

# Quando l'infortunio diventa malattia: nessun indennizzo Inail

Ernesto Murolo - *Esperto in materia previdenziale*

*Come si qualifica un evento come infortunio?*

*Cosa accade quando l'Inail definisce che il fatto accaduto non è indennizzabile?*

*Quando e come interviene l'Inps? Chi può contestare la decisione dell'Inail? In che modo?*

Secondo il senso comune, ogni incidente che accade sul luogo di lavoro durante l'orario di lavoro è considerato, per apodittica definizione, un infortunio sul lavoro e, in quanto tale, senz'altro meritevole della tutela assicurativa sociale che l'Inail, a norma di legge, garantisce ai lavoratori.

La cosa non è così semplice come sembra, perché non tutti gli incidenti lavorativi sono automaticamente riconosciuti come infortuni sul lavoro, così come, di converso, ci sono degli incidenti che avvengono lontano dal luogo di lavoro e al di fuori dell'orario di lavoro che possono, invece, essere considerati degli infortuni professionali e ammessi all'indennizzo da parte dell'Inail.

Questo per dire che la qualificazione di un incidente come infortunio sul lavoro non è facile, ed è tutt'altro che automatica, perché richiede, rigorosamente caso per caso, una puntuale istruttoria, sia medico-legale che amministrativa, tesa ad accertare che l'evento abbia tutti i requisiti di legge per essere riconosciuto e indennizzato dall'Inail come infortunio.

In pratica, quando accade un infortunio che potrebbe essere di origine lavorativa, la legislazione vigente (artt. 53 e segg., D.P.R. n. 1124/1965 e s.m.i.) affida in esclusiva all'Inail, quale diritto-dovere istituzionale, il compito di valutare le modalità, vale a dire le cause e le circostanze con le quali l'incidente si è verificato, al fine di deciderne il riconoscimento e la conseguente ammissione all'indennizzo.

### Accertamento degli infortuni sul lavoro

L'art. 2, D.P.R. n. 1124/1965 testualmente recita:

«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».

La norma, pur senza dare un'esplicita definizione dell'infortunio sul lavoro, consente agevolmente di rilevare i requisiti che gli incidenti lavorativi devono possedere per essere riconosciuti dall'Inail come infortuni sul lavoro. Si tratta dell'evento traumatico (causa violenta) e del conseguente danno fisico a carico dell'infortunato (morte o inabilità, quanto meno temporanea, al lavoro) ma, soprattutto, dell'occasione di lavoro, che è l'elemento che, in concreto, qualifica un normale incidente come infortunio sul lavoro, e lo rende indennizzabile da parte dell'assicurazione sociale gestita dall'Inail.

L'occasione di lavoro rappresenta l'indispensabile legame, il nesso eziologico di causa-effetto, che deve esistere tra il rischio, che è insito nelle attività lavorative esercitate e assicurate presso l'Inail, e l'incidente che è accaduto, visto che non assume alcuna valenza a questi fini né l'ora (nesso cronologico), né il luogo (nesso topografico) in cui l'evento si è verificato.

E ciò è tanto più vero se si considera che, alla luce dell'evoluzione che l'assicurazione Inail ha subito negli ultimi anni, anche gli infortuni che accadono fuori dal luogo e dall'orario di lavoro possono essere considerati «*infortuni in itinere*» (art. 12, D.Lgs. n. 38/2000) e ammessi all'indennizzo, a condizione che, tenuto conto delle circostanze spazio-temporali in cui si sono verificati, presentino comunque, sia i requisiti previsti dalla legge che le caratteristiche individuate dalla giurisprudenza prevalente.

In verità, non sempre è agevole trovare il nesso eziologico tra il rischio delle lavorazioni svolte dall'infortunato e l'incidente stradale accaduto fuori dal normale luogo di lavoro e oltre i limiti dell'orario di lavoro, visto che in questi casi vengono a mancare i rituali riferimenti istruttori che, di norma, consentono di valutare, nel ristretto ambito del luogo di lavoro, i macchinari che vi sono installati e funzionano, il modello organizzativo adottato,

## Conseguenze per il lavoratore

l'uso dei dispositivi di protezione individuale, i comportamenti tenuti dai colleghi, ecc.

