



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in  
Economia e commercio

**GLI INFORTUNI SUL LAVORO**

Relatore:  
Prof. Laura Torsello

Rapporto Finale di:  
Leonardo Candelaresi

Anno Accademico 2021/2022

*“Si può cambiare solo se stessi,  
sembra poco ma se ci riuscissi  
faresti la rivoluzione”*

Vasco Rossi

## Indice

|                    |   |
|--------------------|---|
| Introduzione ..... | 5 |
|--------------------|---|

### CAPITOLO I

#### **CENNI STORICI SULLE PRIME TUTELE**

|  |   |
|--|---|
| 1.1 La legislazione alla fine dell'Ottocento ..... | 7 |
| 1.2 Lo sviluppo nel Novecento .....                | 9 |

### CAPITOLO II

#### **INFORTUNI SUL LAVORO, MALATTIE PROFESSIONALI, MALATTIE INFORTUNIO**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 2.1 Infortuni sul lavoro .....      | 12 |
| 2.1.1 L'infortunio in itinere ..... | 13 |
| 2.2 Malattie professionali .....    | 14 |
| 2.3 Malattie-infortunio .....       | 15 |

### CAPITOLO III

#### **FUNZIONAMENTO DELLA TUTELA**

|   |    |
|---|----|
| 3.1 Denuncia dell'infortunio e convenzione Inps/Inail ..... | 16 |
| 3.2 Le prestazioni .....                                    | 18 |
| 3.2.1 Prestazioni sanitarie e cure termali .....            | 19 |
| 3.2.2 Prestazioni economiche .....                          | 19 |
| 3.3 Il finanziamento delle prestazioni .....                | 21 |
| 3.4 La responsabilità civile del datore .....               | 22 |
| 3.4.1 Il regresso da parte dell'Inail .....                 | 23 |

### CAPITOLO IV

#### **IPOTESI DI ESCLUSIONE DELLA TUTELA**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Il rischio elettivo e il dolo del lavoratore ..... | 24 |
|--|----|

CAPITOLO V  
**IL CORONAVIRUS**

|  |    |
|--|----|
| 5.1 Le conseguenze in caso di mancata vaccinazione ..... | 26 |
| Ringraziamenti .....                                     | 29 |
| Bibliografia .....                                       | 30 |

## Introduzione

Tra i numerosi temi da affrontare nel mondo del lavoro, uno dei più importanti è sicuramente quello degli infortuni sul lavoro, la cui disciplina ha subito una notevole evoluzione a partire dalla seconda metà dell'Ottocento fino ad arrivare ai giorni nostri.

Prima di incominciare ad analizzare alcuni dei più importanti aspetti riguardanti questo argomento e le principali tutele, mi sembra necessario riportare alcuni dati riguardanti la situazione italiana degli infortuni sul lavoro nel 2021 emersi dalla relazione annuale pubblicata dal presidente dell'Inail Franco Bettoni il 25 luglio 2022: nel confronto con l'anno 2020 è emerso che gli infortuni denunciati all'Inail nell'anno passato sono stati 564.089, in calo dell'1,4% rispetto ai 572.191 del 2020, mentre le denunce di infortunio sul lavoro che hanno causato la morte sono state 1.361, anche queste in calo rispetto alle 1.684 del 2020, con un decremento del 19,2%.

I numeri appena mostrati potrebbero far pensare che la situazione italiana sia migliorata, ma bisogna tener conto di un fattore che negli ultimi due anni e mezzo ha segnato quasi ogni aspetto delle nostre vite, cioè il Coronavirus: infatti, considerando il fatto che la contrazione del virus durante l'attività lavorativa è considerata come un infortunio, e quindi tra i numeri sopra citati sono inglobati anche i contagi avvenuti sul luogo del lavoro, i contagi da Covid-19<sup>1</sup> sono passati da circa 150.000 nel 2020 a circa 50.000 nel 2021 e le morti da 600 a 200 circa. Queste notevoli diminuzioni spiegano i decrementi illustrati in precedenza e, ipotizzando l'assenza del virus e togliendolo dai conteggi effettuati, la situazione che inizialmente sembrava in miglioramento invece è peggiorata: le denunce per infortunio sono aumentate del 20% e le morti del 10% rispetto al 2020.

---

<sup>1</sup> Solo quelli avvenuti in ambito lavorativo

Tutto questo fa sorgere delle domande sul perché la situazione sia peggiorata, se sia per puro caso o per errori e mancanza di sicurezza nei luoghi di lavoro. In ogni caso bisognerà cercare di limitare il più possibile questo spiacevole aspetto della vita lavorativa e trovare i migliori metodi per tutelare i lavoratori.

# CAPITOLO I

## CENNI STORICI SULLE PRIME TUTELE

### 1.1 LA LEGISLAZIONE ALLA FINE DELL'OTTOCENTO

Il primo intervento italiano contro gli infortuni sul lavoro risale alla fine dell'Ottocento con la legge n. 80 del 17 marzo 1898, attraverso la quale si obbligavano i datori di lavoro del settore industriale ad assicurare i propri operai in caso di infortunio avvenuto durante l'attività lavorativa: tale tutela era prevista sia nel caso in cui l'infortunio fosse avvenuto per un caso fortuito, sia nel caso fosse avvenuto per una colpa imputabile al datore di lavoro o al lavoratore stesso.

