

VADEMECUM DEL LAVORATORE INFORTUNATO

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

1. *Nozione di infortunio professionale*
2. *Nozione di malattia professionale*
3. *Effetti sul rapporto di lavoro*
4. *Responsabilità civile del datore di lavoro*
5. *Adempimenti amministrativi*
6. *Agevolazioni contributive sull'osservanza delle norme di sicurezza*
7. *Sanzioni*

1. Nozione di infortunio sul lavoro

Infortunio sul lavoro è l'infortunio occorso **per causa violenta in occasione di lavoro**. Ai fini dell'assicurazione INAIL, per la sua indennizzabilità è necessario che dall'infortunio sia derivata o la morte o un'inabilità permanente al lavoro - assoluta o parziale - oppure un'inabilità temporanea - assoluta - che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.

Deve considerarsi:

inabilità permanente assoluta la conseguenza di un infortunio che tolga completamente e per tutta la vita l'attitudine al lavoro;

inabilità permanente parziale la conseguenza di un infortunio che diminuisca in misura superiore al 15% e per tutta la vita l'attitudine al lavoro;

inabilità temporanea assoluta la conseguenza di un infortunio che impedisca totalmente e di fatto per più di tre giorni di attendere al lavoro.

Requisito dell'occasione di lavoro

Si ha quando l'infortunio sul lavoro è derivato da:

un rischio specifico: un rischio al quale è sottoposto solo il lavoratore a causa della specifica attività che svolge

un rischio generico aggravato: un rischio al quale sono sottoposti tutti, ma che viene aggravato dallo svolgimento dell'attività lavorativa: es. il commesso di una gioielleria in relazione al rischio di subire rapine.

Il requisito della occasione di lavoro sussiste ogni qualvolta l'infortunio è collegato, anche indirettamente, con l'attività lavorativa, ad esempio sono infortuni sul lavoro quelli occorsi:

- all'autista di autocarro che, trasportando il proprio datore di lavoro, sia rimasto ferito in un agguato diretto contro il datore stesso;
- all'artigiano, durante le ispezioni presso un immobile per il quale doveva eseguire dei lavori;
- al lavoratore rimasto ucciso nel corso di una rapina commessa in occasione dell'acquisto di materiale necessario per la produzione.

Infortunio in itinere

L'infortunio occorso al lavoratore nel raggiungere o rientrare dal posto di lavoro.

Ed infatti la giurisprudenza della **Corte di cassazione** ha ritenuto che l'infortunio in itinere possa considerarsi infortunio sul lavoro **purché:**

- **sussista un nesso tra l'itinerario seguito e l'attività lavorativa** nel senso che il primo non sia stato percorso per ragioni meramente personali;
- **in caso di infortunio occorso durante l'uso di veicolo privato,** l'uso di tale mezzo sia stato imposto dalla inadeguatezza di altri mezzi di locomozione.

Di contro la giurisprudenza **ha escluso la fattispecie dell'infortunio sul lavoro** in caso di infortunio occorso:

- al lavoratore che si sia infortunato nell'andare a trovare, tornando dal lavoro, i familiari residenti in luogo diverso da quello ove sorge l'unità produttiva alla quale il lavoratore è addetto;
- al lavoratore che si sia infortunato durante o al rientro da uno sciopero;
- al lavoratore in trasferta che si sia infortunato durante il percorso necessario per recarsi dal luogo di svolgimento dell'attività lavorativa all'albergo nel quale soggiorna durante le pause dell'attività stessa, e da lui liberamente scelto.

Requisito della causa violenta

Ad avviso della giurisprudenza, il requisito della causa violenta **sussiste**:

- **ogni qualvolta** un'azione determinata e concentrata nel tempo - ancorchè non imprevedibile, straordinaria o accidentale - arrechi 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, nel senso che il requisito della causa violenta sussisterebbe anche in caso di **sforzo** del lavoratore compiuto in condizioni di normale svolgimento dell'attività lavorativa.

È stata peraltro ricompresa nel concetto di **causa violenta** anche l'azione di fattori microbici o virali che, posti in rapporto di causa-effetto con la prestazione lavorativa, diano luogo ad invalidità (es.: epatite virale).

