

# Calcolo dell'infortunio

## Riferimenti normativi

- **DPR 30 giugno 1965, n.1124** (c.d. *Testo Unico / T.U.*)

L'infortunio è l'evento accaduto al lavoratore per causa violenta in occasione di lavoro e da cui sia derivata la morte o l'inabilità permanente assoluta o parziale, o un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.

## Soggetti interessati

- **Istituto assicuratore** (in genere INAIL) e **Datore di lavoro**: soggetti erogatori del trattamento di infortunio.
- **Lavoratore**: beneficiario del trattamento di infortunio. I datori di lavoro devono assicurare contro gli infortuni lavoratori dipendenti, lavoratori a progetto, dirigenti e sportivi professionisti. L'assicurazione ha lo scopo di garantire ai lavoratori la necessaria tutela fisica, giuridica, sanitaria ed economica.

## Documenti

In genere vi è libertà di forma per la comunicazione al datore dell'avvenuto infortunio. Tutte le comunicazioni successive, invece, consistono in certificati medici, moduli o denunce scritte.

## Termini e modalità

### Trasmissione certificazione

Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio gli accada, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro o al dirigente o al preposto. L'omessa/ritardata informativa al datore di lavoro, che per questo motivo denuncia in ritardo l'infortunio all'INAIL, comporta per il lavoratore la perdita dell'indennità per i giorni che precedono quelli in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio.

Il lavoratore deve inviare al datore di lavoro i certificati medici attestanti l'inizio, la continuazione e la guarigione dall'infortunio.

Il datore di lavoro deve accompagnare l'infortunato all'ambulatorio INAIL o al più vicino pronto soccorso. **Se l'infortunio non è guaribile entro 3 giorni, il datore di lavoro deve denunciare l'evento sia all'INAIL sia all'Autorità di P.S.** del comune in cui è avvenuto l'infortunio (nei comuni ove manchi, la denuncia deve essere inviata al sindaco).

### Denuncia all'INAIL

Va presentata **entro due giorni** da quello in cui il datore ha avuto notizia dell'infortunio tramite il certificato medico (i due giorni si contano a partire dal quarto giorno qualora, inizialmente, l'inabilità sia stata giudicata guaribile entro 3 giorni). Può essere presentata in due modi:

— utilizzando il modello a lettura ottica (**MOD. 4 prest.**), che deve essere corredato del certificato medico. Il modulo è composto da 4 copie che devono essere successivamente trasmesse all'INAIL, all'INAIL per la ASL, all'Autorità di P.S.; La quarta copia è per il datore di lavoro.

— utilizzando la procedura telematica (**denuncia on-line**).

La denuncia deve essere inviata all'INAIL per telegramma o via fax **entro 24 ore, se l'infortunio ha avuto esito mortale** o sussiste il pericolo di morte.

### Denuncia all'autorità di P.S.

Va presentata **entro due giorni** (non è prevista la procedura telematica). L'Autorità di P.S. deve trasmettere in caso di infortunio mortale o grave da prevedersi la morte o un'inabilità

assoluta superiore a 30 giorni, copia della denuncia d'infortunio al giudice del lavoro, per verificare le circostanze, le cause e le eventuali responsabilità.

Il datore e il dirigente sono tenuti ad aggiornare un **libro degli infortuni**, vidimato presso la ASL competente per la sede dei lavori, nel quale annotare cronologicamente le assenze dal lavoro, per infortunio, di almeno un giorno.

### **Comporto**

In caso di infortunio sul lavoro il rapporto si sospende ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo stabilito dai contratti collettivi (c.d. periodo di comporto). Molti contratti garantiscono la conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica ovvero fino alla cessazione dell'indennità giornaliera INAIL per inabilità temporanea.

Superato il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 c.c.

### **Carenza**

I **primi 4 giorni** di assenza per infortunio (comprensivi del giorno stesso dell'infortunio) non sono indennizzati dall'INAIL (c.d. periodo di carenza). Durante questo periodo il datore di lavoro è obbligato per legge a corrispondere al lavoratore infortunato - salvo condizioni di miglior favore previste dal CCNL - le seguenti percentuali della retribuzione media giornaliera (R.M.G.) utilizzata dall'INAIL per il calcolo dell'indennità (v. *infra*):

- **100% per il giorno dell'infortunio**
- **60% dal 2° al 4° giorno** (compresi i sabati e le domeniche).

