavalcamento del cancello)”.



INABILITA' DERIVANTI DALL'INFORTUNIO

- Inabilità permanente assoluta (art. 210, D.P.R. 1224/65); priva permanentemente il lavoratore dell'attitudine al lavoro;
- Inabilità permanente temporanea: consiste in un infortunio che diminuisce permanentemente in misura superiore al 10% l'attitudine al lavoro;
- Inabilità temporanea assoluta: impedisce di svolgere ogni attività lavorativa per un determinato periodo.



MALATTIE PROFESSIONALI

E' quella contratta nell'esercizio ed a causa dell'attività lavorativa (art. 3, D.P.R. 1124/65);

Il D.M. Del 27 aprile 2004 riporta un elenco delle malattie c.d. tabellate, per le quali, al loro manifestarsi, scatta l'obbligo di indennizzo da parte dell'Inail;

L'obbligo di indennizzo scatta anche quando il lavoratore riesca a dimostrare la causa lavorativa (c.d. sistema misto di tutela, cfr. art. 10 D.Lgs 38/2000 e Sent. Corte Costituzionale n. 179/1988).

A differenza delle malattie tabellate, in tutti gli altri casi l'onere della prova spetta al lavoratore e la prova viene valutata in termini di ragionevole certezza (Cass. n. 10042/2004);

Qualora l'attività lavorativa venga svolta in maniera occasionale ed episodica, la riconducibilità della malattia alla stessa spetta sempre al lavoratore, ma viene meno anche una presunzione legale relativa al nesso di causalità tra il lavoro svolto e la patologia (cfr. Cass. n. 4927/2004)



MALATTIA PROFESSIONALE E MOBBING

Nella nozione di malattia professionale rientrano anche quelle patologie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo riconducibili al cosiddetto ***mobbing***.

Tali disturbi possono tuttavia essere considerati di origine professionale esclusivamente se causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni legate all'attività ed alla organizzazione del lavoro.

MALATTIA PROFESSIONALE E MOBBING

- Esempi da citare sono per esempio quelli di:
- 1) "**costrittività organizzativa**", che può consistere nella marginalizzazione dalla attività lavorativa, nello svuotamento delle mansioni e nel **demansionamento**; mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata; ecc.);
- 2) "mobbing strategico" (azioni finalizzate ad allontanare o emarginare il lavoratore: in proposito, cfr. circolare INAIL n. 71/2003).



MALATTIA PROFESSIONALE

Alle malattie professionali si applica la stessa disciplina prevista per gli infortuni sul lavoro (art. 3, c.2, D.P.R. n. 1124/65)!



ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

- Costituisce un avanzato sistema di tutela dei lavoratori, essendo obbligatoria per ogni titolare di rapporto di lavoro, dipendente o meno, inclusi dirigenti ed imprenditori, nonché i lavoratori in nero;
- Sono coperti dalla garanzia assicurativa sia gli infortuni sul lavoro (compresi quelli in itinere) che le malattie professionali;
- Sono comunque tutelati anche i soggetti non assicurati dal datore di lavoro, in virtù del principio dell'automaticità delle prestazioni;
- Ente assicurativo preposto all'erogazione delle prestazioni, allorché si verifichi un sinistro, è l'INAIL;
- I premi sono incassati applicando alle retribuzioni lorde o salari convenzionali un tasso molto dettagliato, che varia anche in relazione al settore di attività. Ad ogni tasso corrisponde una determinata voce di rischio.

L'INAIL

- E' un ente pubblico non economico italiano, sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali italiano.
- Vidima il libro paga, il registro infortuni ed altri documenti che il datore di lavoro deve mantenere necessariamente aggiornati.
- La sua funzione principale consiste nell'erogazione delle prestazioni assicurative in caso di infortuni sul lavoro e malattie legate ad una causa lavorativa.