2. Nozione di malattia professionale

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

In particolare, la giurisprudenza riconosce la natura di malattia professionale a quello stato di aggressione dell'organismo del lavoratore - eziologicamente connessa all'attività lavorativa - a seguito e ad esito del quale residua una definitiva alterazione dell'organismo stesso comportante, a sua volta, una riduzione della capacità lavorativa.

Prova del nesso causale

In merito alla prova del nesso causale, particolare rilievo assumono gli elenchi delle malattie professionali contenute nelle tabelle allegate al D.P.R. n. 1124/1965.

Ed invero, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno affermato il principio secondo cui per le malattie comprese in dette tabelle e manifestatesi entro i termini ivi previsti opera in favore del lavoratore una presunzione legale dell'esistenza di un rapporto di causalità tra lavoro e malattia. Peraltro, sempre secondo la Corte di Cassazione, tale presunzione, potrebbe essere invocata anche per le lavorazioni non espressamente previste nelle tabelle purché queste presentino una identità dei requisiti essenziali, con le fattispecie incluse nella lista.

Per le malattie invece diverse da quelle tabellate ovvero riconducibili a lavorazioni diverse da quelle descritte in tabella (o manifestatesi oltre i termini ivi indicati), spetta al lavoratore dimostrare **la causa di lavoro**.

3. Effetti sul rapporto di lavoro

L'infortunio sul lavoro e la malattia professionale producono sul rapporto di lavoro i medesimi effetti discendenti dall'infortunio non sul lavoro e dalla malattia comune.

Ed infatti sia nell'uno che nell'altro caso **il codice civile prevede che**:

se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza o assistenza è dovuta al lavoratore la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinata dalle leggi speciali, dai contratti col-

lettivi, dagli usi o secondo equità (laddove trovi applicazione la tutela INAIL, il datore di lavoro è generalmente tenuto in forza di disposizioni contrattuali collettive ad erogare un trattamento economico integrativo delle prestazioni economiche erogate dall'Istituto nonché è obbligato, su richiesta dello stesso Istituto ovvero in presenza di specifiche disposizioni contrattuali in tal senso, ad anticipare quelle prestazioni);

il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto (con preavviso) solo decorso il periodo di tempo stabilito dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità (c.d. periodo di comportamento);

il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio.

È bene tuttavia tener presente che **la distinzione tra infortuni e malattie professionali e infortuni e malattie non professionali assume egualmente notevole rilevanza:**

sia perché i due diversi eventi danno luogo a forme di tutela previdenziale separate e distinte;

sia perché i contratti collettivi tendono a regolare diversamente le due fattispecie stabilendo in caso di infortunio e malattia professionale norme più favorevoli per il lavoratore tanto con riferimento al periodo di conservazione del posto quanto con riferimento all'ammontare del trattamento economico.

4. Responsabilità civile del datore di lavoro

Dall'infortunio professionale e dalla malattia professionale può discendere a carico del datore di lavoro una responsabilità penale (omicidio colposo, lesioni colpose) e/o una responsabilità civile la quale si sostanzia nell'obbligo di risarcire i danni patiti dal lavoratore infortunato.

In merito a quest'ultima è bene tuttavia sottolineare che l'assicurazione obbligatoria gestita dall'INAIL esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro.

Essa peraltro permane nelle ipotesi in cui:

- il datore di lavoro abbia riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato (Corte Costituzionale sentenza n. 102 del 29 aprile 1981);
- sia stato accertato in giudizio che l'infortunio è avvenuto per fatto imputabile a coloro che il datore di lavoro ha incaricato della direzione e sorveglianza o ad altri suoi dipendenti, se del fatto di essi questi debba rispondere secondo il codice civile. Anche nei casi susseguenti la responsabilità civile del datore di lavoro è comunque esclusa quando per la punibilità del fatto sia necessaria la querela della persona offesa.

Delega dell'incarico di disporre e far osservare le misure antinfortunistiche

Ad avviso della giurisprudenza, soprattutto se si tratti di imprese di grandi dimensioni, il datore di lavoro può essere esonerato da responsabilità in merito all'osservanza delle norme antinfortunistiche solo quando sia rigorosamente provato che abbia delegato ad altra persona tecnicamente qualificata - ed alla quale siano stati attribuiti i relativi poteri di spesa - l'incarico di seguire lo svolgimento del lavoro e di disporre e far osservare le norme antinfortunistiche, e non risulti che sia a conoscenza di eventuali inadempienze della persona da lui delegata.