Sempre riguardo all'occasione di lavoro, giova aggiungere che, secondo la dottrina più accreditata, essa si estrinseca sotto forma di specifiche tipologie di rischio, quale quello:

- *generico*, che incombe in modo indiscriminato su qualsiasi persona, non ha alcuna attinenza con l'attività lavorativa e, di conseguenza, non dà mai luogo a infortuni sul lavoro indennizzabili da parte dell'Inail;
- *specifico*, che promana dal lavoro e quindi grava in modo più o meno esclusivo sui lavoratori, com'è il caso, ad esempio, di chi è addetto a una macchina (c.d. rischio da adibizione) o controlla il lavoro degli addetti (c.d. rischio da sovrintendenza), oppure di chi, comunque, opera nell'ambiente organizzato nel quale la macchina è installata e funziona (c.d. rischio ambientale). Poiché è un rischio strettamente connesso all'attività lavorativa, dà sempre luogo a infortuni sul lavoro indennizzabili da parte dell'assicurazione Inail;
- *generico aggravato*, che è un rischio potenzialmente generico, che però, in particolari circostanze, viene aggravato da fatti, situazioni o azioni che sono strettamente correlate all'attività lavorativa: in realtà si tratta di un rischio generico che il lavoratore è "costretto" ad affrontare necessariamente per motivi di lavoro, e che, nelle ipotesi previste, può dare luogo a degli infortuni sul lavoro indennizzabili, com'è il caso, ad esempio, degli infortuni in itinere;
- *elettivo*, che si configura quando il lavoratore pone in essere deliberatamente delle azioni pericolose che non hanno alcuna necessità e nessun nesso con l'attività lavorativa, circostanza che fa escludere gli infortuni che si verificano con queste modalità da ogni possibilità di indennizzo da parte dell'Inail.

Le procedure Inail finalizzate a valutare il riconoscimento degli infortuni sul lavoro si attivano a seguito della denuncia/comunicazione d'infortunio, che i datori di lavoro e gli altri assicuranti sono tenuti a inoltrare, esclusivamente on-line all'Inail entro 2 giorni dalla data in cui sono venuti in possesso del primo certificato medico, peraltro senza fare valutazioni più o meno personali «circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità» (art. 53, D.P.R. n. 1124/1965).

Pertanto l'Inail, dopo aver eseguito l'istruttoria medico legale, tesa a verificare la compatibilità delle lesioni fisiche o psichiche subite dal lavoratore con le cause e circostanze con le quali è accaduto l'infortunio, dà corso all'istruttoria amministrativa che, preliminarmente, mira a individuare, tra quelle sopra indicate, a quale tipologia di rischio possono essere ascritte le modalità con cui si è

verificato l'incidente che è stato denunciato come infortunio sul lavoro, adottando le decisioni conseguenti.

Se l'infortunio ha avuto esito mortale o il lavoratore è in pericolo di morte, ovvero si tratta di un infortunio collettivo che coinvolge più lavoratori o comunque è particolarmente grave (la prima prognosi è superiore a 30 giorni), l'Inail, in modo sistematico, esegue delle specifiche indagini e sopralluoghi tramite i propri funzionari di vigilanza ispettiva, finalizzati a raccogliere il maggior numero di dati, notizie e testimonianze circa l'incidente che è accaduto, che utilizza per valutarne l'indennizzabilità.

Quando l'infortunio è stato causato da un incidente stradale, l'Inail quasi sempre ricorre a un supplemento di istruttoria chiedendo, sia al datore di lavoro che al lavoratore infortunato, la compilazione del «Questionario per incidenti stradali», con il quale domanda, ad integrazione di quanto già segnalato con la denuncia/comunicazione d'infortunio, ulteriori dati e informazioni circa le condizioni di tempo e di luogo in cui si è verificato il sinistro. La compilazione e la restituzione all'Inail del Questionario rappresenta per il datore di lavoro un obbligo, la cui inosservanza è punibile con una specifica sanzione amministrativa (art. 19).

L'istruttoria dell'Inail circa l'indennizzabilità o meno degli infortuni sul lavoro è del tutto autonoma, indipendente, e i provvedimenti che l'Istituto assume in proposito, come si dirà meglio in seguito, sono di fatto insindacabili. Tuttavia, per completezza di trattazione, si ritiene utile evidenziare che, sempre nel caso di infortuni gravi o mortali, la Direzione territoriale del lavoro (Dtl) svolge una propria istruttoria circa il caso d'infortunio, l'«Inchiesta amministrativa d'ufficio» (artt. 56 e segg.), che è parallela a quella svolta dall'Inail, ma ha il solo scopo di accertare, mediante la convocazione delle parti (datore di lavoro, lavoratore e Inail), l'escussione di eventuali testimoni, e l'esame delle modalità con cui si è verificato l'infortunio, l'esistenza di responsabilità del datore di lavoro o di terzi nell'accadimento dell'evento, da segnalare, se del caso, all'Autorità giudiziaria per il seguito penale di competenza.

