

Capitolo 15

L'INDENNITÀ DI INFORTUNIO A CARICO DELL'INAIL

Agli occhi del profano, INPS e INAIL potrebbero sembrare soggetti molto simili se non addirittura interscambiabili. In realtà si tratta di enti pubblici profondamente differenti, dalle specificità marcate, con mentalità, strutture e strumenti operativi molto diversi e ciò si ripercuote nelle modalità di interazione quotidiana con gli utenti.

INAIL è a tutti gli effetti un istituto assicuratore, che quindi mette al centro del suo operato il concetto di “**rischio**” attorno al quale ruotano il “**premio**” da pagare in via anticipata e le “**indennità**” e “**rendite**” erogate ai lavoratori infortunati.

Trattandosi di un ente pubblico, tutte queste variabili fondamentali sono definite da specifiche norme di legge, integrate da una produzione di prassi amministrativa stratificatasi nei decenni e da una inevitabile quantità di pronunce giurisprudenziali; tutto ciò rende poco agevole e poco intuitivo lo studio di questa disciplina che va quindi approcciata con metodo e pazienza.

Senza alcun dubbio INAIL oggi è riconosciuto come il soggetto che assicura per forza di legge i rischi presenti sui luoghi di lavoro ma in passato ha dovuto ribadire la liceità della sua posizione dominante, confermata in virtù del principio di **automaticità delle prestazioni** in base al quale il lavoratore infortunato è comunque destinatario delle prestazioni dell'Istituto anche se il suo datore non ha provveduto per tempo a svolgere gli adempimenti obbligatori e lo ha quindi impiegato “in nero”. Nessun soggetto assicuratore privato può pensare di riconoscere un risarcimento di fronte ad un rischio non assicurato, e questa è la specificità della funzione pubblica svolta dall'INAIL.

Agli operatori dell'amministrazione del personale raccomandiamo invece una grande attenzione al rispetto dei termini previsti per gli adempimenti, altrimenti accompagnati da sanzioni amministrative non lievi e puntuali, ed alla corretta definizione del rischio assicurato: le aziende svolgono le loro attività per lunghi periodi di tempo ed una contestazione che abbia ad oggetto un inquadramento del rischio non corretto potrebbe comportare un danno economico rilevante.

1. DEFINIZIONE DI INFORTUNIO SUL LAVORO

Il riferimento normativo principale per la definizione di infortunio e per la sua disciplina è il D.P.R. n. 1124/1965 c.d. Testo Unico INAIL.

È infortunio sul lavoro l'evento accaduto per causa violenta in occasione di lavoro, da cui derivi un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni oppure un'inabilità permanente al lavoro (assoluta o parziale), ovvero la morte.

Nello specifico, le inabilità sono così determinate:

INABILITÀ	CONSEGUENZA DELL'INFORTUNIO
Temporanea assoluta	Impedisce totalmente e di fatto per più di 3 giorni di attendere al lavoro
Permanente parziale	Diminuisce in misura superiore al 10% e per tutta la vita l'attitudine al lavoro
Permanente assoluta	Toglie completamente e per tutta la vita l'attitudine al lavoro

Si tratta di infortunio sul lavoro quando esso sia derivato dall'esposizione del lavoratore ad un rischio riconducibile all'attività lavorativa, così classificabile:

RISCHIO	ORIGINE O CAUSA
Specifico	Causato dalla particolarità dell'attività svolta
Ambientale	Riconducibile al rischio insito nell'ambiente di lavoro (ad esempio per la presenza di macchine)
Generico aggravato	Rischio al quale sono sottoposti tutti i presenti che viene aggravato dallo svolgimento dell'attività lavorativa

Il requisito della "occasione di lavoro" è presente quando l'infortunio è collegato da una causa-effetto con l'attività lavorativa che la dottrina definisce nesso eziologico, ovvero quella relazione che deve correlare il rischio dell'attività svolta con quello che si è concretizzato con l'infortunio.

Il requisito della "causa violenta" sussiste invece quando un'azione determinata e concentrata nel tempo arreca danno all'organismo del lavoratore, anche quando l'infortunio non sia derivato da una forza "esterna" al lavoratore o non sia stato determinato da un "atto abnorme" compiuto dal lavoratore nell'ambito dello svolgimento della sua abituale attività.

L'infortunio sul lavoro non è invece indennizzabile quando si ravvisa un rischio elettivo oppure un comportamento doloso del lavoratore.