Danno biologico

Il decreto legislativo 23 febbraio 2000, n.38, recante disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ha innovato profondamente il risarcimento dei danni lavorativi da parte dell'INAIL.

L'art.13 del decreto ha introdotto anche il danno biologico: il lavoratore deve essere risarcito non solo se, a causa di un infortunio sul lavoro, la sua attitudine al lavoro sarà ridotta o annullata, ma **anche quando, sempre a causa dell'attività lavorativa, la menomazione subita ha riflessi sulla sua vita privata di relazione** (disturbi inerenti la vita affettiva, spirituale, sportiva, culturale).

Cessano, quindi, di avere efficacia, gli articoli del Testo Unico n.1124/65, che facevano riferimento al concetto di inabilità permanente, definita come la conseguenza di un infortunio o di una malattia professionale, la quale tolga per tutta la vita in misura completa (inabilità assoluta) o parziale (inabilità parziale) l'attitudine al lavoro. L'assicurazione risarciva il danno lavorativo con una rendita commisurata al grado di inabilità riportata dal lavoratore ed alla sua retribuzione annua che era il parametro di riferimento della capacità di guadagno.

Questi concetti e questo calcolo sono stati ora abbandonati e sostituiti dal concetto del danno biologico e da un nuovo sistema di calcolo (del relativo indennizzo), che prevede tre tabelle:

la tabella delle menomazioni, completamente rielaborata dal momento che quelle precedenti erano basate solo sulla perdita e riduzione della capacità lavorativa. Proprio per contemplare tutte le nuove ipotesi di danno l'elenco passa dalle precedenti 59 a 400. Al fine di quantificare il danno, che le menomazioni possono arrecare al lavoratore, è stata effettuata una prima classificazione che prevede **menomazioni inferiori al 25%, tra il 25% e il 50%, tra il 51% e l'85%, tra l'86% e il 100%**;

la tabella dell'indennizzo biologico, sulla base di quanto stabilito dall'art.13 del Dlds. 38/2000, che prevede una erogazione sotto forma di capitale per le menomazioni di grado compreso tra il 6% e il 16% e una erogazione sotto forma di rendita per le menomazioni superiori al 16%;

la tabella dei coefficienti per calcolare e per determinare il maggior valore della rendita quando, oltre al danno biologico, occorre indennizzare anche il danno patrimoniale.

In sostanza, stabilita la percentuale di danno biologico, l'INAIL indennizza l'assicurato nel seguente modo:

se il grado riconosciuto (in applicazione della tabella menomazioni) è compreso tra:

- l'uno e il cinque per cento: nessun indennizzo
- il sei e il quindici per cento: indennizzo in capitale in base alla "tabella indennizzo danno biologico in capitale";
- il sedici e il cento per cento: indennizzo in rendita, in base alla "tabella indennizzo danno biologico in rendita", più un'ulteriore quota di rendita per l'indennizzo delle conseguenze patrimoniali (riduzione o abolizione della capacità lavorativa) commisurata al grado della menomazione, alla retribuzione dell'assicurato e al coefficiente di cui alla "tabella dei coefficienti".

Azione di regresso e azione di surroga dell'INAIL

Laddove trovi applicazione l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, l'INAIL è tenuto a erogare le indennità anche nei casi di esonero dalla responsabilità civile del datore di lavoro (si v. il p. 1), salvo il diritto di regresso contro la persona civilmente responsabile. Quest'ultima peraltro deve versare all'Istituto erogatore una somma corrispondente al valore capitale dell'ulteriore rendita dovuta, calcolato in base ad apposite tabelle.

La sentenza che accerta la responsabilità civile è sufficiente a costituire l'Istituto assicuratore in credito verso la persona civilmente responsabile (l'Istituto può altresì esercitare la stessa azione di regresso contro l'infortunato, quando l'infortunio sia avvenuto per dolo del medesimo, accertato con sentenza penale).