Le ragioni che portarono a questo importante provvedimento iniziano con la rivoluzione industriale sviluppatasi in Inghilterra nell'ultimo quarto del XVIII secolo e diffusasi nel resto dell'Europa durante il secolo successivo. La rivoluzione aveva trasformato gradualmente le società da agricole-artigianali a industriali, con il conseguente spostamento di grande masse di lavoratori dalle campagne alle città: questo cambiamento aveva portato a un peggioramento delle loro condizioni di vita, dato che la maggiore ricchezza prodotta dal processo di industrializzazione era destinata ai possessori di capitali e dei mezzi di produzione<sup>2</sup>. Per far fronte a questa situazione vennero create le Società di mutuo soccorso (Sms), consistenti in organizzazioni tra i lavoratori, finanziate dagli stessi, per sostenersi a vicenda in caso di infortunio, malattia o per le spese funerarie in caso di morte. In Italia le Sms acquisirono personalità giuridica solo con

---

<sup>2</sup> E. Ales, G. Canavesi, D. Casale, R. Casillo, M. Esposito, G. Ludovico, R. Vianello, *Diritto della sicurezza sociale*, Giuffrè, Milano, 2021, p. 4

la legge 3818/1886<sup>3</sup>, in cambio però di una limitazione della propria autonomia d'azione, causata dalla volontà di sottoporle a un controllo pubblico per evitare che potessero diventare un mezzo di aggregazione sindacale.

Prima della legge 80/1898, con riferimento agli infortuni, si faceva riferimento agli articoli 1151 e seguenti del vecchio Codice Civile emanato nel 1865, che tutelavano il lavoratore infortunato solo nel caso in cui fosse riuscito a dimostrare, aspetto molto difficile, la colpa del datore per l'infortunio accaduto.

Negli anni successivi si diffuse la teoria del rischio professionale<sup>4</sup>, secondo la quale il danno provocato a chi agisce per l'interesse di un altro, deve essere da quest'ultimo risarcito; in questo modo veniva messa in secondo piano la dimostrazione della colpa del datore, come era illustrato nel Codice Civile. Tuttavia il risarcimento per il lavoratore non era automatico, dato che egli avrebbe dovuto agire comunque in giudizio per dimostrare che l'infortunio fosse avvenuto per un rischio legato all'attività lavorativa.

Per risolvere questa situazione poco chiara, l'Italia fece riferimento al modello tedesco delle assicurazioni, introdotto dal cancelliere Otto von Bismarck: egli tra il 1883 e il 1889 fece approvare dal Parlamento tre leggi che obbligavano i datori di lavoro ad assicurare i propri dipendenti contro gli infortuni, la malattia e la vecchiaia. Si giunse così alla l. 80/1898, fondata su una logica di compromesso: l'intero costo dell'assicurazione gravava sui datori, i quali però erano liberati dalla responsabilità civile in caso di loro colpa per l'infortunio, mentre ai lavoratori veniva corrisposto

---

<sup>3</sup> Prima l'esistenza delle Sms era stata legittimata con il diritto di associazione riconosciuto dallo Statuto Albertino del 1848

<sup>4</sup> E. Ales, G. Canavesi, D. Casale, R. Casillo, M. Esposito, G. Ludovico, R. Vianello, *Diritto della sicurezza sociale*, op. cit., p. 112



automaticamente un indennizzo, con l'esclusione però di agire in giudizio contro i datori al fine di ottenere una somma maggiore rispetto a quanto corrisposto dall'assicurazione<sup>5</sup>.

## 1.2 LO SVILUPPO NEL NOVECENTO

Dopo la l. 80/1898 la disciplina infortunistica si ampliò nel settore industriale con il passare del tempo; il Testo unico n. 51 del 31 gennaio 1904 introdusse alcune modifiche alla l. 80/1898, tra cui l'abolizione del principio della non obbligatorietà dell'assicurazione per i lavori attuati con meno di cinque operai e per quelli svolti in condizioni ambientali particolarmente rischiose<sup>6</sup>.

Per quanto riguarda il settore agricolo, invece, bisognerà aspettare quasi vent'anni per una tutela infortunistica. Con la l. 80/1898, infatti, la maggior parte dei lavoratori dei campi era rimasta esclusa dalla protezione, poiché nell'obbligo assicurativo rientravano solo le lavorazioni agricole con almeno sei operai adibiti all'utilizzo di macchine non mosse direttamente da loro stessi<sup>7</sup>. Negli anni successivi ci furono dei tentativi per estendere completamente l'assicurazione al settore agricolo: tra questi bisogna ricordare nel 1907 e nel 1909 le due proposte, entrambe non approvate, del senatore Emilio Conti<sup>8</sup>. Finalmente, attraverso il d.l.lgt. n. 1450 del 1917, l'assicurazione obbligatoria venne estesa al settore agricolo<sup>9</sup>; tale provvedimento, oltre ad essere un dovere sociale, fu anche un segno di

---

<sup>5</sup> Artt. 22 e 24 l. n. 80/1898

<sup>6</sup> G. Alibrandi, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 2002, p. 35

<sup>7</sup> E. Zampetti, *Gli infortuni sul lavoro in agricoltura*, "La legislazione sociale in Italia dall'inizio del secolo alla vigilia della Prima Guerra Mondiale"

<sup>8</sup> Inizialmente fu proposta l'estensione dell'assicurazione obbligatoria a favore dei lavoratori della terra, successivamente l'assicurazione della terra lavorata e non dei contadini

<sup>9</sup> Beneficiavano dell'assicurazione coloro che prestavano abitualmente opera manuale nelle aziende agricole e che avevano un'età compresa tra i 9 e 75 anni; il diritto all'indennità era previsto in tutti i casi di infortunio da cui fosse derivata la morte, l'inabilità permanente assoluta o parziale (riduzione della capacità lavorativa superiore del 15%) o l'inabilità temporanea assoluta (per un periodo superiore a 10 giorni)

riconoscenza della nazione verso centinaia di migliaia di contadini che si erano messi a disposizione per combattere durante la Prima Guerra Mondiale<sup>10</sup>.