DEFINIZIONE	CAUSA DI ESCLUSIONE
Dolo del lavoratore	Comportamento preordinato ad ottenere il relativo trattamento
	Simulazione dell'infortunio o aggravamento doloso delle conseguenze
Rischio elettivo	Scelta arbitraria del lavoratore che lo sottopone a un rischio diverso da quello cui sarebbe esposto per esigenze lavorative

L'infortunio dovuto a colpa del lavoratore è invece indennizzato.

1.1. Infortunio *in itinere*

L'assicurazione INAIL comprende gli infortuni occorsi ai lavoratori durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al posto di lavoro, ma le deviazioni del percorso del tutto indipendenti dal lavoro o non necessarie non danno diritto alla indennità.

L'assicurazione copre l'utilizzo del mezzo di trasporto privato solo se tale uso è necessario a causa dell'assenza o insufficienza di mezzi pubblici di trasporto e, considerata la distanza casa-lavoro, della non opportunità di percorrere a piedi il tragitto.

2. MALATTIA PROFESSIONALE

È malattia professionale quella contratta nell'esercizio e a causa della lavorazione alla quale è adibito il lavoratore.

L'elenco delle malattie professionali è contenuto nel D.P.R. n. 1124/1965. Successivamente, il Decreto ministeriale del 14 gennaio 2008 ha distinto:

- le malattie "tabellate", cioè quelle la cui origine lavorativa è di elevata probabilità;
- le malattie "non tabellate", la cui origine lavorativa è, invece, solo possibile.

Sono quindi considerate malattie professionali anche quelle non comprese nelle tabelle e delle quali il lavoratore dimostri l'origine professionale riguardo l'esistenza della malattia, l'adibizione alle relative lavorazioni e l'esposizione al rischio.

3. DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO

Al verificarsi di un infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo stabilito dalla legge o dai contratti collettivi. Qualora lo stato di inabilità al lavoro si prolunghi oltre il termine finale di conservazione del posto, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto.

Senza manifestazione di volontà in tal senso, il rapporto di lavoro rimane sospeso senza decorrenza dell'anzianità di servizio per nessun istituto. La dichiarazione di recesso dal contratto comunicata al lavoratore durante il periodo di comporto è valida, ma non produttiva di effetti. Lo stato di infortunio produce infatti la sospensione del decorso del termine di preavviso fino al momento della guarigione del lavoratore o fino alla scadenza del periodo di comporto.

4. DENUNCIA DI INFORTUNIO ALL'INAIL

Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Se non adempie, l'infortunato perde il diritto all'indennità economica temporanea per i giorni di ritardo.

Per gli infortuni che comportino un'assenza dal lavoro superiore a 3 giorni, il datore di lavoro è tenuto a trasmettere per via telematica all'INAIL la denuncia entro 48 ore (2 giorni) dalla ricezione del certificato medico indipendentemente da ogni valutazione circa l'indennizzabilità dell'infortunio.

La trasmissione telematica della denuncia solleva il datore di lavoro dall'obbligo di invio del certificato medico, che deve essere inviato solo su espressa richiesta dell'INAIL nelle ipotesi in cui non sia stato direttamente inviato dal lavoratore o dal medico.

Se la prognosi si prolunga oltre il terzo giorno escluso quello dell'evento, il datore di lavoro deve inoltrare la denuncia entro 2 giorni dalla ricezione del nuovo certificato medico.

Nella denuncia devono essere indicati le ore lavorative e il salario percepito dal lavoratore nei 15 giorni precedenti quelli dell'infortunio.