Dalle azioni di regresso va distinta la parallela **azione di surroga dell'INAIL**, che è diretta verso terzi estranei al rapporto assicurativo per il recupero delle prestazioni erogate al lavoratore.

Le sentenze della Corte Costituzionale n. 356 del 18 luglio 1991 e n. 485 del 27 dicembre 1991 hanno affermato che l'azione di regresso e l'azione di surroga dell'INAIL non possono avere ad oggetto le somme dovute al lavoratore a titolo di risarcimento del danno biologico non collegato alla perdita o riduzione della capacità lavorativa generica.

Termine di decadenza dell'azione di regresso

L'azione di regresso dell'INAIL è sottoposta al termine di prescrizione di cui all'art. 112 del D.P.R. n. 1124/1965 (**tre anni**). Trattandosi di termine prescrizione è soggetto ad interruzioni secondo le norme comuni in tema di prescrizione.

INAIL E DANNO BIOLOGICO.

In base al decreto legislativo n.38 del 23 febbraio 2000, il danno biologico viene pagato dall'INAIL a condizione che il grado di menomazione sia superiore al 6% e inferiore al 16%, Se la percentuale è pari o superiore al 16% , l'infortunato avrà diritto ad una rendita oltre ad una integrazione per il danno biologico sotto forma di rendita supplementare.

Ciò significa che nel caso in cui il lavoratore si sottoponga a perizia medico legale ed emerga un danno superiore al 6%, egli dovrà presentare istanza di liquidazione del danno biologico direttamente all'INAIL a mezzo istanza corredata dai dati medico legali che attestino il grado di invalidità permanente.

Resta sempre a carico del datore di lavoro (e subordinato quindi alla responsabilità colposa di quest'ultimo) il danno biologico inferiore al 6% in danno biologico temporale ed il danno morale. Per queste richieste sarà necessario esperire la fase stragiudiziale innanzi alla commissione di conciliazione della direzione provinciale del lavoro e quindi, in caso di mancato accordo, ricorrere al Giudice del Lavoro.

5. Adempimenti amministrativi

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale discendono a carico del datore di lavoro e/o del personale medico una serie di adempimenti amministrativi.

Denuncia di infortunio all'INAIL

Premesso che l'infortunato è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio occorsogli anche se di lieve entità al proprio datore o al preposto all'azienda, il datore di lavoro, destinatario delle norme INAIL, deve denunciare alla sede circoscrizionale dell'INAIL nella quale si svolgono i lavori , oppure alla sede nel cui ambito territoriale si trova il domicilio dell'assicurato, entro due giorni da quello in cui ne ha avuto notizia, gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera e che abbiano una prognosi non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per la indennizzabilità.

Per l'assolvimento di tale obbligo è predisposto apposito modello che il datore di lavoro deve compilare in tre copie (le prime due da trasmettere all'INAIL, la terza da trattenere agli atti dell'azienda).

La denuncia deve essere corredata da certificazione medica. Il primo certificato medico deve essere compilato in tre copie (la prima per l'INAIL e le altre due per il datore di lavoro, che ne deve inoltrare una all'autorità locale di pubblica sicurezza). Al primo possono seguire uno o più certificati di continuazione e, comunque, a guarigione avvenuta, il certificato medico definitivo. Sia sulla denuncia che sul certificato debbono essere indicate le generalità dell'infortunato, il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'infortunio, le cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure d'igiene e di prevenzione, la natura e la precisa sede anatomica della lesione, il rapporto con le cause denunciate, le eventuali alterazioni preesistenti.

Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte o per il quale sia previsto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo, entro 24 ore dall'evento.

Nei casi di infortunio sul lavoro in agricoltura seguiti da morte o da lesioni tali da doversene prevedere la morte o un'inabilità assoluta al lavoro superiore ai 30 giorni, il medico è obbligato a trasmettere direttamente copia del certificato-denuncia all'autorità di pubblica sicurezza. Questa, non più tardi del giorno successivo a quello del ricevimento, ne trasmette copia all'Ispettorato del lavoro e al pretore nella cui circoscrizione è avvenuto l'infortunio.