Durante il ventennio fascista con il regio decreto n. 928 del 1929 fu introdotta l'assicurazione obbligatoria contro alcune malattie professionali nel settore industriale e con il regio decreto legge n. 264 del 23 marzo 1933 fu istituito l'I.N.F.A.I.L. (Istituto Nazionale Fascista per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro), corrispondente all'attuale I.N.A.I.L. Nel settore industriale venne operata una riforma attraverso il regio decreto n. 1765 del 1935, che introdusse l'automaticità del diritto alle prestazioni e l'erogazione di prestazioni sanitarie oltre quelle economiche.

Nel 1942 fu emanato il codice civile, tuttora in vigore, composto da sei libri, il V dei quali intitolato "Del lavoro", nel quale possiamo trovare l'art. 2087 riguardo alla tutela delle condizioni di lavoro; l'articolo afferma che "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".

Tra gli articoli della Costituzione, entrata in vigore il 1° gennaio 1948, bisogna citare l'art. 38 comma 2, nel quale si afferma che "i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria".

Di grandissima importanza nella seconda metà del Novecento è il D.P.R. n. 1124 del 1965 che emanò il "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie

---

<sup>10</sup> F. De Compadri, P. Gualtierotti, *L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 2002, p. 6

professionali”, integrato e modificato negli anni successivi. Nell’art. 1 del Testo unico (T.U.) viene stabilita l’assicurazione obbligatoria per i lavoratori che utilizzano macchine non mosse direttamente da loro stessi, apparecchi a pressione, apparecchi e impianti elettrici o termici; nei successivi commi dell’articolo vengono indicate le lavorazioni protette che non rientrano nei casi del primo comma, sostanzialmente la tutela trova applicazione per tutti i lavoratori subordinati e non più solamente per quelli del settore industriale, come era invece stabilito all’inizio del secolo.

Tra la fine del Novecento e l’inizio degli anni 2000 l’assicurazione è stata estesa anche ai lavoratori italiani impiegati all’estero (l. n. 398 del 1987), ai lavoratori in ambito domestico<sup>11</sup> (l. n. 493 del 1999) e, con il d.lgs. n. 38 del 2000, ai lavoratori dell’area dirigenziale (art. 4), ai lavoratori parasubordinati (art. 5) e agli sportivi professionisti dipendenti (art. 6)<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Si intendono i lavoratori, di età compresa tra i 18 e 65 anni, impegnati esclusivamente in ambito domestico

<sup>12</sup> M. Persiani, M. D’Onghia, *Diritto della sicurezza sociale*, Giappichelli Editore, Torino, 2022 p. 97

## CAPITOLO II

### INFORTUNI SUL LAVORO, MALATTIE PROFESSIONALI, MALATTIE-INFORTUNIO

Un importante aspetto da considerare prima di vedere il funzionamento della tutela antinfortunistica è la differenza tra gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali e le malattie-infortunio.

#### 2.1 INFORTUNI SUL LAVORO

La definizione di infortunio sul lavoro è contenuta nel D.P.R. n. 1124 del 1965 il quale afferma che il diritto alla prestazione sorge in «tutti i casi di infortunio avvenuti 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 comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni». I due requisiti fondamentali, indicati nell'art. 2 del D.P.R. n. 1124 del 1965, sono quindi la **causa violenta**, che sta ad indicare che il fatto lesivo deve essere avvenuto in maniera rapida, e l'**occasione di lavoro**. Per spiegare l'occasione di lavoro, si può fare la distinzione tra rischio specifico e rischio generico<sup>13</sup>: il primo grava su coloro che svolgono l'attività lavorativa e ne determina l'esposizione all'infortunio, il secondo si riferisce a qualsiasi individuo e non è collegato alla prestazione lavorativa. Solo l'infortunio causato da un rischio specifico è indennizzato, ma ci può essere un altro tipo di rischio per il quale si può ottenere l'indennizzo dopo l'infortunio, cioè il rischio generico aggravato da specifici elementi lavorativi: un esempio può essere un muratore che,

---

<sup>13</sup> F. del Giudice, F. Mariani, M. Solombrino, *Legislazione e Previdenza Sociale*, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli, 2010, p. 537

attraversando una strada con la sua attrezzatura da lavoro, rischia di essere investito<sup>14</sup>.

In sostanza, l'occasione di lavoro indica che il lavoro abbia implicato l'esposizione della persona all'infortunio e non necessariamente che il lavoro sia la causa dell'infortunio<sup>15</sup>.

### **2.1.1 L'infortunio in itinere**

All'occasione di lavoro può essere collegato l'infortunio in itinere, la cui nozione è stata introdotta dall'art. 12 del d.lgs. n. 38/2000<sup>16</sup>: si tratta dell'infortunio che avviene durante il tragitto che il lavoratore effettua per recarsi dall'abitazione ai locali lavorativi e viceversa, oppure per passare da un locale lavorativo a un altro, o durante il percorso dal luogo lavorativo a quello di consumazione abituale dei pasti<sup>17</sup>; è importante precisare che gli eventi protetti sono solo quelli che avvengono durante il percorso, quindi se il lavoratore, uscendo di casa, dovesse cadere dalle scale, non si tratterebbe di un infortunio in itinere. Inoltre vengono esclusi dalla tutela gli infortuni avvenuti durante deviazioni inopportune e ingiustificate dal percorso usuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Tale infortunio è tutelato solo se il lavoratore abbia utilizzato mezzi pubblici, considerati più sicuri rispetto a quelli privati. Tuttavia la tutela può essere estesa anche con riguardo all'utilizzo di mezzi privati:

- nel caso in cui tale scelta sia motivata da ragioni familiari, come ad esempio la necessità di utilizzare l'automobile per accompagnare i propri figli a scuola;

---

<sup>14</sup> In questo caso si tratta di un rischio generico aggravato, se invece ci fosse un altro individuo ad attraversare la strada si tratterebbe di un rischio generico

<sup>15</sup> A. Di Stasi, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2019, p. 359

<sup>16</sup> La nozione è contenuta in un nuovo comma che è stato aggiunto agli artt. 2 e 210 del T.U., contenenti la definizione di infortunio sul lavoro

<sup>17</sup> Solo nel caso in cui nel luogo lavorativo non sia presente un servizio di mensa

- nel caso in cui l'utilizzo del mezzo privato sia necessario per motivi logistici, come ad esempio la mancanza di mezzi pubblici per raggiungere il luogo di lavoro o la loro incompatibilità con gli orari lavorativi.

L'unico mezzo privato per il quale il lavoratore non ha bisogno di dimostrare le motivazioni che hanno condotto al suo utilizzo è la bicicletta, per le positive conseguenze del suo utilizzo dal punto di vista ecologico-ambientale<sup>18</sup>.

Una questione molto discussa sull'utilizzo dei mezzi propri riguarda la condotta di guida del lavoratore: un infortunio avvenuto per una violazione del codice della strada potrebbe essere interpretato come un rischio elettivo<sup>19</sup>, non rientrante nella tutela Inail, o come negligenza e imprudenza da parte del conducente, caso invece tutelato dall'istituto.

Infine, aspetto abbastanza scontato, il lavoratore infortunatosi alla guida sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o di alcool, oppure sprovvisto di patente, non ha diritto alla tutela assicurativa.

Secondo quanto riportato dalla relazione annuale del 2021 del Presidente dell'Inail<sup>20</sup>, tra i 349.643 infortuni riconosciuti sul lavoro nell'anno passato, 48.285 (pari al 13,8%) sono stati classificati come infortuni in itinere, in aumento rispetto al 2020, quando se ne contarono 40.561 (pari al 10,3% degli infortuni totali).

## **2.2 MALATTIE PROFESSIONALI**

Come per gli infortuni sul lavoro, anche per le malattie professionali bisogna fare riferimento al D.P.R. n. 1124 del 1965, in cui vengono individuati i requisiti che permettono di catalogare una malattia come una

---

<sup>18</sup> Precisazione introdotta negli artt. 2 e 210 del T.U. dall'art. 5 della l. n. 221/2015

<sup>19</sup> Rischio elettivo approfondito nel capitolo 4

<sup>20</sup> Cfr. Introduzione

malattia professionale: l'**occasione di lavoro**, come illustrato nel precedente paragrafo, e la **causa** dell'evento, che però non è traumatica e repentina, bensì è **lenta e progressiva**, e può manifestare i suoi effetti anche a distanza di molto tempo. Le malattie professionali sono elencate e per ognuna sono indicate le lavorazioni che possono causarla (c.d. "**sistema tabellare**"); attualmente l'elenco delle malattie professionali riferite al settore industriale ne contiene 58, mentre quello del settore agricolo ne contiene 27, tuttavia questo elenco può essere aggiornato periodicamente, come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 38 del 2000.

Possono essere oggetto della tutela anche malattie non tabellate, a condizione che il lavoratore ammalato riesca a dimostrare di aver contratto la malattia in seguito allo svolgimento dell'attività lavorativa. Dato che la prova può risultare particolarmente ardua, il d.lgs. 328/2000 ha stabilito una lista di malattie di probabile e possibile origine lavorativa da tenere sotto osservazione, eventualmente da aggiungere a quelle tabellate<sup>21</sup>.

### **2.3 MALATTIE-INFORTUNIO**

Le malattie-infortunio sono eventi lesivi causati da processi morbosi provocati dalla penetrazione nell'organismo di germi patogeni, i quali danno luogo a patologie che sono qualificate e trattate come gli infortuni sul lavoro<sup>22</sup>. Alcuni esempi di malattie-infortunio sono l'epatite virale contratta dal personale sanitario, il tetano, al quale sono esposti i lavoratori che maneggiano arnesi di ferro, e, tema strettamente attuale che verrà ripreso nei prossimi capitoli, il Covid-19.

---

<sup>21</sup> A. Di Stasi, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, op. cit., pp. 361-362

<sup>22</sup> E. Murolo, *Casi dubbi e Convenzione Inps/Inail*, "Diritto & Pratica del Lavoro", 2022, 23, p. 1446

## CAPITOLO III

### FUNZIONAMENTO DELLA TUTELA

#### 3.1 DENUNCIA DELL'INFORTUNIO E CONVENZIONE INPS/INAIL

La qualificazione di un incidente come infortunio sul lavoro può sembrare semplice e automatica, tuttavia non è così, dato che c'è bisogno di una rigorosa istruttoria sia medico-legale che amministrativa, affinché l'evento accaduto abbia i requisiti di legge per essere indennizzato da parte dell'Inail<sup>23</sup>.

La procedura comincia con la denuncia dell'infortunio all'Inail da parte del datore di lavoro: questa deve essere eseguita esclusivamente online entro due giorni da quando è stato ricevuto il primo certificato medico; se l'infortunio ha provocato la morte, o messo in pericolo di morte il lavoratore, la denuncia deve essere effettuata entro 24 ore dall'evento<sup>24</sup>. Rispetto al passato il compito del datore è stato alleggerito, dato che adesso egli non deve più stabilire se l'evento si tratta di una malattia o di un infortunio, e di conseguenza contattare Inps o Inail, poiché sono direttamente i medici e le strutture sanitarie che curano i lavoratori che inviano i certificati all'Ente previdenziale che ritengono competente.

