



EBOOK COINA



L'INFORTUNIO SUL LAVORO IN SANITA'

L'infortunio sul lavoro per i lavoratori della sanità

Introduzione

A partire dal 1898 con la Legge n. 80 del 17 marzo, il legislatore, mediante l'assicurazione sociale per gli infortuni sul lavoro, si premurò di affrontare la possibilità che eventi nefasti si verificassero nei luoghi di lavoro. A tale assicurazione seguì quella per le malattie professionali (R.D. n.92813 maggio 1929); nel dopoguerra poi la normativa di riferimento fu cristallizzata nel Testo Unico (T.U.) delle disposizioni in materia di assicurazione obbligatoria (d.p.r. 30 giugno 1965 n.1124) poi modificato dal D.lgs n. 38/2000.

Questa corposa disciplina, si è preoccupata principalmente di regolare il rischio professionale, cioè quel rischio correlato all'attività lavorativa; l'integrità fisica di chi svolge quell'attività è di fondamentale importanza per l'individuo ma anche per l'azienda in cui tale lavoro viene svolto.

Grazie all'assicurazione sociale, entra in scena un istituto previdenziale il quale, in caso di lesioni incorse al lavoratore, indennizza il malcapitato. Quest'istituto previdenziale nato nel 1933 in sostituzione della soppressa Cassa Nazionale Infortuni, viene identificato con l'acronimo INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro).

Che cos'è l'infortunio sul lavoro

Pur non essendoci una vera e propria definizione normativa dell'infortunio sul lavoro, dalla lettura del T.U. si rileva che: *“L'assicurazione comprende 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 importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.”* L'infortunio sul lavoro va inteso, dunque, come un evento nefasto che provoca un danno all'integrità psico-fisica di un lavoratore, durante il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Elementi essenziali dell'infortunio sul lavoro sono:

- l'evento nefasto;
- il trauma fisico (lesione per il lavoratore);
- l'occasione di lavoro;

- la causa violenta

Come chiarito dall'INAIL, per poter parlare di infortunio sul lavoro e far scattare la relativa copertura assicurativa, bisogna ben definire i concetti di "occasione di lavoro" e "causa violenta", oculatamente utilizzati dal legislatore nel T.U. all'art.2.

L'occasione di lavoro racchiude in sé il generico concetto di "causa-effetto" tale per cui l'infortunio deve essere generato da un incidente che sia connesso con l'attività lavorativa svolta dall'individuo infortunatosi e correlato alla sua condotta a tal fine (svolgimento del lavoro e di tutte le attività prodromiche o strumentali ad esso), non a caso l'INAIL precisa: *"sono esclusi dalla tutela gli infortuni conseguenti ad un comportamento estraneo al lavoro, quelli simulati dal lavoratore o le cui conseguenze siano dolosamente aggravate dal lavoratore stesso"*.

La causa violenta è da intendersi, invece, come quella componente esterna che, interferendo in maniera repentina e diretta (violenta appunto) all'interno del luogo di lavoro, compromette o meglio va a minare l'integrità psico-fisica del lavoratore. In altri termini, può trattarsi: di movimenti bruschi o sforzi muscolari - di alcune sostanze tossiche - di virus - di particolari condizioni climatiche e microclimatiche e tutto ciò che influisce negativamente sul verificarsi dell'evento nefasto.

Cosa deve fare in caso di infortunio sul lavoro

Conseguentemente al verificarsi dell'infortunio, come logica suggerisce, bisogna affrettarsi a ricevere le cure necessarie rivolgendosi al medico aziendale, al proprio medico curante o - nei casi più estremi - al pronto soccorso. L'importanza dell'intervento medico oltre ad essere finalizzata a ricevere l'assistenza sanitaria più idonea al caso, è fondamentale per ottenere il certificato medico con il quale si attesteranno ai fini dell'indennizzabilità:

- la diagnosi;
- il numero dei giorni di inabilità temporanea al lavoro.

La legge all'art. 52 del T.U. prevede che in seguito all'avvenuto evento nefasto, anche se di lieve entità, il lavoratore è **obbligato a darne notizia al proprio datore di lavoro**; tale comunicazione deve essere **immediata e tempestiva nell'interesse del lavoratore stesso**, dato che non ottemperando a tale obbligo **si perde il diritto alle prestazioni INAIL per i giorni antecedenti a quello in cui il datore ha avuto notizia dell'evento**.