Denuncia di malattia professionale all'INAIL

Premesso che **il lavoratore assicurato INAIL** ha l'obbligo di denunciare la malattia professionale al proprio datore di lavoro **entro 15 giorni dalla manifestazione della stessa** sotto pena di decadenza dal diritto all'indennità per il tempo antecedente la denuncia, la denuncia di malattia professionale all'Istituto assicuratore deve essere effettuata dal datore di lavoro su appositi modelli corredati da certificato medico, entro i cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha portato a conoscenza del datore di lavoro la manifestazione della malattia.

Il datore di lavoro è tenuto a denunciare la malattia del proprio dipendente anche se questa è insorta per effetto di attività lavorativa esplicata in precedenza alle dipendenze di altra impresa.

Il certificato medico deve contenere - oltre l'indicazione del domicilio dell'ammalato e del luogo ove questi si trova ricoverato - una relazione particolareggiata della sintomatologia accusata dall'ammalato stesso e di quella rilevata dal medico.

Se la malattia o la lesione ha determinato la morte o se vi è pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo, entro 24 ore dall'evento.

Denuncia di silicosi e asbestosi

Nel caso in cui il lavoratore venga riscontrato affetto da silicosi o asbestosi, il medico che ha eseguito gli accertamenti deve trasmettere entro 10 giorni al datore di lavoro la scheda personale del lavoratore, l'originale e due copie dell'attestazione di cui all'art. 157 del D.P.R. n. 1124/65, i documenti radiografici o schermografici.

Il datore di lavoro, entro 5 giorni dal ricevimento, deve consegnare al lavoratore la prima copia dell'attestazione e inviare all'Ispettorato del lavoro la seconda, nonché rilasciare al lavoratore, entro 5 giorni dalla relativa richiesta, una copia della scheda personale.

Tali documenti debbono essere conservati a cura del datore in originale, unitamente al registro sul quale il medico di fabbrica o l'ente autorizzato riporta i risultati degli accertamenti medici nel luogo in cui si esegue il lavoro, per un periodo di almeno 7 anni. Gli stessi documenti devono essere presentati ad ogni richiesta dell'Ispettorato del lavoro che ne può autorizzare la conservazione in altro luogo.

Denuncia di malattia o lesione da raggi X.

Alla denuncia di malattia o lesione da raggi X deve provvedere il medico, che per primo ha visitato l'ammalato, entro 5 giorni dalla data della visita.

Per l'assolvimento di tale obbligo è predisposto dall'INAIL un apposito modello.

Se la malattia o la lesione ha determinato la morte o se vi è pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo entro 24 ore dall'evento.

Comunicazione dei dati salariali e del codice fiscale del lavoratore.

Nelle denunce effettuate dal datore di lavoro debbono essere indicate le ore lavorate e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei 15 giorni precedenti quello dell'infortunio o della malattia professionale.

I datori di lavoro soggetti all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e coloro a carico dei quali è posto l'onere dell'assicurazione obbligatoria dei medici contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive, sono tenuti a comunicare all'Istituto assicuratore il numero di codice fiscale.

Nel caso di variazione della ragione sociale o di trasferimento totale o parziale di una azienda da un datore di lavoro ad un altro, quest'ultimo all'atto della presentazione della denuncia è tenuto ad indicare, oltre al nuovo numero di codice fiscale, anche il precedente.

Denuncia di infortunio all'autorità di pubblica sicurezza.

Il datore di lavoro, anche quando non ricorre l'obbligo assicurativo, deve comunicare all'autorità di pubblica sicurezza del comune in cui si sono verificati, **gli infortuni che hanno per conseguenza la morte o una inabilità al lavoro superiore a 3 giorni**, utilizzando a tal fine un apposito modulo.

La denuncia va presentata, a mano o - secondo la giurisprudenza - anche a mezzo posta, entro 2 giorni dal verificarsi dell'evento luttuoso o dal momento in cui il sanitario accerti l'inabilità superiore a 3 giorni (eventualmente determinata da un successivo aggravamento) e l'ufficio deve rilasciarne ricevuta.