Nel caso si tratti di un infortunio in itinere, l'Inail di solito chiede al datore e al lavoratore infortunato la compilazione del "Questionario per incidenti stradali", per avere a disposizione maggiori informazioni riguardo all'evento.

---

<sup>23</sup> E. Murolo, *Casi dubbi e Convenzione Inps/Inail*, "Diritto & Pratica del Lavoro", op. cit., p. 1445

<sup>24</sup> R. Barchi, *Le controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatorie*, Cedam, Padova, 2004, p. 43



Successivamente inizia l'istruttoria da parte dell'Inail: l'istruttoria medico-legale serve per verificare la compatibilità delle lesioni subite dal lavoratore con le cause e con le circostanze con le quali è accaduto l'infortunio, mentre l'istruttoria amministrativa serve per individuare il nesso tra il rischio dell'attività svolta e assicurata e le modalità con cui l'infortunio in esame si è verificato.

I provvedimenti presi dall'Inail sono opponibili dal lavoratore interessato, ai sensi dell'art. 104 del D.P.R. 1124/1965, ma non dal datore.

Una volta terminata l'istruttoria, l'Inail può emettere:

- un provvedimento di accoglimento, nel caso in cui riconosca l'evento denunciato come infortunio sul lavoro, procedendo all'erogazione delle prestazioni assicurative
- un provvedimento di rigetto, nel caso in cui dall'istruttoria siano emersi fatti o circostanze che non consentano di qualificare l'evento come infortunio sul lavoro

Nel secondo caso si attiva la ***Convenzione Inps/Inail***: questa convenzione è stata stipulata dai due istituti nel 2015<sup>25</sup> al fine di gestire i casi dubbi che vengono denunciati in caso di infortunio o malattia e garantire la continuità e l'immediatezza nell'erogazione delle prestazioni ai lavoratori infortunati e ammalati.

La convenzione si attiva anche in caso di erroneo indirizzamento delle denunce e/o dei certificati ai due Enti previdenziali, e opera in entrambe le direzioni, cioè sia nel caso di eventi sconosciuti dall'Inail come infortuni sul lavoro, sia nel caso di eventi sconosciuti dall'Inps come malattie comuni, che successivamente saranno passati in gestione all'Ente di competenza.

---

<sup>25</sup> Circolare Inail n. 47/2015 e circolare Inps n. 69/2015

Durante la procedura le prestazioni vengono erogate dall'Ente al quale il lavoratore si è inizialmente rivolto e, nel caso in cui l'evento fosse di competenza dell'altro, quest'ultimo provvederà a rimborsare al primo il valore delle prestazioni erogate fino a quel momento.

L'Inail, se ritiene che il caso non rientri nella propria competenza, per evitare esborsi superiori al dovuto, dopo averlo segnalato all'Inps, provvede a erogare al lavoratore l'indennità giornaliera «nei limiti dell'indennità di malattia» per un periodo massimo indennizzabile di 180 giorni; se alla fine il caso risulterà effettivamente di competenza dell'Inps, il lavoratore avrà già ricevuto l'indennità di malattia, mentre se il caso risulterà di competenza dell'Inail, quest'ultimo dovrà corrispondere al lavoratore la differenza tra l'importo totale dell'indennità per inabilità dal lavoro e l'importo già versato.

Durante la procedura il datore di lavoro non deve fare niente, viene però informato riguardo agli sviluppi della pratica e le decisioni assunte.

Può accadere che il disconoscimento da parte dell'Inail non sia condiviso dall'Inps e sia impugnato da quest'ultimo, con conseguente restituzione del caso all'Inail per effettuare ulteriori verifiche; l'impugnazione può avvenire per due volte, dopodiché la decisione viene rimessa a un apposito Collegio regionale.

### **3.2 LE PRESTAZIONI**

Il lavoratore infortunato o affetto da una malattia professionale riceve delle prestazioni sia dal datore di lavoro sia dall'Inail. Le prestazioni sono di due tipi: prestazioni sanitarie e cure termali e prestazioni economiche<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> F. del Giudice, F. Mariani, M. Solombrino, *Legislazione e Previdenza Sociale*, op.cit., p. 549

### **3.2.1 Prestazioni sanitarie e cure termali**

Sono destinate a garantire il diritto alla salute e finalizzate al recupero dell'attitudine al lavoro; le prestazioni sanitarie consistono in cure mediche e chirurgiche poste a carico dell'Inail per tutta la durata dell'inabilità ed, eventualmente, anche dopo.

Le cure termali, invece, vengono erogate per permettere una specifica riabilitazione ai titolari di rendita, superiore all'11%, i quali abbiano dei postumi dovuti all'infortunio o alla malattia professionale.

Il lavoratore non può rifiutare di sottoporsi alle cure ritenute necessarie senza un giustificato motivo; il rifiuto ingiustificato comporta la perdita dell'indennità per inabilità temporanea e la diminuzione della rendita a quella misura presunta alla quale sarebbe stata ridotta se il lavoratore si fosse sottoposto alle cure prescritte<sup>27</sup>.

### **3.2.2 Prestazioni economiche**

Sono erogate per garantire un risarcimento economico e sono sia a carico del datore sia dell'Inail.