### Decisioni dell'Inail

Se dalla complessa istruttoria sommariamente sopra descritta non sono emerse criticità, l'Inail riconosce come infortunio sul lavoro l'incidente che è stato denunciato e, senza ulteriori indugi, provvede tempestivamente a emettere il formale provvedimento di accoglimento, dando contestualmente corso all'erogazione al lavoratore infortunato, ovvero ai suoi aventi causa in caso di morte, delle prestazioni assicurative previste dalla legge.

Viceversa, se dall'istruttoria sono emersi fatti o circostanze

# Procedure del personale

## Conseguenze per il lavoratore

ze che non consentono di riconoscere l'incidente denunciato come infortunio sul lavoro, l'Inail provvede tempestivamente a emettere e notificare all'infortunato, e per conoscenza al suo datore di lavoro, il formale provvedimento di rigetto del caso, con il conseguente diniego a erogare le prestazioni.

### Disconoscimento dell'indennizzabilità

Il disconoscimento dell'infortunio da parte dell'Inail può essere determinato da diversi motivi, sia legati al possesso dei requisiti di assicurabilità da parte del lavoratore infortunato (artt. 1 e 4, D.P.R. n. 1124/1965 e artt. 4, 5 e 6, D.Lgs. n. 38/2000), sia relativi all'esistenza o meno dei requisiti di indennizzabilità dell'evento (art. 2, D.P.R. n. 1124/1965), in precedenza illustrati.

La prima ipotesi può verificarsi, ad esempio, quando l'infortunato è il titolare o socio unico di un'impresa non artigiana, tali lavoratori non sono assicurabili all'Inail per carenza del requisito soggettivo; mentre la seconda può configurarsi, ad esempio, quando viene accertato il rischio elettivo nei comportamenti tenuti dal lavoratore al momento dell'incidente (art. 11, c. 3), ovvero l'autolesionismo con cui ha simulato l'infortunio, oppure ha aggravato in modo doloso le lesioni fisiche subite per trarne vantaggi (art. 65). Molto più spesso il diniego dell'Inail è dovuto:

- al fatto che l'asserito infortunio non ha causato al lavoratore dei danni fisici tali da provocare uno stato di inabilità temporanea assoluta al lavoro, ovvero li ha provocati, ma talmente lievi da essere prognosticati guaribili in meno di 4 giorni;
- alla mancanza della causa violenta, vale a dire del trauma, del fatto istantaneo, che può essere costituito, ad esempio, da una caduta, un taglio, una frattura, un'ustione, ecc., comunque tale da generare un'inabilità temporanea assoluta al lavoro di almeno 4 giorni;
- all'assenza dell'occasione di lavoro, nel senso che l'incidente non può in nessun modo essere ricondotto al rischio dell'attività lavorativa svolta dall'infortunato e assicurata presso l'Inail.

A tale ultimo proposito è opportuno precisare che il nesso eziologico di causa-effetto non deve necessariamente essere riferito alla lavorazione che l'infortunato svolge normalmente e per la quale è assicurato presso l'Inail, perché può anche trattarsi di una qualunque altra attività, comunque lavorativa, che l'infortunato stava svolgendo al momento in cui è accaduto l'incidente, anche se in modo del tutto occasionale.

In ogni caso l'Inail non disconoscerà mai l'indennizzo di un infortunio sul lavoro perché il datore di lavoro assicu-

rante non ha provveduto ad assicurare i lavoratori in possesso dei requisiti di legge per esserlo, ovvero li ha assicurati, ma per dei rischi diversi da quelli delle attività che in concreto esercitano, oppure non ha pagato i premi o comunque non è in regola con i suoi obblighi nei confronti dell'assicurazione pubblica.