Infortunio sul lavoro: obblighi del datore di lavoro

Esistono degli obblighi anche per quanto riguarda il datore di lavoro: egli infatti, una volta appreso dell'avvenuto infortunio, deve avvertire l'INAIL mediante la comunicazione o la denuncia. L'obbligo deriva dall'art.53 del T.U. (oltre che da quanto disposto, circa la comunicazione, dall'art. 18, co. 1, lett. r) D.lgs n. 81 del 2008 in materia di sicurezza sul lavoro), il datore vi deve adempiere entro due giorni da quando il lavoratore gli ha fornito notizia dell'evento assieme agli estremi del certificato medico.

La norma sottolinea come tale obbligo vige sul datore *“indipendentemente da ogni valutazione rispetto alla ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità”*.

Cosa deve fare il medico che redige il certificato

Oltre agli obblighi per lavoratore e datore di lavoro, la legge prevede l'ulteriore obbligo per il medico o la struttura sanitaria che appresta le cure al lavoratore, di invio del “certificato medico” di infortunio sul lavoro. Il certificato deve essere **inviato telematicamente all'INAIL**, successivamente è **onere del lavoratore fornire al proprio datore** il numero identificativo del certificato medico, la data di rilascio e i giorni di prognosi ivi indicati, tutte informazioni fondamentali affinché quest'ultimo possa provvedere alla denuncia o comunicazione di infortunio.

La denuncia di infortunio

A seconda dell'entità dell'infortunio e della prognosi il datore di lavoro effettuerà: la sola comunicazione di infortunio, se l'evento ha cagionato una prognosi e una conseguente impossibilità del lavoratore a svolgere la propria attività lavorativa per almeno un giorno (successivo a quello dell'infortunio) o prolungata fino a tre giorni.

L'obbligo di comunicazione (art. 18, co. 1, lett. r) ha solo finalità informative e statistiche per il sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp) è vige ogni volta che si verifica un infortunio.

La denuncia d'infortunio, quando la prognosi è superiore a 3 giorni (oltre a quello dell'evento). La denuncia a differenza della comunicazione si rende necessaria affinché operi la tutela assicurativa e sia indennizzato l'infortunio dall'INAIL (la denuncia assolve anche l'obbligo di comunicazione di cui al punto che precede).

Il legislatore ha previsto che la denuncia dell'infortunio deve essere fatta telematicamente dal datore compilando l'apposito modulo facilmente reperibile sul portale web dell'INAIL. Nel

modulo vanno specificati (art 53 T.U.): i riferimenti del certificato medico preventivamente inviato dal medico intervenuto ad apprestare le cure debbono indicare, oltre alle generalità del lavoratore, 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 di igiene e di prevenzione, la natura e la precisa sede anatomica della lesione, il rapporto con le cause denunciate, le eventuali alterazioni preesistenti le ore lavorative e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei quindici giorni precedenti quello dell'infortunio.

Qualora il datore di lavoro non adempia a questi obblighi di denuncia o comunicazione, il lavoratore può in prima persona rivolgersi alla sede INAIL competente e provvedere all'incombenza, munito di copia del certificato medico inerente all'infortunio.

Infortunio sul lavoro: effettuare la denuncia

I tempi per adempiere all'obbligo di denuncia sono relativamente stretti, il datore di lavoro infatti se la prognosi è superiore a tre giorni oltre quello dell'evento, deve provvedere entro 48 ore da che ha avuto contezza dell'infortunio, tempi che si dimezzano a 24 ore qualora la situazione sia grave ed abbia cagionato un pericolo di morte o la morte del lavoratore.

Se deve effettuarsi solo la comunicazione di infortunio, essa va presentata entro 48 ore da quando si è a conoscenza dei riferimenti del certificato medico.

Il ritardo nell'adempire alla comunicazione o alla denuncia nei tempi stabiliti, comporta delle sanzioni che il legislatore ha previsto e disciplinato in maniera puntuale.

Per quel che riguarda la denuncia dell'infortunio è lo stesso articolo 53 del T.U. a prevedere per la sua violazione un illecito amministrativo punibile con sanzione, come precisato poi dalla stessa INAIL in una nota del marzo 2013: *"Ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera d), della Legge 28 dicembre 1993, n. 561, la violazione dell'art. 53 del T.U., per mancato o ritardato invio della denuncia di infortunio sul lavoro è soggetta alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro, quantificata – secondo il disposto dell'art. 1, comma 1177, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296"*.

Infortunio sul lavoro: indennità giornaliera

In base alla gravità dell'evento lesivo e alla compromessa integrità psico-fisica del lavoratore, ci si troverà inevitabilmente a fare i conti con uno stato di temporanea e assoluta impossibilità a compiere qualsivoglia attività ben che meno quella lavorativa, con conseguenze

negative sulla la retribuzione annessa; ecco allora che la funzione assicurativa dell'INAIL interviene e grazie al contributo che ogni datore versa all'istituto - quale premio assicurativo - al lavoratore infortunato spettano determinate prestazioni.