Il datore di lavoro è tenuto a versare<sup>28</sup>:

- l'intera retribuzione per il giorno in cui si è verificato l'infortunio o si è manifestata la malattia professionale;
- il 60% della retribuzione per i tre giorni successivi, quota che potrebbe essere aumentata in base ai contratti collettivi;
- l'eventuale integrazione dell'indennità temporanea erogata dall'Inail per raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

L'Inail deve erogare:

---

<sup>27</sup> Art. 87 del D.P.R. 1124/1965

<sup>28</sup> A. Di Stasi, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, op. cit., pp. 363-364

- l'indennità temporanea a partire dal quarto giorno dopo l'infortunio o la manifestazione della malattia, equivalente al 60% della retribuzione giornaliera per i primi 90 giorni di inabilità e al 75% a partire dal 91° giorno. Spesso la contrattazione collettiva prevede che il pagamento dell'indennità temporanea sia effettuato dal datore, il quale successivamente sarà rimborsato dall'Inail;
- la rendita per inabilità permanente per infortuni e malattie professionali avvenuti prima del 25 luglio 2000 che abbiano provocato una diminuzione della capacità lavorativa superiore al 10%;
- l'indennizzo per inabilità permanente per gli eventi accaduti dopo il 25 luglio 2000, erogabile a partire da una menomazione pari al 6% della capacità lavorativa<sup>29</sup>;
- la rendita ai superstiti, spettante ai familiari, in caso di morte a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale;
- l'assegno funerario per coloro che hanno sostenuto le spese funerarie in caso di morte per infortunio sul lavoro o malattia professionale;
- lo speciale assegno continuativo mensile, spettante ai superstiti<sup>30</sup> nel caso di decesso di titolare di rendita con inabilità superiore al 65%, avvenuto per cause estranee all'infortunio o alla malattia professionale;
- l'assegno per assistenza personale continuativa per il titolare di rendita per inabilità al 100% che ha bisogno di essere assistito da un'altra persona;

---

<sup>29</sup> Se la menomazione è compresa tra il 6% e il 15% l'indennizzo viene erogato in conto capitale in base al sesso, alla percentuale del danno e all'età dell'infortunato; se la menomazione supera il 15% il lavoratore percepisce una rendita, formata da una quota per danno biologico con riferimento alla percentuale di danno e una quota aggiuntiva basata sulla retribuzione del lavoratore

<sup>30</sup> A condizione che non percepiscano altre prestazioni economiche previdenziali d'importo pari o superiore all'assegno stesso

- l'assegno di incollocabilità<sup>31</sup> per chi ha un'inabilità superiore al 33% ed è dichiarato incollocabile presso aziende private e pubbliche.

Nella seguente tabella vengono riepilogate le prestazioni erogate dal datore di lavoro e dall'Inail in caso di inabilità temporanea o permanente

|  | <b>Periodo</b>                      | <b>Datore</b>                    | <b>Inail</b>   |
|--|-------------------------------------|----------------------------------|--|
| <u>Inabilità temporanea assoluta</u>                                     | 1° giorno                           | 100% della retribuzione          |  |
|  | 2°-3°-4° giorno                     | Almeno il 60% della retribuzione |  |
|  | dal 5° giorno                       | 40% della retribuzione           | 60% della retribuzione   |
|  | dal 91° giorno fino alla guarigione | 25% della retribuzione           | 75% della retribuzione   |
| <u>Inabilità permanente</u><br>(per gli eventi successivi al 25/07/2000) |                                     |                                  | Indennizzo in conto capitale (menomazione compresa tra il 6% e il 15%) |
|  |                                     |                                  | Rendita (menomazione superiore al 16%)                                 |

### 3.3 IL FINANZIAMENTO DELLE PRESTAZIONI

Per quanto riguarda il finanziamento dell'assicurazione contro gli infortuni, questo è posto a carico del datore di lavoro (art. 27 del D.P.R. 1124/1965), che è tenuto al pagamento dei relativi contributi. L'importo del premio assicurativo<sup>32</sup> è determinato in base alla pericolosità dell'attività esercitata dal datore ed è calcolato moltiplicando le retribuzioni dovute ai lavoratori con il "tasso medio di tariffa", che è una percentuale che definisce la

<sup>31</sup> È un assegno mensile e il suo valore viene rivalutato annualmente con decreto ministeriale

<sup>32</sup> E. Ales, G. Canavesi, D. Casale, R. Casillo, M. Esposito, G. Ludovico, R. Vianello, *Diritto della sicurezza sociale*, op. cit., p. 143

rischiosità dell'attività registrata a livello nazionale, rischio che può variare in relazione all'andamento degli infortuni e delle malattie professionali avvenuti nell'impresa o in caso di interventi migliorativi: se il datore col passare del tempo ha adottato dei provvedimenti per garantire maggiore sicurezza sul luogo di lavoro, di conseguenza il tasso medio di tariffa si ridurrà, causando la riduzione del premio da pagare.

Inoltre il datore è tenuto a comunicare l'inizio di una nuova attività, descrivendo le nuove lavorazioni svolte, le generalità dei lavoratori con le rispettive retribuzioni e le ore di lavoro; in caso di mancata comunicazione egli è punibile con una sanzione amministrativa.

Per concludere, è importante ricordare che, in caso di mancato pagamento del premio da parte del datore di lavoro<sup>33</sup>, è valido il principio dell'automaticità delle prestazioni assicurative (art. 22 del r.d. n. 1765 del 1935), che garantisce le prestazioni ai lavoratori indipendentemente dalla situazione contributiva del loro datore.

### **3.4 LA RESPONSABILITÀ CIVILE DEL DATORE**

L'assicurazione non esonera completamente il datore di lavoro dalla responsabilità civile; infatti l'art. 10 del T.U. afferma che la responsabilità civile rimane “quando il fatto dal quale l'infortunio o la malattia professionale sono derivati costituisca reato perseguibile d'ufficio, imputabile al datore di lavoro o alle persone del cui operato egli debba rispondere secondo il Codice Civile”. Nel caso in cui sia accertata la responsabilità datoriale, il lavoratore ha diritto a un risarcimento per la parte eccedente le indennità già liquidate dall'istituto assicuratore. Inoltre,

---

<sup>33</sup> In questo caso l'Inail può procedere alla riscossione coattiva dei contributi non versati

nei casi di morte sul lavoro, ai familiari della vittima va riconosciuto il diritto al risarcimento per il danno morale causato dalla perdita<sup>34</sup>.