### **Indennità INAIL - Misura**

A decorrere dal quarto giorno successivo a quello dell'infortunio e fino a guarigione clinica, l'INAIL corrisponde un'indennità economica giornaliera nelle seguenti misure, calcolate sulla retribuzione media giornaliera (RMG) v. *infra*:

- **60% fino al 90° giorno**
- **75% dal 91° e fino a guarigione**

L'indennità è erogata per tutti i giorni, compresi i festivi, cadenti nel periodo d'infortunio, e non è cumulabile con le prestazioni INPS (indennità economica di malattia o di maternità, indennità economica sanatoriale, cassa integrazione guadagni); è invece cumulabile con l'assegno per congedo matrimoniale, che però deve essere corrisposto in misura pari alla differenza tra la retribuzione spettante nello stesso periodo e l'integrazione INAIL.

### **Oneri datore di lavoro**

Il datore di lavoro è obbligato per legge a corrispondere al lavoratore infortunato - oltre al trattamento per il periodo di carenza - l'eventuale differenza rispetto all'indennità INAIL, fino a raggiungere il **100%** della retribuzione spettante, **per le festività cadenti dopo il 4° giorno dall'infortunio**.

Oneri aggiuntivi sono generalmente posti dai **contratti collettivi**. Spesso il CCNL obbliga il datore di lavoro a corrispondere l'intera retribuzione anche per i tre giorni successivi a quello dell'infortunio e ad integrare l'indennità INAIL fino alla guarigione del lavoratore. I contratti di lavoro inoltre prevedono quasi sempre per il datore di lavoro l'onere di **anticipare l'indennità a carico dell'INAIL**, salvo successivo rimborso.

### **Giornate indennizzabili**

Sono indennizzate dell'INAIL tutte le giornate comprese nel periodo di infortunio (inclusi sabato e domenica).

**Calcolo  
indennità INAIL**



**Retribuzione media giornaliera**

La retribuzione giornaliera di riferimento per il calcolo dell'indennità è quella media percepita nei 15 giorni precedenti l'evento e si determina sommando:

• **per i lavoratori retribuiti in relazione alle ore di lavoro prestate:**

- (a) quota oraria della normale retribuzione percepita nei 15 giorni precedenti l'infortunio  $\times$  1/6 dell'orario settimanale;
- (b) compenso medio orario per lavoro straordinario percepito nei 15 giorni precedenti l'infortunio  $\times$  1/6 dell'orario settimanale;
- (c) rateo ferie ricavato applicando alla quota (a) la percentuale risultante dal rapporto (n. giorni di ferie + n. giorni di riposo contrattuali)  $\times$  100/300;
- (d) rateo festività e mensilità aggiuntive ricavati applicando alla quota (a) le percentuali rispettivamente del 3,33% (fissa) e dell'8,33% (per ciascuna mensilità aggiuntiva);

• **per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile:**

- (a) 1/25 della retribuzione normale mensile;
- (b) 1/25 del compenso medio giornaliero per lavoro straordinario percepito nel mese precedente;
- (c) rateo ferie ricavato applicando alla quota (a) la percentuale risultante dal rapporto (numero giorni di ferie + numero giorni di riposo contrattuali)  $\times$  100/300;
- (d) rateo festività e mensilità aggiuntive ricavati applicando alla quota (a) le percentuali rispettivamente del 3,33% (fissa) e dell'8,33% (per ciascuna mensilità aggiuntiva).