Questo perché, in virtù della c.d. «automaticità delle prestazioni» (art. 67, D.P.R. n. 1124/1965), l'Inail, al verificarsi delle condizioni di indennizzabilità previste, riconosce a tutti i lavoratori, tranne agli autonomi - titolari di aziende individuali artigiane, soci unici di società unipersonali e coltivatori diretti (art. 59, c. 19 legge n. 449/1997), le prestazioni assicurative in caso di infortunio, anche quando i loro datori di lavoro sono inadempienti, perché queste irregolarità, per quanto gravi e rilevanti possano essere, comportano l'irrogazione delle sanzioni e le ulteriori conseguenze a danno degli assicuranti, ma non vanno mai a inficiare il riconoscimento e l'indennizzo degli infortuni che accadono ai lavoratori.

### Conseguenze del disconoscimento Inail

*Cosa accade quando l'Inail accerta che l'infortunio denunciato non può essere ammesso all'indennizzo?*

Prima di rispondere alla domanda, è opportuno premettere che la legislazione sul Welfare vigente in Italia, garantisce ai lavoratori una protezione pressoché totale contro ogni evento dannoso che provoca una condizione di inabilità al lavoro, temporanea o permanente che sia, disponendo che questi incidenti debbano comunque essere tutelati e indennizzati, vuoi a cura e spese del datore di lavoro, vuoi della gestione previdenziale, assicurativa o assistenziale competente.

### L'infortunio diventa malattia

Pertanto, se uno stato di inabilità temporanea assoluta al lavoro non è stato causato da un infortunio sul lavoro, perché l'incidente che l'ha provocato non presenta i requisiti di legge per essere qualificato tale, ecco che, a norma di legge, l'evento viene immediatamente e automaticamente trasformato in malattia, «comune» per distinguerla da quella «professionale», perché possa essere trattato e indennizzato come tale.

L'indennizzo, se lo prevede il Ccnl, può avvenire a cura e spese del datore di lavoro, com'è il caso, ad esempio, degli apprendisti e degli impiegati dell'industria, ma molto più spesso, e per la quasi totalità dei lavoratori, l'indennizzo avviene a cura e spese dell'Inps o di un analogo

## Conseguenze per il lavoratore

Ente previdenziale, che provvederà a riconoscere ed erogare al lavoratore le prestazioni del caso.

È quindi totalmente da escludere che un lavoratore, rimasto temporaneamente o permanentemente invalido al lavoro a seguito di un incidente, resti privo di tutela sociale, previdenziale o assicurativa che sia, dal momento che nei periodi di inabilità gli sarà comunque garantito il mantenimento della retribuzione, o di buona parte di questa, e, nel caso si tratti di infortunio sul lavoro, gli saranno riconosciute in automatico anche altre forme di indennizzo economico del danno biologico subito.

Nonostante la garanzia della tutela sociale, il mancato riconoscimento di un infortunio sul lavoro da parte dell'Inail non è mai indolore, sicuramente per il lavoratore, ma spesso anche per il datore di lavoro, a causa della diversità delle regole e del differente livello delle prestazioni, soprattutto economiche, che sono previste dalle gestioni previdenziali Inps e da quelle assicurative Inail.

Difatti, il lavoratore inabile a seguito di infortunio sul lavoro può ritenersi più "libero", nel senso che non è tenuto a osservare le rigide fasce orarie di reperibilità, che sono, invece, previste per le visite fiscali di controllo da parte dell'Inps nei casi di malattie comuni, ciò in quanto l'Inail non effettua mai visite domiciliari e, se vuole sottoporre a controllo l'infortunato, lo convoca presso i propri ambulatori.

Inoltre, salvo diversa previsione del Ccnl di categoria, i periodi di infortunio sul lavoro non sono considerati ai fini della maturazione del c.d. comporto, cosa che, invece, avviene nel caso di lunghi periodi di malattia, anche non consecutivi, che possono esporre il lavoratore al rischio di perdere il posto di lavoro.

Infine, rilevato che la garanzia del mantenimento della retribuzione, sia in caso di infortunio che di malattia, è pressoché identica, se si tiene conto delle indennità, pur diverse, erogate dall'Inail e dall'Inps, e dell'integrazione che ormai molti Ccnl prevedono a carico del datore di lavoro, è da dire che risulta sostanzialmente diverso il trattamento del lavoratore nei casi in cui l'evento provoca dei postumi invalidanti di natura permanente. Questo perché, mentre l'Inail riconosce, in automatico e senza ulteriori formalità, un capitale una tantum per danno biologico (dal 6% al 15% d'invalidità permanente) ovvero una rendita vitalizia (dal 16% d'invalidità permanente in poi), l'Inps non riconosce alcunché, lasciando al lavoratore la sola possibilità di intraprendere la defatigante procedura prevista per il riconoscimento di un'eventuale invalidità civile.