### **3.4.1 Il regresso da parte dell'Inail**

Un'altra conseguenza dell'accertamento della responsabilità civile del datore è l'azione di regresso che può essere esercitata dall'istituto assicuratore verso il datore stesso. L'azione può essere promossa dall'Inail anche contro i lavoratori, diversi dall'infortunato, responsabili dell'illecito compiuto in esecuzione del lavoro cui erano addetti, poiché la responsabilità è ricollegabile alla loro condotta, essendo loro gli organi o gli strumenti a mezzo dei quali il datore ha commesso la violazione delle norme infortunistiche relative al rapporto di lavoro<sup>35</sup>.

L'azione di regresso è autonoma rispetto alla richiesta di risarcimento spettante all'infortunato nei confronti del responsabile civile ed è legata a un termine di prescrizione di tre anni<sup>36</sup> dal giorno in cui la sentenza penale è divenuta irrevocabile (art. 112 del T.U.).

---

<sup>34</sup> A. Di Stasi, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, op. cit., p. 364

<sup>35</sup> F. De Compadri, P. Gualtierotti, *L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, op. cit., p. 822

<sup>36</sup> Il termine triennale di prescrizione è suscettibile di interruzione, secondo gli artt. 2943 e seguenti c.c.

## CAPITOLO IV

### **IPOTESI DI ESCLUSIONE DELLA TUTELA**

L'assicurazione contro gli infortuni non è legata solo all'occasione di lavoro e alla causa violenta, come mostrato in precedenza<sup>37</sup>, ma dipende anche dal comportamento del lavoratore infortunatosi nello svolgere le proprie mansioni: una condotta sbagliata, infatti, potrebbe far venir meno l'intervento della tutela infortunistica. Nel seguente paragrafo verranno illustrati alcuni casi di esclusione della tutela.

#### **4.1 IL RISCHIO ELETTIVO E IL DOLO DEL LAVORATORE**

Il **rischio elettivo** è quel rischio causato da una condotta del dipendente volontaria, arbitraria e abnorme rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute; tale condotta espone il lavoratore a un rischio diverso da quello previsto per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Poiché le azioni eseguite dal lavoratore non sono necessarie per conseguire il fine lavorativo, il rischio elettivo rientra nei casi in cui la tutela infortunistica è negata dall'Inail. Un semplice esempio può essere un operaio che, “giocando” con gli attrezzi messi a disposizione per svolgere la mansione e utilizzandoli in modo inappropriato, subisce delle lesioni.

Spesso è facile confondere il rischio elettivo sopra descritto con l'imprudenza e la negligenza del lavoratore<sup>38</sup>: in quest'ultimo caso l'infortunio è causato da un atteggiamento poco attento del lavoratore nello svolgimento dell'attività lavorativa e, a differenza del rischio elettivo, rientra nella tutela Inail. In sostanza, la differenza sta nel fatto che nel caso

---

<sup>37</sup> Paragrafo 2.1

<sup>38</sup> M. Lambrou, *Rischio elettivo negli infortuni sul lavoro*, “Diritto & Pratica del Lavoro”, 2022, 8, p. 495



di elettività il comportamento del lavoratore è totalmente separato dal fine lavorativo, mentre nel caso di negligenza o imprudenza il comportamento è legato alla mansione che deve essere svolta.

Un altro caso in cui non è prevista la tutela assicurativa è quello del **dolo del lavoratore**, secondo l'art. 11, comma 3, del T.U. n. 1124 del 1965<sup>39</sup>, cioè nel caso in cui egli stesso provochi volontariamente l'evento lesivo con la volontà di trarre in inganno terzi. Il dolo, quindi, spezza qualsiasi legame eziologico fra lavoro ed evento e si pone come causa esclusiva di quest'ultimo; come accade nei casi di responsabilità civile del datore<sup>40</sup>, l'istituto assicuratore ha diritto all'azione di regresso nei confronti dell'infortunato, quando l'infortunio sia avvenuto per dolo del medesimo accertato con sentenza penale<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Con riferimento anche all'art. 1900 c.c., comma 1: "L'assicuratore non è obbligato per i sinistri cagionati da dolo o colpa grave del contraente, dell'assicurato o del beneficiario, salvo patto contrario per i casi di colpa grave"

<sup>40</sup> Paragrafo 3.4

<sup>41</sup> F. De Compadri, P. Gualtierotti, *L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, op. cit., p. 825

## CAPITOLO V

### IL CORONAVIRUS

Come è stato detto in precedenza, l'infezione da Covid-19 nei luoghi di lavoro è considerata come una malattia-infortunio e di conseguenza la tutela utilizzata dall'Inail è la stessa degli infortuni sul lavoro.

#### **5.1 LE CONSEGUENZE IN CASO DI MANCATA VACCINAZIONE**

Per combattere il virus nel 2021 si è diffusa nel Paese un'ampia campagna vaccinale, grazie alla quale i contagi da Covid-19 sono diminuiti progressivamente; la vaccinazione è stata fortemente consigliata, ma non è stata resa obbligatoria e questo ha portato a delle situazioni in ambito lavorativo che possono essere giudicate in modo diverso e contrastante dalle diverse persone coinvolte.

La questione più impegnativa da affrontare riguarda i provvedimenti da attuare nei confronti dei lavoratori che, dopo avere rifiutato la somministrazione del vaccino, contraggano il virus durante l'attività lavorativa: a questi deve essere riconosciuta la tutela dell'Inail oppure no?