La prima di queste è l'Indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta, finalizzata: a garantire un trattamento retributivo al lavoratore assente dal lavoro per infortunio a coprire spese sanitarie (cure mediche, accertamenti diagnostici, protesi).

Andando nel dettaglio, da 1° al 3° giorno il lavoratore percepirà normalmente dal datore di lavoro:

- il 100% della sua normale retribuzione giornaliera inerente al giorno nel quale l'infortunio è avvenuto;
- il 60% della normale retribuzione, fino al terzo giorno successivo al giorno dell'evento (c.d. "periodo di carenza"), salvo condizioni migliori eventualmente previste dal contratto collettivo applicato al caso specifico.

A partire dal 4° giorno, scatta invece l'indennità INAIL che sarà pari:

- Al 60% della retribuzione media giornaliera del lavoratore e sarà erogata dal 4° al 90° giorno in cui permane l'infortunio;
- Al 75% della retribuzione media giornaliera del lavoratore, erogata dal 91° giorno sino alla guarigione del lavoratore.

Infortunio sul lavoro: danno biologico e le tabelle di indennizzo

Come anticipato, gli infortuni possono comportare menomazioni dell'integrità psicofisica abbastanza serie, in questi casi l'INAIL erogherà delle prestazioni a seconda del grado di menomazione subite e del c.d. danno biologico, accertato sulla base della "*Tabella delle menomazioni*" prevista dal D.lgs. 38/2000: qualora il danno comporti una menomazione permanente di entità superiore al 6% ed entro il 15% sarà erogata una prestazione economica detta "*indennizzo in capitale*" e verrà erogata in una unica soluzione facendo riferimento per l'ammontare alla "*Tabella indennizzo danno biologico in capitale*" di cui al D.M. 12 luglio 2000 come modificato dal D.M. 45/2019.

Quando invece la permanente menomazione accertata oscilla tra il 16% ed il 100% l'indennizzo viene erogato in rendita e l'importo si compone di una quota che risarcisce e indennizza il danno biologico ed un'altra che invece indennizza la ridotta capacità del lavoratore a produrre reddito; in questo caso sempre in base alla percentuale di menomazione, le tabelle

previste dai D.M. citati (riviste e rivalutate periodicamente) cui far riferimento per calcolare l'importo sono: per la prima quota la "Tabella indennizzo danno biologico in capitale" e per la seconda, la "Tabella dei coefficienti"- quest'ultima considera il coefficiente e la percentuale adatto alla retribuzione che il lavoratore percepiva.

Se l'infortunio è talmente grave da provocare la morte del lavoratore, sorge nella famiglia dello stesso un bisogno di adeguato supporto, a tal proposito come precisato dall'INAIL, sul sito: a partire 2007, *"è stato istituito uno specifico Fondo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con lo scopo di fornire un adeguato supporto ai familiari dei lavoratori - assicurati e non, ai sensi del Testo Unico - vittime di gravi infortuni sul lavoro. I compiti di erogazione delle prestazioni sono attribuiti all'Inail previo trasferimento delle necessarie risorse finanziarie da parte del ministero"*. L'INAIL dunque in virtù di quanto detto eroga ai congiunti una rendita o un beneficio una tantum e copre mediante il c.d. assegno funerario le spese relative alle esequie.

Infortunio sul lavoro: quando va avvisata

la pubblica sicurezza e la Procura della Repubblica

Tutti i casi in cui l'evento nefasto provochi un infortunio con prognosi superiore a 30 giorni, o nella peggiore delle ipotesi, la morte del lavoratore in base all'art. 54 del Testo unico 1124/1965, il datore ha l'obbligo di denunciare quanto accaduto - con tutti i dati e i chiarimenti del caso- all'autorità di pubblica sicurezza del posto.

Con il D.lgs. n. 151/2015 il legislatore ha poi previsto che l'obbligo in parola del presente titolo, si intende assolto mediante l'invio telematico all'INAIL della denuncia di infortunio.

Inoltre vi sarà l'intervento della Procura della Repubblica quando dall'infortunio siano occorse lesioni colpose che possano essere la conseguenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza sul lavoro; qualora la prognosi supera i 30 giorni, è l'INAIL stessa che avvia l'inchiesta amministrativa della Direzione provinciale del lavoro, la quale poi invia il tutto alla procura. L'azione penale scatterà inoltre a querela del lavoratore infortunato fino ad una prognosi di 40 giorni, mentre scatterà d'ufficio per lesioni con prognosi superiori ai 40 giorni ed in caso di morte.