La denuncia deve indicare:

1. il nome e il cognome, la ditta, ragione o denominazione sociale del datore di lavoro;
2. il luogo, il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'infortunio;
3. la natura e la causa accertata o presunta dell'infortunio e le circostanze nelle quali esso si è verificato, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione;
4. il nome e il cognome, l'età, la residenza e l'occupazione abituale della persona rimasta lesa;
5. lo stato di quest'ultima, le conseguenze probabili dell'infortunio e il tempo in cui sarà possibile conoscere l'esito definitivo;
6. il nome, il cognome e l'indirizzo dei testimoni dell'infortunio.

La denuncia deve essere fatta secondo un modulo stabilito dal Ministero del lavoro.

L'autorità di pubblica sicurezza, appena ricevuta la denuncia, deve rimettere, per ogni caso denunciato di infortunio, in conseguenza del quale un prestatore d'opera sia deceduto od abbia sofferto lesioni tali da doverne prevedere la morte od un'inabilità superiore ai 30 giorni, un esemplare della denuncia al pretore nella cui circoscrizione è avvenuto l'infortunio.

Nel più breve tempo possibile, e in ogni caso entro 4 giorni dal ricevimento della denuncia, il pretore procede ad un'inchiesta (che può avvenire anche sul luogo dell'infortunio) al fine di accertare, tra l'altro, le circostanze in cui è avvenuto l'infortunio e la causa e la natura di esso anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione.

Qualora non sia stata fatta la segnalazione all'autorità di pubblica sicurezza o non siano state previste o indicate nella segnalazione le conseguenze predette o per qualsiasi altro motivo, l'inchiesta non sia stata eseguita, l'Istituto assicuratore, l'infortunato o i suoi superstiti hanno facoltà di domandare direttamente al pretore che sia eseguita l'inchiesta.

Visite mediche per i lavoratori soggetti al rischio di silicosi ed asbestosi

I datori di lavoro sono tenuti, nelle registrazioni sui libri paga, a raggruppare gli operai addetti alle lavorazioni implicantil il rischio di silicosi e asbestosi, secondo l'impiego nei singoli reparti; essi hanno altresì l'obbligo di sottoporre a visita medica - a proprie spese - i lavoratori adibiti alle lavorazioni specificate nell'apposita tabella, onde accertarne l'idoneità fisica alle lavorazioni suddette.

La visita medica deve essere eseguita, entro 5 giorni, dal medico di fabbrica o da enti autorizzati con le modalità stabilite dagli artt. 158 e seguenti del T.U.

Gli accertamenti medici devono essere ripetuti ad intervalli non superiori ad un anno, sempre a cura e spese del datore di lavoro. Alla visita medica devono essere sottoposti anche i lavoratori provenienti da altra impresa soggetta all'obbligo assicurativo contro la silicosi e l'asbestosi. Il datore di lavoro è peraltro esonerato dal fare eseguire la visita medica quando questa sia stata effettuata, a distanza di tempo non superiore ad un anno, da parte del precedente datore di lavoro. Ciò deve essere dimostrato dal lavoratore interessato che deve esibire l'attestazione redatta dal medico secondo il modello allegato al T.U.

L'attestazione è conservata dai datori di lavoro ai fini della vigilanza.

Il lavoratore che rifiuti di sottoporsi alle visite mediche periodiche o di controllo, non può continuare ad essere adibito alle lavorazioni per le quali è obbligatoria l'assicurazione per il rischio di silicosi ed asbestosi.

Obblighi di cooperazione con l'INAIL

Il datore di lavoro deve permettere agli incaricati dell'INAIL l'accertamento, anche nelle ore di lavoro, delle circostanze in cui l'infortunio è avvenuto ed è obbligato a dare all'Istituto stesso le notizie documentate relative alle retribuzioni che debbono servire di base per la liquidazione dei premi di assicurazione.

I datori di lavoro devono esporre in luogo visibile un cartello indicante i medici e gli stabilimenti di cura designati dall'Istituto.

Essi sono tenuti, altresì, a provvedere alla prestazione dei soccorsi di urgenza, qualora non possa provvedervi l'INAIL, con diritto a rimborso da parte dell'Istituto delle relative spese, ed in ogni caso al trasporto dell'infortunato a proprie spese al luogo nel quale questi può ricevere le prime immediate cure o anche per far venire il medico al luogo in cui l'infortunato si trova, se intrasportabile.