Dal punto di vista del datore di lavoro, invece, fatta salva l'ipotesi peggiore in cui, a termini di Ccnl, egli è costretto

ad accollarsi per intero il costo della malattia senza peraltro potersi avvalere della prestazione del lavoratore, si può dire che, a volte, il disconoscimento di un infortunio da parte dell'Inail può procurargli addirittura dei vantaggi. Ad esempio, tenuto conto che, a differenza dell'infortunio la malattia matura il comporto, la circostanza può offrire al datore l'opportunità di licenziare quei dipendenti assenteisti che, volgendo a proprio esclusivo vantaggio il garantismo della legislazione previdenziale, non brillano per solerzia, diligenza e assiduità al lavoro; senza trascurare il fatto che il mancato riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Inail evita al datore di lavoro l'addebito dei relativi oneri al bilancio della posizione assicurativa (PAT) in corso presso l'Istituto, che può dare luogo a un'oscillazione in aumento del tasso di premio per andamento infortunistico aziendale (art. 22, D.M. 12 dicembre 2000).

### Convenzione Inps - Inail

Si è avuto modo di accennare al fatto che il provvedimento con cui l'Inail nega il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro viene notificato al lavoratore infortunato e al suo datore di lavoro, ma è importante precisare che, tranne nel caso dei lavoratori che non versano all'Inps i contributi di malattia, con questa stessa comunicazione l'Inail informa gli interessati che, d'ufficio, il caso è stato trasmesso per competenza all'Inps perché venga trattato e indennizzato come malattia comune.

Tale inoltre avviene ai sensi di un'apposita Convenzione che Inps e Inail hanno stipulato (cfr. Inail, circ. n. 38/2009 e Inps, circ. n. 91/2009) al fine di regolamentare i loro rapporti nella gestione dei c.d. casi dubbi, in modo da garantire l'immediatezza e la continuità nell'erogazione delle prestazioni di legge ai lavoratori infortunati/ammalati.

La convenzione, che si attiva e funziona anche nei casi di erroneo indirizzamento delle denunce e/o dei certificati medici ai due Enti previdenziali, opera, ovviamente, in entrambe le direzioni, nel senso che riguarda, sia i casi che l'Inail disconosce come infortuni sul lavoro, sia i casi che l'Inps disconosce come malattie comuni, che vengono reindirizzati, secondo l'iter procedurale stabilito, all'Istituto ritenuto competente a trattarli.

Per evitare ogni possibile disagio al lavoratore infortunato/ammalato, la convenzione Inps/Inail prevede che, nelle more dell'accertamento dell'Istituto competente a trattare il caso, le prestazioni vengano erogate, ancorché in via provvisoria, dall'Ente al quale il lavoratore si è inizialmente rivolto.

L'Istituto che alla fine risulterà competente a trattare il caso, rimborserà all'altro Istituto il controvalore delle pre-

# Procedure del personale

## Conseguenze per il lavoratore

stazioni nel frattempo da questo anticipate, e corrisponderà al lavoratore l'eventuale differenza.

Ci sono però delle categorie di lavoratori che, di norma, sono escluse dal diritto a percepire le indennità, nei confronti delle quali, quindi, l'Inail omette l'erogazione di acconti economici fino a quando non viene raggiunta la certezza circa la competenza dell'Istituto assicuratore. Tra queste categorie si possono citare, a titolo esemplificativo: i lavoratori domestici (colf e badanti); i portieri degli stabili; i viaggiatori e piazzisti; gli impiegati dell'industria; gli iscritti alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi; ecc. Allo scopo di evitare esborsi superiori al dovuto l'Inail, quando ritiene che il caso non rientri nella sua competenza, provvede a segnalarlo all'Inps, sempreché il lavoratore interessato sia persona assicurata presso tale Istituto e, in attesa che l'Inps confermi la propria competenza e si accoli ufficialmente il caso, provvede a erogare al lavoratore l'indennità giornaliera «nei limiti dell'indennità di malattia» e, comunque, entro il periodo massimo indennizzabile di 180 giorni.

