



{ UNA PROPOSTA AL MESE

INAIL E GLI INFORTUNI: il datore di lavoro può avere voce in capitolo o deve solamente pagare come Pantalone?

“Donaci, padre Zeus,
il miracolo di un cambiamento”
(*Simonide di Ceo*)

Pantalone, maschera tipica della commedia veneziana, impersona - con diverse variazioni sul tema - la figura del ricco *pater familias*, che sostiene economicamente la famiglia stessa anche in situazioni paradossali, in un *mix* di sfumature che vanno dalla tirchieria paterna al parassitismo parentale. Così, nella tradizione popolare (quantomeno delle regioni italiane settentrionali) l'espressione “paga Pantalone” si usa per indicare una situazione in cui qualcuno sostanzialmente sostiene oneri spesso senza aver alcun beneficio, una specie di passaggio alla cassa, sempre nelle solite tasche della stessa persona, che sta fra l'ingiustizia e la rassegnazione. Viene in mente anche il Totò di “e io pago!”.

Ma che c'entra lo storico personaggio teatrale-popolare con l'Inail? Andiamo per gradi. L'Inail è, come è noto, l'istituto che si occupa dell'assicurazione obbligatoria per legge rispetto agli eventi “infortunio” e “malattia professionale”, assicurando nei casi predetti le prestazioni e le cure, nonché integrazioni di carattere economico, ai lavoratori, tenendone indenne (salvo esercizio dell'azione di regresso) il datore di lavoro. Il meccanismo di tutto ciò è quello classico del rapporto assicurativo: vi è un assicuratore (l'Inail, appunto), un contraente e pagante (il datore di lavoro), un assicurato (il lavoratore) ed un beneficiario (il lavoratore). Il datore di lavoro, oltre al pagamento, è

onerato da determinati obblighi di denuncia (delle lavorazioni e delle loro variazioni, delle retribuzioni corrisposte, degli eventi di infortunio o malattia professionale, etc.). Il tutto sembrerebbe funzionare in un sistema triangolare in cui (al di là degli altri obblighi di legge) il datore paga l'Inail e l'Inail assicura/paga il lavoratore. Il rapporto “inverso” riguardo a questo flusso prevede solo per il datore di lavoro la possibilità di ricorrere contro le classificazioni dell'attività o le pretese economiche dell'Inail (cioè in buona sostanza ipotizza un contenzioso amministrativo/giudiziale riferito agli obblighi del datore di lavoro) e prevede altresì la possibilità per il lavoratore di ricorrere avverso le decisioni dell'Inail in merito al riconoscimento o meno dell'evento infortunio (o malattia professionale, d'ora in poi citeremo solo il primo per entrambe le fattispecie) o alle prestazioni erogate.

Il fatto è che contro la definizione dell'evento infortunio, non è prevista dal T.U. Inail (D.P.R. n. 1124/1964, tuttora vigente con poche modifiche rispetto all'originale versione, ancorchè ne sia evidente da tempo l'impostazione arcaico-fordista assolutamente inadeguata al modello di lavoro attuale) alcuna possibilità di questione da parte del datore di lavoro. Non solo, ma anche qualora il datore ritenesse di dover intervenire amministrativamente (ad esempio, ai sensi della L. n. 141/90, quale “soggetto terzo in- ➤





teressato al procedimento”), tale facoltà gli verrebbe negata in forza, appunto, del rigido schema triangolare a flusso unidirezionale: datore paga Inail, Inail paga lavoratore. Stop. Analogo destino avrebbero anche ricorsi per via giudiziale.

Il che sembra quasi incredibile (ma è assolutamente vero). Tutto ciò - che come appunto da *incipit* di questo commento, equipara la figura del datore di lavoro a quella del ricco (ma proprio per tale, e talvolta ipotetica, possibilità economica, povero ed abusato) Pantalone - non appare tuttavia equo per tre ordini di motivi.

Il primo è del tutto banale e riguarda un meccanismo di *bonus/malus* tipico del rapporto assicurativo: più incappi in eventi (cioè più costi all'assicurazione), più paghi. Ma anche nelle assicurazioni private (esempio classico che prenderemo a riferimento, la Rc obbligatoria per i veicoli a motore) è prevista una possibilità di contenzioso con cui il contraente possa rivalersi contro (o contestare) le decisioni e l'operato dell'assicuratore.