Infortunio sul lavoro: i controlli per il lavoratore

Ricevuta la denuncia dell'infortunio ed il certificato medico, l'INAIL ai sensi degli artt.100 e 102 del T.U. verifica le circostanze dell'evento e procede all'erogazione delle prestazioni previo

accertamento del danno permanente.

Come stabilito all'art.83 del T.U.: *“La misura della rendita di inabilità può essere riveduta, su domanda del titolare della rendita o per disposizione dell'Istituto assicuratore, in caso di diminuzione o di aumento dell'attitudine al lavoro ed in genere in seguito a modificazione delle condizioni fisiche del titolare della rendita, purché, quando si tratti di peggioramento, questo sia derivato dall'infortunio che ha dato luogo alla liquidazione della rendita. La rendita può anche essere soppressa nel caso di recupero dell'attitudine al lavoro nei limiti del minimo indennizzabile”*

L'INAIL deve pronunciarsi nel termine di 90 giorni sulla revisione, può inoltre richiedere o disporre la revisione ed effettuare delle visite di controllo a partire dal primo anno successivo alla data dell'infortunio e sei mesi dalla data in cui il lavoratore inizia a percepire l'indennizzo.

Questo nei primi 4 anni dall'infortunio, successivamente: *“la revisione può essere richiesta o disposta solo due volte, la prima alla fine di un triennio e la seconda alla fine del successivo triennio”*. (art.83 T.U.)

Il lavoratore titolare di indennità INAIL non può rifiutare di sottoporsi Ai controlli sanitari utili alla revisione, pena la sospensione del pagamento totale o parziale dell'indennizzo.

Infortunio sul lavoro e infortunio in itinere

Un particolare tipo di infortunio sul lavoro è stato introdotto con l'art. 12 del D.lgs. n.38 del 23 febbraio 2000, intervenendo sulle disposizioni del *“Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (d.p.r. 30 giugno 1965 n.1124)”*, fa irrompere una singolare tutela per il lavoratore, vale a dire l'indennizzabilità del c.d. *“infortunio in itinere”*.

Questa particolare tipologia di infortunio per grandi linee è quello che può verificarsi lungo il normale percorso che il lavoratore compie spostandosi:

- dal luogo della sua abitazione a quello di lavoro e viceversa;
- da un primo luogo di lavoro (es. un'azienda x) ad un altro (es. azienda y) qualora il lavoratore sia impegnato in diversi rapporti lavorativi; dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti e viceversa qualora non sia presente una mensa all'interno dell'azienda.

Malattie professionali

Le malattie professionali sussistono se il lavoro svolto è causa diretta e determinante della

patologia e se questa si manifesta all'interno di determinati limiti temporali. Il DPR 1124/1965 ha introdotto un elenco delle patologie professionali e delle lavorazioni che possono essere causa dell'insorgere di una malattia cosiddetta professionale.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 179 del 18 febbraio 1988, consente al lavoratore di dimostrare che una malattia non presente nell'elenco possa essere riconducibile alla propria attività lavorativa: serve però un nesso causale concreto, con onere della prova a carico del lavoratore.

La Corte di Cassazione ha confermato in passato tale necessità di nesso causale concreto, tra lavoro espletato e presunta malattia professionale, la cui dimostrazione è carico del lavoratore: la Corte (sezione lavoro, sentenza n. 9778/2013) ha infatti rigettato la richiesta di risarcimento per malattia professionale denunciata da un lavoratore, perché non era possibile collegare eziologicamente la patologia lamentata con il lavoro svolto. Il lavoratore che voglia vedere accolta la propria istanza di malattia professionale (e relativa rendita) deve addurre prove utili a dimostrare come il nesso eziologico tra causa (lavoro) ed effetto (patologia) sia evidente.

Le prove, elencate in maniera analitica, devono essere supportate da una puntuale analisi sulle mansioni svolte sul posto di lavoro tale da confermare le proprie tesi, e se possibile da testimonianze a suffragio ulteriore di quanto sostenuto.

Infortunio sul lavoro disciplinati nei Contratti di Lavoro

Il CCNL Sanità pubblica prevede all'articolo 40 – Periodo di prova- In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio si applica 59 l'art. 58 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio).

Mentre all'articolo 49 -Ferie e festività – al comma 16 specifica: *“Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporta di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente o responsabile in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui al comma 14 “.*

L'articolo 58 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio specifica al Comma 1: *“In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dipendente ha diritto alla*

conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporta, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 56 comma 11, lett. a) (Assenze per malattia) “.

