

Approfondiamo l'articolo 46 del CCNL Assotrasporti, infortunio del lavoratore o socio, in particolare per quanto riguarda il trattamento normativo ed economico.



Per infortunio sul lavoro si intende ogni **lesione** originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa. Gli elementi integranti l'infortunio sul lavoro sono dunque:

- la lesione
- la causa violenta
- l'occasione di lavoro.

Il concetto di "occasione di lavoro" richiede che vi sia un nesso causale tra il lavoro e il verificarsi del **rischio** cui può conseguire l'infortunio. Il rischio considerato è quello specifico, determinato dalla ragione stessa del lavoro.

È infortunio sul lavoro anche il così detto "**infortunio in itinere**", cioè quello occorso al lavoratore nel tragitto compiuto per recarsi o tornare dal luogo di lavoro a casa. Sono considerati infortuni sul lavoro anche quelli dovuti a colpa del lavoratore stesso.

In ottemperanza al Testo Unico sulla Sicurezza (d.lgs. 81/2008), il datore di lavoro è tenuto a far rispettare gli obblighi e le norme conseguenti, che sono ovviamente **specifici per mansione**, ambienti di lavoro, durata della prestazione e molti altri fattori.

A infortunio avvenuto, invece, il datore di lavoro è tenuto innanzitutto a prendersi cura della corretta **assistenza sanitaria** immediata del lavoratore, quindi chiamando il soccorso medico e gestendo il ricovero in una struttura sanitaria. In seguito, è tenuto a denunciare quanto prima il fatto all'Istituto Assicuratore (art. 53 del Testo Unico).

All'INAIL spetta la comunicazione digitale dei dati sulle denunce di **infortuni mortali** o con prognosi superiore ai trenta giorni. Esiste infatti un sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, il SINP, attraverso il quale effettuare questa segnalazione telematica.

Il socio e il lavoratore dipendente devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il socio e il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla **conservazione del posto** fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al socio e al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti (d.p.r. 1124/1965, TU infortuni sul lavoro e malattie professionali). Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

Il contagio da COVID-19, avvenuto sul posto di lavoro e in occasione dello svolgimento di attività lavorativa, è stato equiparato all'infortunio sul lavoro dall'art. 42 del D.L. n. 18/2020, con la conseguenza che il lavoratore che abbia contratto la **malattia** in occasione di lavoro può beneficiare della copertura assicurativa INAIL. La norma prevede, ancora, che l'indennità per inabilità temporanea assoluta copra anche il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria con la conseguente assenza del dipendente dal luogo di lavoro. Ciò, è ovvio, laddove il contagio sia riconducibile all'attività lavorativa.

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o **malattia professionale**, l'impresa o la cooperativa corrisponderà al socio e al lavoratore dipendente quanto appresso:

- per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita;
- per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 100% della retribuzione percepita;
- per i giorni successivi dal 4° giorno a fine infortunio una integrazione dell'indennità infortunistica INAIL al fine di garantire il 100% dello stipendio lordo che avrebbe percepito.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di infortunio il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. L'integrazione non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'**indennità** a suo carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al socio e al lavoratore dipendente **nessuna integrazione** da parte dell'impresa o della cooperativa.

Articolo di Pasquale Dui tratto dal TN 5/2021 anno XXIII

© TN Trasportnotizie - Riproduzione riservata