Un secondo fatto, altrettanto importante ed anche questo in qualche modo previsto come possibilità di contenzioso nelle assicurazioni classiche (ma nell'Inail no) è che l'assicurazione, come detto, interviene verso il lavoratore-assicurato tenendo indenne il datore di lavoro da eventuali azioni risarcitorie dello stesso, magari dovute in forza di legge o contratto. Facciamo un esempio significativo a tale proposito: la definizione di un evento realmente occorso ad un impiegato del settore industria come infortunio lavorativo piuttosto che come extralavorativo, comporta nel primo caso il pagamento di un'indennità per il periodo di assenza a carico dell'Inail mentre nel secondo caso (extralavorativo, quindi malattia) tutta la retribuzione spettante sarà a carico del datore di lavoro (come è noto, l'Inps non interviene per la malattia degli impiegati di tale settore). Ma vi sono anche altre casistiche di incidenza economica: ad esempio facciamo il caso che venga riconosciuto da Inail un

caso “dubbio” di infortunio ad un lavoratore di una ditta artigiana che, in forza di quel riconoscimento, si vedrebbe negare lo “sconto” Inail per artigiani (previsto dall'art. 1, co. 781, della Legge del 27 dicembre 2006, n. 296).

Insomma, i casi suddetti (cui potrebbero aggiungersi molte altre esemplificazioni, che qui non esponiamo solo per esigenze sintetiche) evidenziano inequivocabilmente che la definizione (o meno) dell'evento infortunio ha ricadute economiche, spesso anche significative, per il datore di lavoro. Peraltro, si noti *en passant* che nel secondo esempio proposto, quello dello sconto artigiani, “guadagna” anche l'Inail che, magari a fronte della liquidazione di poche centinaia di euro, vede il datore di lavoro perdere uno sconto ben più significativo (ora, è vero che a pensar male si fa peccato ma un po' di conflitto di interesse si configura, suavia ...).

Ma vi è, a guardar bene, un terzo aspetto peculiare a questo tipo di assicurazione: il rapporto di lavoro è un rapporto dinamico rispetto alla normale staticità dell'evento assicurato e dell'azione risarcitoria. Detto in altre parole, la definizione dell'evento infortunio ha significative ricadute su qualcosa che non è (normalmente) concluso bensì in divenire (il rapporto di lavoro stesso, ovviamente). Se ho un danno ad un'autovettura e si discute di chi è la colpa e/o di quanto sarà l'ammontare economico del danno, la discussione non cambierà nulla all'evento in sé, il danno causato dall'incidente stradale. Se discuto sull'esistenza o meno di un infortunio, invece, ho ricadute significative sulla considerazione di quell'evento nell'ambito del complesso di regole lavorative in corso. Ad esempio, se è un infortunio lavorativo (invece che extralavorativo) nella maggior parte dei casi (fatte salve eccezioni di particolari rapporti o Ccnl) il lavoratore non sarà tenuto ad alcun rispetto della domiciliazione e (di conseguenza) non si potranno richiedere visite di controllo, l'evento potrà non essere compreso ai fini del raggiungimento del periodo di comportamento, l'assenza sarà giustifi-





cata invece che ingiustificata. E così via. In tutto questo che possibilità di parola ha il datore di lavoro? Nessuna. Anzi no, una forma striminzita di intervento ce l'ha, può dichiarare in sede di denuncia di infortunio se ritiene che l'evento denunciato dal lavoratore sia vero o no, spiegandone i motivi. Dopo di che, nemmeno in questo caso acquisirà (anche solamente) il diritto di essere sentito da parte dell'Inail, il quale potrà liberamente e a propria insindacabile discrezione decidere. Tutto questo ci appare davvero iniquo, anche a fronte dei parecchi casi "non del tutto lineari" (per usare un eufemismo) in cui siamo incappati in tanti anni di professione. La proposta di legge che si sentiamo di avanzare è semplice ed intuitiva e prevede semplicemente di aggiungere un articolo (un 104/bis, ad esempio) al D.P.R. n. 1124/1965 che reciti sostanzialmente qualcosa del tipo:
"Contro la definizione di infortunio o malattia professionale, il datore di lavoro può ricorrere comunicando all'Istituto i motivi per i quali non ritiene giustificabile il provvedimento adottato dall'Istituto. Si applicano a tal fine le medesime

modalità, facoltà e tempistiche dell'art. 104."
 Mentre siamo in fase di definizione delle presenti riflessioni, rimbalza nella cronaca, con un discreto risalto, la notizia di quanto accaduto in Francia: un tribunale ha ritenuto sussistere la fattispecie di infortunio sul lavoro (con diritto della vedova al relativo indennizzo da parte del datore di lavoro) riguardante un impiegato commerciale che in viaggio di trasferta lavorativa è stato colto da un infarto (e purtroppo è deceduto) mentre nella propria camera di albergo si intratteneva nottetempo con una *escort*. Non conosciamo i risvolti esatti della vicenda e della sentenza, che tuttavia dai primi contorni del contesto ci lascia abbastanza basiti. La stessa ci dà tuttavia la possibilità di chiudere con una battuta che è anche un'amara riflessione, rispetto al tema che ci siamo proposti; quello che vorremmo cercare di evitare, approntando la possibilità di intervento proposta, è in buona sostanza che - indipendentemente da chi sia il cornuto - ci sia comunque sempre un sicuro (e talvolta ingiustamente) mazziato: il datore di lavoro.