Il CCNL ArisAiop prevede all'articolo 43 - Malattia e Infortuni Infortunio sul lavoro - *“L'infortunio sul lavoro (anche in itinere) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio diretto superiore perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.*

In presenza di infortunio sul lavoro regolarmente denunciato all'INAIL, e riconosciuto dallo stesso istituto, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile.

In tale periodo di comporta, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione come indicato nel successivo paragrafo “trattamento economico” “.

Il CCL della Fondazione Policlinico Gemelli e Isola Gemelli, prevede all'articolo 37 -Infortuni sul lavoro e malattie dovute all'attività lavorativa al comma 1: *“E' fatto obbligo al dipendente che subisce un presunto infortunio sul lavoro di comunicare l'evento immediatamente al Dirigente Responsabile, tranne in casi di comprovata impossibilità. Il Dirigente Responsabile è tenuto, a sua volta, a darne comunicazione alla Direzione Risorse Umane tramite indirizzo di posta elettronica o numero di fax appositamente dedicati entro le 24 ore lavorative successive al verificarsi dell'evento. Il dipendente è tenuto altresì ad inoltrare con immediatezza la relazione di infortunio, controfirmata dal Dirigente Responsabile, alla Direzione Risorse Umane “.*

Al successivo comma 2 il contratto prevede: *“Il dipendente deve comunicare alla Direzione Risorse Umane e al Dirigente Responsabile, di volta in volta, l'eventuale prolungamento del periodo di inabilità disposto dall'INAIL o dal medico del SSN e non può essere riammesso in servizio senza il relativo certificato medico, se l'assenza per infortunio abbia superato i tre giorni di calendario “.*

Mentre al comma 3: *“In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia dovuta all'attività lavorativa, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa*

guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di comporto. In tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione prevista in caso di assenza per malattia “.

PROCEDURA INFORTUNIO SUL LAVORO PER I DIPENDENTI FPG

INFORTUNIO LAVORATIVO
<u>IL LAVORATORE DEVE:</u>
<ol style="list-style-type: none">1. Avvisare il diretto responsabile dell'accaduto;2. Recarsi al pronto-soccorso o dal medico di famiglia per compilare la CERTIFICAZIONE MEDICA DI INFORTUNIO LAVORATIVO INAIL;3. Compilare la RELAZIONE DI INFORTUNIO e successiva firma del proprio coordinatore/responsabile;4. Consegna la RELAZIONE DI INFORTUNIO e la CERTIFICAZIONE MEDICA DI INFORTUNIO LAVORATIVO INAIL agli uffici aziendali preposti (email: dnainail@policlinicogemelli.it) entro e non oltre 48 ore dall'evento lesivo.

- Procedure completa -

Di seguito si elencano responsabili e attività attuate in ordine cronologico:

➤ **Il lavoratore che subisce un infortunio:**

- avvisa il diretto responsabile;
- si reca al Pronto Soccorso o dal medico di SSN di propria fiducia.

➤ **Il medico del PS o altro medico del SSN a cui il lavoratore si rivolge:**

- compila la "Certificazione medica di infortunio lavorativo INAIL" e procede all'inoltro telematico dei dati all'INAIL;
- consegna il documento al lavoratore.

➤ **Il lavoratore che subisce un infortunio:**

- compila, o dispone per la compilazione, la "Relazione di Infortunio" o, in alternativa l'Autocertificazione d'infortunio (il giorno stesso dell'infortunio);
- fa pervenire al diretto responsabile la "Relazione d'infortunio" per acquisire la sua firma;
- entro 48 ore, consegna, o inoltra copia dell'eventuale Certificazione medica di infortunio lavorativo INAIL, rilasciata dal Pronto Soccorso o dal medico di SSN di propria fiducia, agli uffici aziendali preposti (Selezione e gestione del rapporto di

lavoro dnainail@policlinicogemelli.it);

- entro 48 ore, consegna, o dispone per la consegna, agli uffici competenti della "Relazione d'infortunio" sottoscritta dal diretto responsabile, o l'Autocertificazione di infortunio.

In conclusione possiamo affermare che il lavoratore oltre ai diritti prevista dalla normativa, ha un dovere primario che è quello di avvisare tempestivamente il datore di lavoro al fine di avviare la corretta procedura per il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro.

Non di rado succede che il lavoratore, non avvisando tempestivamente il proprio datore di lavoro, non gli viene riconosciuta l'indennità giornaliera spettante, con le ovvie conseguente economiche e a volte anche disciplinari.

Fonti:

Inail

Altalex

Redazione CoinaNews

MC