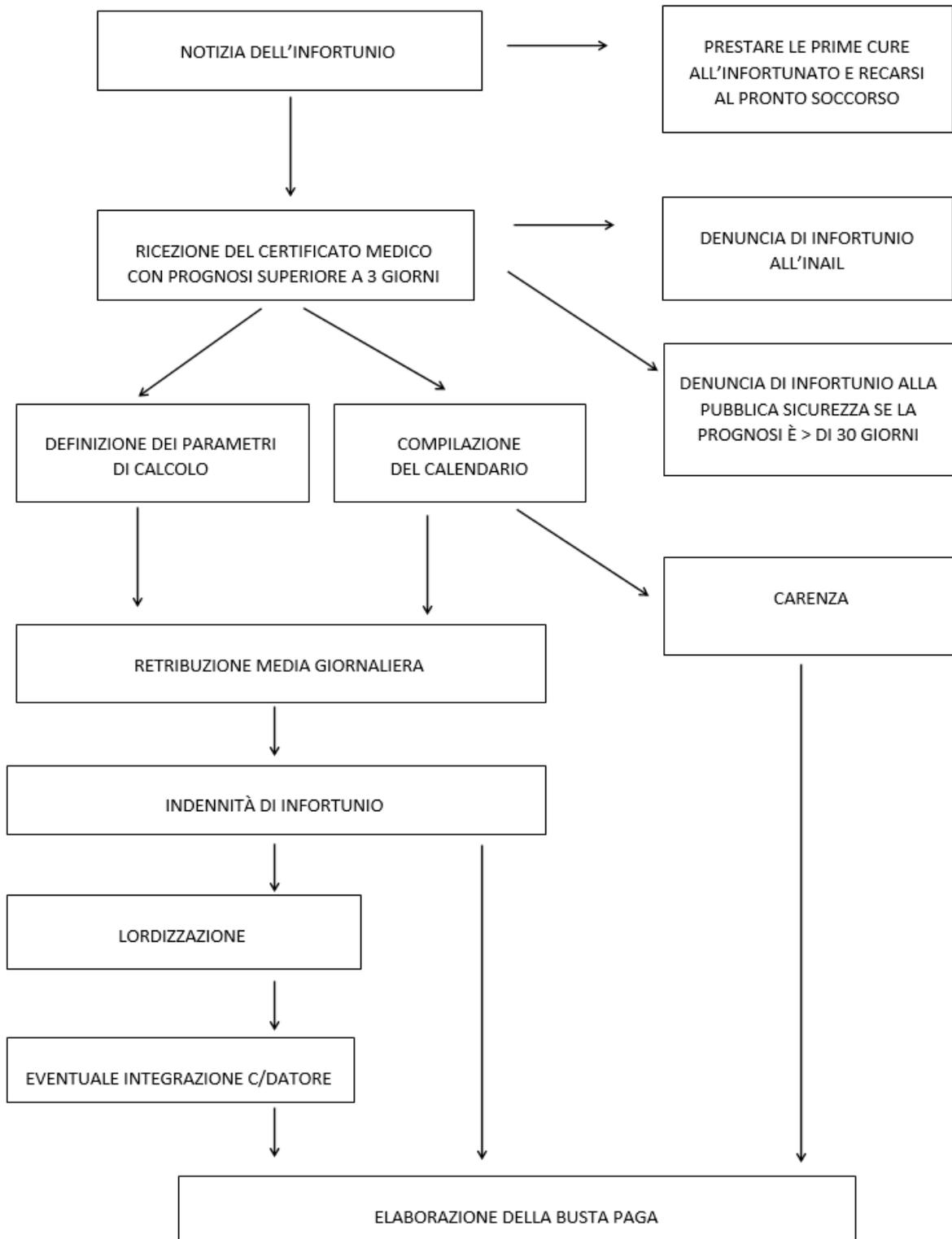
In caso di infortunio mortale o con pericolo di morte, il datore di lavoro deve segnalare l'evento entro 24 ore con qualunque mezzo che consenta di comprovarne l'invio, fermo restando comunque l'obbligo di inoltrare la denuncia/comunicazione nei termini e con le modalità di legge.

Ai soli fini statistici e informativi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via telematica all'INAIL i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro di durata anche pari ad 1 solo giorno, escluso quello dell'evento.

Il datore di lavoro deve comunicare all'autorità di Pubblica Sicurezza del Comune in cui si è verificato l'infortunio che hanno per conseguenza la morte o una inabilità al lavoro superiore a 30 giorni.

5. LIQUIDAZIONE DEL TRATTAMENTO DI INFORTUNIO

L'evento di infortunio comporta una serie di attività da svolgere in tempi molto brevi che prendono inizio con l'immediato soccorso del lavoratore infortunato e la successiva ricezione del certificato medico rilasciato dal Pronto Soccorso. Se la prognosi è superiore a 3 giorni, il primo passo da compiere per la liquidazione del trattamento di infortunio è l'invio telematico della relativa denuncia.



5.1. Il trattamento economico

Al verificarsi di un infortunio il datore di lavoro è tenuto ad anticipare le prestazioni su richiesta dello stesso Istituto o in presenza di specifiche disposizioni contrattuali collettive.

