INAIL

Direzione Centrale Prestazioni
Uff. I

Prot. n. 2290
Roma, 05.03.2013

ALLE UNITA' TERRITORIALI

Oggetto: Sanzione per omessa o tardiva denuncia di infortunio o malattia professionale.

Sono pervenute a questa Direzione richieste di parere in ordine all'applicabilità della sanzione in oggetto nei casi in cui sia decorso il periodo massimo di conservazione dei libri aziendali o sia intervenuta la cessazione dell'azienda.

In particolare, il problema è stato rappresentato con riferimento all'ipotesi di denuncia di malattia professionale in considerazione della possibilità della manifestazione della stessa a distanza di molto tempo dall'esposizione a rischio.

Al riguardo, premesso che per datore di lavoro si intende il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa, si rileva che, ai fini dell'art.53 t.u., datore di lavoro è il soggetto sul quale incombe l'obbligo di denuncia degli infortuni e delle malattie professionali dei propri dipendenti.

Il suddetto art.53 non prevede, quindi, una facoltà per il datore di lavoro circa la denuncia dell'infortunio o della malattia professionale che il lavoratore abbia a sua volta denunciato, ma prescrive un obbligo specifico di procedere alla comunicazione all'Inail entro termini prestabiliti.

Dal mancato adempimento degli obblighi suddetti deriva per il datore di lavoro l'irrogazione delle sanzioni previste dall'art.53 t.u. e s.m.i.

Ciò premesso, va chiarito che l'attualità del rapporto di lavoro non costituisce presupposto per l'applicazione del citato art.53 con la conseguenza che gli obblighi previsti dalla predetta disposizione permangono anche in capo a colui che è stato in passato datore di lavoro del lavoratore e, tuttavia, tali obblighi non sono assoluti né illimitati.

Ne deriva che l'obbligo di denuncia presuppone la possibilità di adempiere e, pertanto, la sanzione può essere irrogata solo quando non vi sia, da parte del datore di lavoro, giustificato motivo per l'omissione o il ritardo.

Al riguardo, si specifica che le sanzioni possono essere irrogate in presenza di un comportamento colpevole e graduate in base all'entità della colpa stessa; nel nostro ordinamento, infatti, non è consentito applicare sanzioni prescindendo dal comportamento del soggetto che ha commesso la violazione[1].

Va inoltre considerato che, per generale principio del nostro ordinamento, la causa di forza maggiore, qualora sia determinante, esclude la responsabilità[2].

Sulla base dei suddetti principi, si ritiene, pertanto, che l'impossibilità di reperire la documentazione per il lungo lasso di tempo trascorso, comporta la non sanzionabilità dell'omessa o parziale denuncia del'evento lesivo. Ne consegue che nel caso in cui il datore di lavoro risponda alla richiesta dell'Istituto giustificando l'impedimento non si dovrà irrogare la sanzione.

Nell'ipotesi in cui, invece, il datore di lavoro non fornisca alcuna giustificazione, la sanzione dovrà essere comminata dovendosi ravvisare in tale comportamento la negligenza quale presupposto sufficiente per configurare la colpa, condizione della sanzionabilità del comportamento stesso.

IL DIRETTORE CENTRALE
f.to dott. Luigi SORRENTINI

1 - Cfr. art.3 l. n.689/1981 in base al quale "[...] nelle violazioni in cui è applicabile una sanzione amministrativa, ciascuno è responsabile della propria azione cosciente e volontaria, sia essa dolosa o colposa".

2 - Cfr. Cass. n.17579/2003.