In tale modo, alla fine, se il caso risulterà effettivamente di competenza dell'Inps, il lavoratore avrà già percepito l'indennità di malattia che gli sarebbe spettata; mentre se il caso dovesse, invece, risultare di competenza dell'Inail, sarà questo Istituto che provvederà a corrispondere al lavoratore l'eventuale differenza dovuta, fino alla concorrenza dell'importo dell'indennità per inabilità temporanea assoluta al lavoro.

Sempre la convenzione prevede che, se nel corso dell'istruttoria si ravvisa la possibilità che l'evento occorso al lavoratore derivi da un fatto doloso o colposo del datore di lavoro o di un terzo, la struttura Inail o Inps che ha ricevuto la denuncia (o il certificato) dell'evento è tenuta a iniziare, sia pure in via cautelativa, la procedura per l'esercizio dell'eventuale azione di rivalsa nei confronti del presunto responsabile, dandone immediata comunicazione all'altro Istituto.

L'iter procedurale della convenzione Inps/Inail non contempla nessun intervento o coinvolgimento operativo del datore di lavoro, che però viene opportunamente informato, sia circa gli sviluppi della pratica (scambio di corrispondenza, conguagli economici, ecc.), sia circa le decisioni definitive che vengono assunte, al fine di consentirgli di apportare le dovute modifiche alle scritture obbligatorie e i conguagli economici del caso.

A tale proposito è bene tenere presente che, la prima comunicazione con la quale l'Inail disconosce l'infortunio e lo trasmette all'Inps per asserita competenza, non è mai da considerare definitiva perché, a termini di convenzione, la decisione dell'Inail potrebbe non essere condi-

visa e quindi impugnata dall'Inps, con conseguente restituzione del caso all'Inail per un ulteriore, più approfondito esame. E ciò per ben due volte, prima che la vertenza venga rimessa alle decisioni dell'apposito Collegio regionale, che decide in via definitiva.

Per questi motivi è consigliabile che il datore di lavoro, prima di effettuare le rettifiche alle scritture del Libro unico del lavoro e gli eventuali conguagli economici del caso, attenda la lettera con la quale l'Inps riconosce ufficialmente il caso come malattia comune, e se ne accoli i relativi oneri.

### Il contenzioso

Si è detto che i datori di lavoro assicuranti sono tenuti a inoltrare all'Inail, nei casi, nei modi e nei termini previsti, la denuncia/comunicazione degli infortuni sul lavoro che accadono, senza fare alcuna valutazione circa la ricorrenza o meno delle condizioni di indennizzabilità, visto che questo è un compito che la legge riserva, in esclusiva, all'Inail.

Questo perché tutte le vicende che riguardano, in generale e in particolare, la gestione degli infortuni sul lavoro, rientrano e attengono allo specifico rapporto giuridico che intercorre tra il lavoratore infortunato e l'Inail assicuratore, del quale rapporto il datore di lavoro assicurante non è parte, non ha ruolo, e quindi non può in nessun modo interloquire.

Per tale motivo, quindi, le decisioni dell'Inail circa il riconoscimento e l'indennizzabilità degli infortuni sul lavoro, mentre possono, a pieno titolo, essere impuginate e contestate dal lavoratore infortunato o dai suoi aventi causa in caso di morte, sia in sede amministrativa che giudiziaria (art. 104, D.P.R. n. 1124/1965), con ricorsi motivati adeguatamente supportati da prove, anche di tipo medico-legale, non possono, invece, essere in nessun modo confutate o contestate dal datore di lavoro, che non ha titolo per interferire o intervenire in fatti e vicende che riguardano un rapporto giuridico al quale egli è e rimane del tutto estraneo. E ciò, come giurisprudenza insegna, anche quando ritiene che i provvedimenti dell'Inail gli procurino, sebbene indirettamente, dei danni economici, ad esempio sotto forma di aumento dei tassi di premio da pagare, per sfavorevole andamento infortunistico aziendale.

In ogni caso, al datore di lavoro che compila la denuncia/comunicazione d'infortunio, è consentito di fornire all'Inail la sua versione circa i fatti, le cause e le circostanze in cui l'infortunio si è verificato, che sarà considerata quale utile collaborazione all'istruttoria, alle valutazioni e alle conseguenti decisioni che, comunque, restano di esclusiva competenza dell'Istituto assicuratore.