6. Agevolazioni contributive sull'osservanza delle norme di sicurezza

Il decreto del Ministro del lavoro del 18 marzo 1996 (pubblicato nella G.U. n. 75 del 1996) ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 1997, per la durata di un triennio e in via sperimentale, è concessa la riduzione del cinque per cento del premio applicato in base alla tariffa dei premi approvata con il decreto ministeriale 18 giugno 1988, in favore delle imprese con meno di sedici addetti e classificate con tasso medio di tariffa superiore al trenta per mille che risultino essersi attenute, alle scadenze fissate, alle disposizioni in materia di igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Detta riduzione è concessa indipendentemente dalla oscillazione del tasso di premio ai sensi dell'art. 20 del citato decreto ministeriale 18 giugno 1988.

7. Sanzioni

E' assoggettato al pagamento di sanzione amministrativa da Lit. 500.000 a Lit. 3.000.000 il datore di lavoro che ritardi od ometta la denuncia dell'infortunio o della malattia professionale all'INAIL e all'Autorità di pubblica sicurezza.

E' assoggettato altresì al pagamento di una sanzione amministrativa di Lit. 50.000 il datore di lavoro che ometta o non indichi con esattezza nella denuncia di infortunio o malattia professionale all'INAIL il numero di codice fiscale del lavoratore infortunato o tecnopatico.

L'omessa denuncia delle malattie professionali da parte dei medici di fabbrica all'INAIL è punita con l'ammenda da Lit. 1.000.000 a Lit. 5.000.000 o con l'arresto da due a quattro mesi. È punito con una sanzione amministrativa fino a Lit. 360.000, salvo che il fatto non costituisca reato più grave, il datore di lavoro che non fornisca all'INAIL le notizie richieste o le dia consapevolmente errate od incomplete con riferimento all'ammontare delle retribuzioni o impedisca l'accertamento delle circostanze in cui è avvenuto l'infortunio e di tutte quelle altre occorrenti per la valutazione del rischio. Chiunque mediante ritenute sui salari, dirette o indirette, fa concorrere il lavoratore a sostenere le spese dell'assicurazione INAIL, è punito infine con l'ammenda fino a Lit. 1.200.000.

Silicosi ed asbestosi

Chiunque violi le disposizioni in materia di assicurazione contro la silicosi e l'asbestosi, e salvo che il fatto costituisca più grave reato è punito con l'ammenda da Lit. 6.000 a Lit. 60.000 per ciascun lavoratore nei riguardi del quale sia avvenuta la violazione stessa. L'importo complessivo dell'ammenda non può in ogni caso superare le Lit. 240.000.

Il datore di lavoro che ometta di far sottoporre i propri dipendenti addetti alle lavorazioni elencate nell'apposita tabella allegata al D.P.R. n. 1124/1965, ai prescritti accertamenti medici, o che adibisca alle stesse lavorazioni soggetti che siano stati riscontrati affetti da silicosi o asbestosi associate a tubercolosi polmonare in fase attiva, anche se iniziale, è punito con l'ammenda da Lit. 3.000.000 a Lit. 8.000.000 o con l'arresto da tre a sei mesi per ciascun lavoratore nei riguardi del quale sia avvenuta la violazione.

CONCLUSIONI PER IL LAVORATORE

Questi può e deve:

1. Astenersi da lavorazioni qualora in maniera evidente queste risultino pericolose per la salute o per la sicurezza avvisando immediatamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
2. Riferire in ogni caso a questi o alle organizzazioni sindacali ogni rilevante manchevolezza.
3. In caso di infortunio pretendere l'immediata denuncia dello stesso all'INAIL e agli organi di Polizia.
4. Nel caso di gravi infortuni dovuti a colpa del datore di lavoro sottoporsi a perizia medico legale per ottenere il risarcimento del danno biologico.
5. Nel caso di inchieste, procedimento giudiziari in tema di infortuni sul lavoro rendere puntuale e veritiere testimonianza e denunciare qualsiasi tentativo da chiunque provenga di occultare o dissimulare la realtà dei fatti (tendendo presente che la falsa testimonianza e le pressioni sui testi sono penalmente perseguibili).