Generalmente per la durata dell'infortunio il datore di lavoro è tenuto ad erogare anche un trattamento economico integrativo delle prestazioni previdenziali erogate dall'INAIL fino a garantire al lavoratore la percentuale prevista dal CCNL (di solito il 100%) della retribuzione netta che avrebbe percepito se avesse lavorato.

La legge prevede che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore infortunato:

PERIODI	RETRIBUZIONE
Giornata dell'infortunio	100% della retribuzione
Dal 1° giorno al 3° giorno successivo all'infortunio (carenza)	60% della retribuzione
Dal 4° al 90° giorno	60% della RMG (Retribuzione Media Giornaliera)
Dal 91° giorno fino alla guarigione	75% della RMG (Retribuzione Media Giornaliera)

L'INAIL indennizza, a partire dal 4° giorno, tutte le giornate di calendario compresi i sabati, le domeniche e le festività infrasettimanali sulla base di una retribuzione media giornaliera (RMG) che prende a riferimento il trattamento economico dei 15 giorni precedenti l'infortunio, alla quale devono essere sommati anche l'incidenza di eventuali straordinari, ratei delle mensilità aggiuntive, ferie, premessi e festività.

Similmente alla malattia, anche l'indennità di infortunio INAIL non è soggetta alle ritenute previdenziali, mentre è ovviamente soggetta alle ritenute IRPEF.



ESEMPIO PRATICO

CALCOLO DELL'INDENNITÀ DI INFORTUNIO

- CCNL Gomma e plastica - aziende industriali
- Operaio di livello "F" con retribuzione oraria
- Divisore contrattuale: 173
- Ferie annue: 160 ore
- Permessi contrattuali annui: 52 + 32 ore
- Mensilità aggiuntiva: tredicesima
- Retribuzione mensile globale di fatto: Minimo contrattuale euro 1.808,12

Si ipotizza che:

- nel corso del mese il lavoratore sia assente per infortunio dal giorno 19 al giorno 29
- nel periodo di infortunio risultino 1 domenica ed 1 festività infrasettimanale per il Santo Patrono

Al fine di gestire al meglio i calcoli destinati alla busta paga, si consiglia di redigere un "brogliaccio" del calendario nel quale evidenziare le variabili da gestire; ad esempio:

CALENDARIO PRESENZE		NOTE
1	Giovedì	8
2	Venerdì	8
3	Sabato	---
4	Domenica	---
5	Lunedì	8
6	Martedì	8 + 1 straordinario
7	Mercoledì	8
8	Giovedì	8+ 2 straordinario
9	Venerdì	8
10	Sabato	---
11	Domenica	---
12	Lunedì	8
13	Martedì	8
14	Mercoledì	8
15	Giovedì	8 + 1 straordinario
16	Venerdì	8
17	Sabato	---
18	Domenica	---
19	Lunedì	Giorno dell'infortunio
20	Martedì	Carenza
21	Mercoledì	Carenza

CALENDARIO PRESENZE		NOTE
22	Giovedì	Carenza
23	Venerdì	Infortunio
24	Sabato	Infortunio
25	Domenica	infortunio
26	Lunedì	Festività
27	Martedì	Infortunio
28	Mercoledì	Infortunio
29	Giovedì	Infortunio
30	Venerdì	8

Determinazione della RMG

L'INAIL indennizza, a partire dal 4° giorno, tutte le giornate di infortunio (compresi sabati, domeniche, festività) sulla base di una retribuzione media giornaliera (RMG) che è così composta:

RMG retribuzione media giornaliera ordinaria

Nei 15 giorni precedenti l'infortunio sono state lavorate e retribuite 80 ore. La retribuzione della giornata media di una settimana (composta da 6 giorni lavorativi) è così determinata:

 COME CALCOLARE		
Retribuzione oraria	$€ 1.808,12 / 173 =$	10,45156
Retribuzione dei 15 gg precedenti l'infortunio	$10,45156 \times 80 =$	836,12
Incidenza giornaliera	$836,12 / 80 \times 40 / 6 =$	€ 69,68

Lavoro straordinario

Nei 15 giorni precedenti l'infortunio sono state lavorate 4 ore di straordinario; il calcolo richiede la determinazione dell'incidenza di questa quota di retribuzione sulla giornata media:

 COME CALCOLARE		
Retribuzione delle ore di straordinario	$10,45156 \times 1,18 \times 4 =$	€ 49,33
Incidenza oraria	$€ 49,33 / 80 =$	0,62
Incidenza giornaliera	$0,62 \times 40 / 6 =$	€ 4,13

Rateo di mensilità aggiuntive

La formula per determinare la quota di mensilità aggiuntiva che matura in una giornata media, è dato da:

$$\text{RMG} \times 0,0833 \times \text{numero mensilità aggiuntive}$$

dove 0,0833 è la rappresentazione in decimali della frazione 1/12.