**Calcolo  
integrazione**

L'entità dell'integrazione è stabilita dai contratti collettivi. Bisogna, comunque, considerare che se il datore di lavoro erogasse l'intera differenza tra la normale retribuzione e l'indennità a carico dell'INAIL, il lavoratore assente per infortunio avrebbe un vantaggio retributivo rispetto al lavoratore in servizio poiché l'indennità corrisposta dall'INAIL non è soggetta a contributi. Per ovviare si utilizza il cosiddetto sistema della «lordizzazione». L'indennità INAIL viene pertanto aumentata figurativamente considerando l'incidenza della contribuzione; l'integrazione del datore di lavoro è determinata per differenza tra la normale retribuzione lorda e l'indennità INAIL lordizzata.

Il **coefficiente di lordizzazione** si determina con la seguente formula: **100 : (100 - ctr)**

(ctr= % dei contributi a carico del lavoratore).

Se ad esempio l'aliquota a carico del dipendente è pari a 8,89%, il coefficiente di lordizzazione sarà:  $100 : (100 - 8,89) = 1,0975743$ .

**Esempio 1**

**Calcolo dell'indennità per un lavoratore retribuito in relazione alle ore di lavoro prestate**

Si ipotizza una retribuzione ordinaria di € 1.102,00 e un'aliquota contributiva del lavoratore pari all'8,89%. Divisore contrattuale mensile 173 ore. Ore lavorative complessive del mese 176. Il lavoratore è assente per infortunio dal 22 al 30 (9 giorni di calendario). Il giorno dell'infortunio deve essere riferito al giorno 21 del mese e non ha percepito un compenso per lavoro straordinario nei quindici giorni precedenti. Il CCNL prevede 20 giorni di ferie e la sola tredicesima mensilità. Nessun altro compenso su base annua o mensile.

M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Retribuzione Lorda (176 ore lavorative)		1121,11
Contributi 8,89%	99,66	
<b>Retribuzione al netto dei contributi</b>		<b>1021,44</b>
Retribuzione lorda (112 ore lavorate)		713,44
Trattenuta 32 ore (assenza per infortunio oltre 3 giorni)	203,84	

Primo giorno d'infortunio (8 ore)		50,95
3 giorni successivi (24 ore)		152,88
Indennità a carico INAIL: (a) $1102,00/173 \times (40/6) = \mathbf{42,47}$ ; (b) $0 \times 40/6 = \mathbf{0,00}$ ; (c) $42,47 \times (20 \times 100/300)/100 = \mathbf{2,83}$ ;; (d) $(42,47 \times 3,33\%) + (42,47 \times 8,33\%) = \mathbf{4,95}$ ; <b>Totale RMG <math>50,25 \times 6 \times 60\% = 180,90</math></b>		180,90
— Lordizzazione		
$(180,90 \times 1,0975743 = 198,55)$		
Integrazione a carico datore $(203,84 - 198,55) = 5,28$ (se il risultato fosse negativo l'integrazione è pari a 0)		5,28
Contributi 8,89% $(1121,11 - 203,84 + 5,28)$	82,01	
Retribuzione a carico ditta		922,55
Indennità INAIL		180,90
<b>Retribuzione al netto dei contributi</b>		<b>1021,44</b>

## Esempio 2

### Liquidazione del trattamento di infortunio per un lavoratore pagato in misura fissa mensile

Retribuzione globale di fatto 1.326,00 riferita ad un lavoratore pagato in misura fissa. Si ipotizza che **nel corso del mese sia assente per infortunio dal giorno 3 al giorno 16.**

[illegible]

Nel corso del periodo di infortunio risultano incluse 2 domeniche - giorni 6 e 13 - e una festività infrasettimanale giorno 10. I giorni non interessati dall'evento vengono retribuiti normalmente sulla base dei giorni lavorati compreso il giorno dell'infortunio, giorno 2 del calendario. Le festività infrasettimanali incluse nel periodo di infortunio vengono indennizzate dall'INAIL. L'INAIL non indennizza il giorno dell'infortunio e i 3 giorni successivi di calendario. L'indennizzo a carico dell'INAIL è fissato nella misura del 60% fino al 90° giorno, e del 75%, dal 91° fino al giorno della guarigione clinica, della retribuzione concorrente. La retribuzione da assumere come riferimento per il calcolo dell'indennità giornaliera a carico dell'INAIL è quella ordinaria riferita al mese precedente, comprendendo eventuali straordinari e maggiorazioni nonché i ratei delle mensilità aggiuntive. Ipotizziamo 20 giorni di ferie, una sola mensilità aggiuntiva e nessuna ora di straordinario retribuita nel mese precedente.