Prima di rispondere a questa domanda bisogna tener conto che ci sono alcuni lavoratori per i quali, seppur in momenti diversi, l'obbligo vaccinale è stato imposto: ad esempio, per il personale sanitario la vaccinazione è stata resa obbligatoria fin da subito con d.l. n. 44 del 01.04.2021<sup>42</sup>, mentre il d.l. n. 1 del 07.01.2022 ha esteso l'obbligatorietà a tutti i lavoratori ultracinquantenni. Per questi il problema sopra citato non sorge, dato che la

---

<sup>42</sup> l'obbligo vaccinale è stato prolungato fino al 31.12.2022 attraverso il d.l. n. 24 del 24.03.2022

vaccinazione è una condizione imprescindibile per svolgere l'attività lavorativa.

Ritornando al problema posto inizialmente, innanzitutto, bisogna tenere presente l'art. 32 comma 2 della Costituzione, che afferma che “nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.”

Per quanto riguarda il dipendente non vaccinato che abbia contratto il Coronavirus, ci possono essere due interpretazioni per valutare la sua condotta. Innanzitutto, essa non può essere qualificata come dolosa<sup>43</sup>, poiché egli non ha la volontà di contagiarsi per ottenere l'indennizzo assicurativo.

Secondo alcuni, la mancata vaccinazione può rappresentare un comportamento imprudente da parte del lavoratore, dato che è maggiormente esposto al rischio di contagio, tuttavia, come mostrato in precedenza<sup>44</sup>, egli è tutelato dall'Inail.

Secondo altri, invece, il rifiuto alla vaccinazione deve essere riconosciuto come rischio elettivo, per il fatto che la decisione del dipendente di non vaccinarsi è un atto diretto a soddisfare impulsi personali e interrompe il nesso con il lavoro<sup>45</sup>: questo ragionamento viene fatto perché si tende a qualificare come rischio elettivo comportamenti che, pur connessi all'attività lavorativa, siano però gravemente imprudenti<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> V. Cangemi, *La posizione dei lavoratori non vaccinati nel sistema di tutele INAIL*, “Lavoro e previdenza oggi”, 2021, 11-12, pp. 717-718

<sup>44</sup> Paragrafo 4.1

<sup>45</sup> V. Cangemi, *La posizione dei lavoratori non vaccinati nel sistema di tutele INAIL*, “Lavoro e previdenza oggi”, op. cit., p. 720

<sup>46</sup> A questo ragionamento può essere ricollegato il tema della condotta di guida del lavoratore infortunatosi lungo il tragitto (paragrafo 2.1.1): la violazione del codice della strada potrebbe essere interpretata come un rischio elettivo, e non come imprudenza del lavoratore stesso

In realtà, essendo il rischio elettivo considerato come rischio estraneo al lavoro, l'infezione da Covid-19 per un lavoratore non vaccinato non può rientrare in questa ipotesi, poiché egli è esposto a un rischio relativo al lavoro e non estraneo ad esso; quindi, affinché l'evento sia indennizzabile, è sufficiente che la condotta, seppur abnorme, sia comunque finalizzata allo svolgimento dell'attività lavorativa.

## Ringraziamenti

Innanzitutto voglio ringraziare i miei genitori che mi hanno permesso di studiare, pagando le tasse universitarie, e mi hanno sostenuto in ogni mia scelta.

Grazie ai miei fratelli Massimo e Francesco, a Benedetta, Claudia e Francesca, grazie a zia Sesa e nonna Diva, che mi hanno spronato a non fermarmi mai e mi hanno motivato e tirato su il morale nei momenti più difficili.

Ringrazio i miei amici di sempre, Balla, Bincio, Bonvi, Divo, Maicol, Michi e Stè, grazie ai quali ho potuto distrarmi dagli studi quando era necessario, passando momenti indimenticabili che porterò per sempre con me.

Ci tengo a ringraziare la professoressa Torsello, che mi ha aiutato e mi ha dato consigli utili per la stesura di questa tesi.

Infine, voglio ringraziare me stesso per aver dedicato il mio tempo a questo percorso, che spero in futuro mi possa dare grandi soddisfazioni, e per avere raggiunto questo importante risultato, non mollando mai, neanche di fronte a difficoltà che sembravano insuperabili.

## Bibliografia

- E. Ales, G. Canavesi, D. Casale, R. Casillo, M. Esposito, G. Ludovico, R. Vianello, *Diritto della sicurezza sociale*, Giuffrè, Milano, 2021
- G. Alibrandi, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 2002
- R. Barchi, *Le controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatorie*, Cedam, Padova, 2004
- V. Cangemi, *La posizione dei lavoratori non vaccinati nel sistema di tutele INAIL*, in “Lavoro e previdenza oggi”, 11-12/2021
- F. De Compadri, P. Gualtierotti, *L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 2002
- F. del Giudice, F. Mariani, M. Solombrino, *Legislazione e Previdenza Sociale*, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli, 2010
- A. Di Stasi, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2019
- M. Lambrou, *Rischio elettivo negli infortuni sul lavoro*, in “Diritto & Pratica del Lavoro”, 8/2022
- E. Murolo, *Casi dubbi e Convenzione Inps/Inail*, in “Diritto & Pratica del Lavoro”, 23/2022
- M. Persiani, M. D'Onghia, *Diritto della sicurezza sociale*, Giappichelli Editore, Torino, 2022
- Relazione annuale Inail 2021 reperibile sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it)
- E. Zampetti, *Gli infortuni sul lavoro in agricoltura*, “La legislazione sociale in Italia dall'inizio del secolo alla vigilia della Prima Guerra Mondiale”