 COME CALCOLARE		
Incidenza giornaliera	$€ 69,68 \times 0,0833 =$	€ 5,80

Rateo di ferie e permessi

Anche le ferie ed i permessi devono essere quantificati, ma il divisore per ricondurre a giornata la retribuzione annua è fisso ed è pari a 300:

$$\text{RMG ordinaria} \times (\text{giorni ferie} + \text{permessi riduzione oraria} + \text{permessi ex festività}) / 300$$

 COME CALCOLARE		
Incidenza giornaliera	$€ 69,68 \times (20 + 6,5 + 4) / 300 =$	€ 7,08

Rateo di festività;

Per le 10 festività cadenti nell'anno si adotta lo stesso criterio delle ferie e permessi, e lo stesso divisore fisso:

$$\text{RMG ordinaria} \times 0,033$$

 COME CALCOLARE		
Incidenza giornaliera	$€ 69,68 \times 10 / 300 =$	€ 2,32

Altri compensi

Eventuali importi annui di premi o altri compensi sono riproporzionati a giornata con il divisore fisso pari a 300.

Nel nostro esempio, ipotizzando che non siano previste erogazioni di premi o altri importi, la variabile è pari a zero.

Totale RMG

VARIABILE	VALORE
RMG retribuzione media giornaliera ordinaria	69,68
Lavoro straordinario	4,13
Rateo di mensilità aggiuntive	5,80
Rateo di ferie e permessi	7,08
Rateo di festività	2,32
Altri compensi	0,00
Totale RMG	€ 89,01

A questo punto è possibile determinare le voci di retribuzione da inserire in busta paga.

Indennità a carico INAIL

Essa risulta così determinata:

$$\text{RMG} \times \text{numero di giorni indennizzabili} \times 60\%$$

Indennità a carico INAIL = € 89,01 x 7 giorni x 60% = € 373,84

Il datore di lavoro recupera l'importo così determinato, ed erogato in busta paga al dipendente, mediante rimborso diretto a mezzo assegno o bonifico da parte della sede INAIL competente per territorio.

Retribuzione a carico del datore di lavoro per il giorno dell'infortunio

Indipendentemente dalla collocazione oraria dell'infortunio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione della giornata a carico del datore di lavoro.

Nel nostro esempio il dipendente è a tempo pieno, con orario ripartito su 5 giorni quindi la retribuzione del giorno dell'infortunio è la seguente:

$$\text{giorno dell'infortunio: } € 1.808,12 / 173 \times 8 \text{ ore} = \mathbf{€ 83,61}$$

Carenza

La carenza consiste nel periodo iniziale di 3 giorni durante i quali non interviene la prestazione INAIL. Il periodo è posto a carico del datore di lavoro il quale, salvo condizioni di miglior favore previste dal contratto collettivo, è chiamato a retribuire le tre giornate con il 60% della retribuzione altrimenti prevista:

$$€ 1.808,12 / 173 \times 8 \text{ h} \times 3 \text{ giorni} \times 60 \% = \mathbf{150,50}$$

Integrazione del trattamento INAIL a carico dell'azienda

Occorre confrontare il trattamento complessivo di infortunio con la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

L'indennità di infortunio INAIL, per essere posta a confronto con la retribuzione del datore di lavoro, deve essere "lordizzata" ovvero deve essere determinato l'importo al lordo dei contributi equivalente all'indennità INAIL che, come noto, non concorre alla determinazione dell'imponibile previdenziale del lavoratore:

$$€ 373,84 \times 100 / (100,00 - 9,49) = € 413,04$$

Se durante il periodo di infortunio (escluso il giorno dell'infortunio), dal giorno 20 del mese di osservazione al giorno 29 del mese stesso, il dipendente avesse lavorato normalmente avrebbe percepito 56 ore di retribuzione (7 giorni lavorativi x 8 ore), oltre ad una festività infrasettimanale:

 COME CALCOLARE		
Lavoro ordinario	$1.808,12 / 173 \times 56 \text{ ore} =$	€ 585,29
Festività	$1.808,12 / 173 \times 40 \text{ h} / 6 \text{ giorni} =$	€ 69,68
Totale		€ 654,97

L'integrazione aziendale risulta pertanto pari alla differenza fra quanto effettivamente percepito (indennità c/INAIL e carenza) e la retribuzione del medesimo periodo:

$$\text{euro } 654,97 - (413,04 + 150,50) = \mathbf{\text{euro } 91,43}$$

La retribuzione per le ore lavorate

A questo punto, le ultime variabili da determinare sono quelle relative alle ore effettivamente lavorate, determinate in seguito alla redazione del calendario delle presenze:

a) Retribuzione per le ore di lavoro prestate

$$\text{euro } 1.808,12 / 173 \times 104 \text{ h} = \text{euro } 1.086,96$$

b) Retribuzione per le ore di lavoro straordinario prestate

$$\text{euro } 1.808,12 / 173 \times 1,18 \times 4 \text{ h} = \text{euro } 49,33$$

BUSTA PAGA CON LIQUIDAZIONE DELL'INFORTUNIO

RAGIONE SOCIALE										INAIL Aut. N. 123 del 01/01/2020 LUL n. 12345 27/05/202X 10: 55	
METALMECCANICA SNC											
CODICE FISCALE		MATRICOLA INPS			PAT INAIL		PERIODO DI PAGA				
11XXXXXX11		81XXXXXX15			90XXXX72		GIUGNO 202X				
COGNOME E NOME	ROSSI GIUSEPPE				DATA ASSUNZIONE	01/01/2000					
N. MATRICOLA	10				DATA CESSAZIONE						
QUALIFICA	OPERAIO				INDIRIZZO DI RESIDENZA	VIA ROMA 15 MONCALIERI (TO)					
MANSIONE	TORNITORE				DATA DI NASCITA	25/12/1970					
LIVELLO	3				LUOGO DI NASCITA	NAPOLI					
CENTRO DI COSTO	1001				CODICE FISCALE	RSSGPP70T25F839A					
MINIMO CONTRATTUALE	INDENNITÀ DI CONTINGENZA	SUPERMINIMO	SCATTI DI ANZIANITÀ	E.D.R.	INDENNITÀ	ALTRI ELEMENTI	TOTALE				
1.808,12							1.808,12				
GIORNI LAVORATI	ORE LAVORATE	GIORNI CONTRIBUTITI	ORE CONTRIBUTITE	SETTIMANE	GIORNI RETRIBUITI	ORE RETRIBUITE	GG MINIMALE				
13	104	19	152	4	13	104	19				
CODICE	DESCRIZIONE				ORE / GIORNI	DATO BASE	RITENUTE	COMPETENZE			
	RETRIBUZIONE ORDINARIA				104	10,45156		1.086,96			
	STRAORDINARIO				4	10,45156		49,33			
	CARENZA							150,50			
	GIORNO DELL'INFORTUNIO				8	10,45156		83,61			
	INDENNITÀ DI INFORTUNIO C/INAIL							373,84			
	INTEGRAZIONE C/DITTA							91,43			
	IMPONIBILE CONTRIBUTIVO					1.462,00					
	CONTRIUTI C/DIPENDENTE					9,49%	138,74				
	IMPONIBILE FISCALE					1.696,93					
	IMPOSTA LORDA					399,23					
	DETRAZIONI					201,68					
	IMPOSTA NETTA						197,55				
							TOTALE RITENUTE	TOTALE COMPETENZE			
							336,29	1.835,67			
FERIE MATURATE	FERIE GODUTE	FERIE RESIDUE	EX FESTIVITÀ MATURATE	EX FESTIVITÀ GODUTE	EX FESTIVITÀ RESIDUE	PIR MATURATI	PIR GODUTI	PIR RESIDUI	GIORNI DETRAZIONI		
									30		
RETRIBUZIONE UTILE AI FINI TFR		IMPONIBILE INAIL	PREVIDENZA COMPLEMENTARE					ARR.TO PRECEDENTE	ARR.TO ATTUALE	NETTO IN BUSTA	
1.777,12		1436,89						0,10	0,72	1.500,00	
COORDINATE BANCARIE					FIRMA PER RICEVUTA					1.500,00	