Liquidazione della retribuzione:

Retribuzione Lorda		1.326,00
Contributi 8,89%	117,88	
<b>Retribuzione al netto dei contributi</b>		<b>1.208,12</b>
Retribuzione lorda (14 giorni lavorativi incluso il giorno d'infortunio)		714,00
Carenza (3 giorni)		153,00
Trattenuta 9 giorni di infortunio	459,00	
— Indennità giornaliera a carico INAIL: (a) $1326,00/25 = 53,04$ ; (b) nessun compenso straordinario = <b>0,00</b> ; (c) $53,04 \times (20 \times 100/300)/100 = 3,53$ ; (d) $(53,04 \times 3,33\%) + 53,04 \times 8,33\% = 6,18$ ; <b>Totale RMG <math>62,75 \times 11 \times 60\% = 414,15</math></b>		414,15

— Lordizzazione		
$(414,15 \times 1,0975743 = 454,56)$		
Integrazione a carico datore $(459,00 - 454,56)$		4,44
Contributi 8,89% $(1326,00 - 459,00 + 4,44)$	77,47	
Retribuzione a carico ditta		871,44
Indennità INAIL		414,15
<b>Retribuzione al netto dei contributi</b>		<b>1208,12</b>

**Aspetti contributivi**

Le somme corrisposte dal datore di lavoro (per legge o per contratto) ad integrazione dell'indennità INAIL sono soggette a ritenute previdenziali ed assistenziali, mentre le indennità anticipate dal datore di lavoro e restituite successivamente dall'INAIL non lo sono.

**Aspetti fiscali**

Gli importi corrisposti direttamente dall'INAIL, qualora il datore di lavoro non avesse anticipato l'indennità economica temporanea per l'assenza del dipendente, sono soggetti a ritenuta fiscale. Il lavoratore può chiedere al datore, entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, di tener conto durante le operazioni di conguaglio di fine anno (o di fine rapporto) anche delle somme corrisposte dall'Istituto e delle relative ritenute. Le rendite di inabilità permanente (assoluta o parziale), gli assegni integrativi per l'assistenza personale continuativa, le rendite per il caso di morte, i sussidi funerari e le rendite di passaggio, sono escluse, per la loro natura risarcitoria, dalla formazione del reddito da assoggettare ad IRPEF.

**Modulistica e codici**

Oltre al certificato medico, la modulistica necessaria per le comunicazioni che il datore di lavoro deve inoltrare all'INAIL è la seguente:

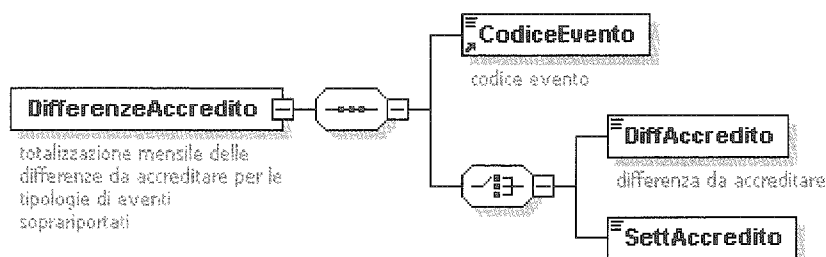
- **Denuncia di infortunio** (contiene n. 4 copie rispettivamente per: INAIL, ASL, Pubblica Sicurezza, Datore di lavoro) **Mod.4 Prest**
- **Denuncia malattia professionale** (contiene n. 3 copie rispettivamente per: INAIL, ASL, Datore di lavoro) **Mod.101 Prest**

**Comunicazioni**

La denuncia della malattia professionale deve essere presentata dal lavoratore assicurato al datore di lavoro entro 15 giorni dalla manifestazione della malattia; in mancanza, decade il diritto per il lavoratore di ricevere l'indennizzo per il tempo antecedente la denuncia.