PRESTAZIONI EROGATE DALL'INAIL

- Cure mediche;
- Trattamenti economici diretti:
 - 1) Indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta;
 - 2) Indennizzo in capitale per la menomazione dell'integrità psicofisica (danno biologico);
 - 3) Indennizzo in rendita per il danno biologico e le sue conseguenze patrimoniali;
 - 4) Rendita diretta per inabilità permanente.

ADEMPIMENTI IN CASO DI INFORTUNIO

- Il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio gli accada, anche se di lieve entità.
- In caso di infortuni che richiedano più di tre giorni per determinare una completa guarigione, il datore di lavoro, entro 48 ore dalla comunicazione ricevuta dal lavoratore attraverso il certificato medico, deve a sua volta informare:

1) l'INAIL;

2) La Questura o la locale Autorità di Pubblica Sicurezza (in assenza di un Ufficio P.S., la comunicazione deve essere effettuata al Sindaco). Se la denuncia/comunicazione è effettuata per via telematica, il datore di lavoro può evitare la trasmissione alle autorità di P.S.

Dal 12 Ottobre 2017 il datore di lavoro è tenuto ad comunicare per via telematica all'INAIL anche gli infortuni che comportino un'assenza da uno a tre giorni di lavoro oltre a quello dell'evento, a fini statistici ed informativi. La mancata comunicazione è sottoposta a sanzione amministrativa pecuniaria.

ADEMPIMENTI IN CASO DI INFORTUNIO

- In caso di morte o di pericolo di vita, la comunicazione deve essere inviata entro 24 ore dall'evento, con qualunque mezzo che consenta di comprovarne l'invio, salvo obbligo di inoltro della denuncia/comunicazione (art. 53, D.P.R. 1124/1965); l'INAIL provvede ad informare le autorità di P.S. e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- Qualora un infortunio giudicato guaribile entro tre giorni si protragga oltre, il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'infortunio entro due giorni dalla ricezione del nuovo certificato medico;
- Il certificato medico viene comunque inviato telematicamente dal medico stesso all'INAIL. Sia il medico curante del lavoratore, che il medico aziendale (se presente), che, infine, il Pronto Soccorso, possono certificare l'infortunio.



IL REGISTRO INFORTUNI

- E' un registro che il datore di lavoro doveva obbligatoriamente tenere aggiornato e conservare per 10 anni.
- In esso dovevano essere riportati accuratamente tutti gli infortuni di durata superiore a tre giorni, compreso quello in cui è avvenuto l'incidente, insieme ai dati del lavoratore infortunato ed alle circostanze dettagliate dell'infortunio.
- Doveva essere vidimato dalla Azienda Sanitaria Locale.
- E' stato abrogato dall'art. 21 del D.Lgs 151/2015 (istitutivo del Jobs Act). Le imprese esistenti al 22.12.2015 devono conservare il registro infortuni per 4 anni, le altre non hanno quest'obbligo. Tutte accederanno d'ora in poi al “Cruscotto infortuni” Inail.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI INFORTUNIO

Il calcolo del trattamento economico è estremamente complesso e varia in base al contratto collettivo di lavoro, alla posizione del lavoratore, al suo livello di anzianità. In buona sostanza:

1. Il datore di lavoro riconosce una percentuale della retribuzione pari al 100% per il giorno dell'infortunio ed al 60% per i tre giorni successivi;
2. l'INAIL corrisponde al lavoratore una indennità giornaliera, fino alla completa guarigione clinica, qualora l'infortunio abbia una durata di almeno 5 giorni;
3. I contratti collettivi di lavoro possono imporre al datore di lavoro una integrazione di tale indennità, fino a raggiungere il 100% della retribuzione, oppure percentuali minori, in relazione alla durata dell'assenza per infortunio;

Obiettivo del legislatore è quello di mantenere il più possibile ed il più a lungo possibile invariata la retribuzione complessiva che il lavoratore aveva prima dell'infortunio.