**Denunce mensili e annuali**

Dal 1 gennaio 2005 i datori di lavoro, i committenti e gli associati in partecipazione devono inviare mensilmente i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per le erogazioni delle prestazioni. Devono essere indicati i soli eventi che superano i 6 giorni nel mese.





## &lt;CodiceEvento&gt;

Elemento obbligatorio.

Qualora gli eventi intervenuti nel mese siano del tipo:

MAL, INF, MA1, MA2, MA3, MA4, MA5, MA6, MA7, MC1, ACT, CGO, CGS, DON

## &lt;DiffAccredito&gt;

Elemento obbligatorio.

Importo imponibile perso a seguito degli eventi di cui al codice evento nell'intero mese (l'importo imponibile predetto è calcolato, per ogni evento, secondo la normativa vigente). Il valore indicato deve essere conforme alle caratteristiche previste per la generalità degli importi.

## Sanzioni

In caso di violazione della normativa relativa all'infortunio del lavoratore è possibile incorrere nelle seguenti sanzioni:

Fattispecie	Sanzione
Omissione della denuncia d'infortunio o malattia professionale all'INAIL o all'Autorità di pubblica sicurezza (artt. 53 e 54 DPR n. 1124/1965)	Sanzione amministrativa da € 258,00 a € 1549,00 (artt. 1 e 2, L. n. 561/1993) <i>Estinzione mediante diffida/prescrizione: € 258,00.</i>
Mancata corresponsione al lavoratore dell'anticipazione sull'indennità a seguito di richiesta dell'INAIL (art. 70, D.P.R. n. 1124/1965)	Sanzione amministrativa da € 25,00 a € 154,00 (art. 195, D.P.R. n. 1124/1965) <i>Estinzione mediante diffida/prescrizione: € 25,00.</i>
Mancata corresponsione al lavoratore del trattamento spettante per il periodo di carenza (art. 73, D.P.R. n. 1124/1965)	Sanzione amministrativa da € 25,00 a € 154,00 (art. 195, D.P.R. n. 1124/1965) <i>Estinzione mediante diffida/prescrizione: € 25,00.</i>

## Approfondimenti

**Malattia professionale:** si considera malattia professionale quella contratta nell'esercizio e a causa della lavorazione alla quale il lavoratore è adibito (art. 3 del T.U.).

Il T.U. riporta in allegato l'elenco delle malattie professionali - le cosiddette malattie «tabelle» - per le quali è obbligatoria l'assicurazione e che danno diritto alle prestazioni a carico dell'INAIL. Nella nozione di malattia professionale rientrano quelle psichiche e psicosomatiche riconducibili al cosiddetto *mobbing*.

**Danno biologico:** dall'infortunio o dalla malattia professionale può derivare al lavoratore anche il cosiddetto danno biologico. Si definisce danno biologico la lesione dell'integrità psicofisica della persona, suscettibile di valutazione medico legale. Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato (art. 13, D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38). Le menomazioni conseguenti alle lesioni dell'integrità psicofisica sono valutate in base a specifica «tabella delle menomazioni», comprensiva degli aspetti dinamico-relazionali. Per le menomazioni di grado pari o superiore al 6% ed inferiore al 16% l'indennizzo è erogato in capitale. Per le menomazioni di grado pari o superiore al 16% l'indennizzo è erogato in rendita.

**Assegno di incollocabilità:** coloro che possiedono una riduzione della capacità lavorativa dovuta a infortunio o malattia professionale non inferiore al 34%, hanno meno di 65 anni di età e non sono in condizione di essere assunti come disabili, hanno diritto a un assegno di incollocabilità erogato dall'INAIL.

**Obblighi del datore di lavoro:** la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. va estesa alla cura del lavoratore attraverso l'adozione, da parte del datore di lavoro, di tutte quelle misure e delle cautele ritenute idonee a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore.

**Ricovero in istituti di cura:** l'INAIL può ridurre di un terzo l'importo dell'indennità per i lavoratori senza familiari a carico ricoverati a seguito dell'infortunio presso istituti di cura.