

Premessa

Con l'introduzione del SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro), sulla base dell'articolo 8 del Decreto Legislativo n. 81 del 2008, si attiverà anche un altro obbligo, che è quello previsto all'interno del Testo Unico sulla Sicurezza e riguardante gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente, ai quali toccherà, quindi:

- ↳ **l'obbligo di comunicare in via telematica sia all'INAIL, che all'IPSEMA, che al Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP)** di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo n. 81 del 2008, **tutti gli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal luogo di lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.**



A tale obbligo bisognerà assolvere **entro 48 ore** dalla ricezione del certificato medico

La decorrenza dell'obbligo

Nonostante l'entrata in vigore del SINP era prevista a partire dal 12 ottobre 2016, il **comma 1-bis dell'articolo 18 del Decreto Legislativo n. 81 del 2008** (che disciplina i doveri del datore e del dirigente), ha previsto che:

- ↳ la comunicazione relativa agli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno escluso quello dell'evento, sarà obbligatoria a partire dalla scadenza del termine di **sei mesi dall'adozione del Decreto di cui all'articolo 8 comma 4** (ossia il D.M. n. 183/2016).



A distanza di anni, dunque, è stato adottato il **Decreto Ministeriale del 25 maggio 2016, n. 183** con cui sono state fornite le regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del predetto Sistema Informativo. La norma, in particolare, stabilisce che tale obbligo decorre dalla scadenza dei sei mesi successivi all'adozione del suddetto regolamento interministeriale, entrato in vigore il **12 ottobre 2016**. Dunque, l'invio telematico delle comunicazioni ai fini statistici avrebbe dovuto, pertanto, iniziare dal **12 aprile 2017**.

D.L. MILLEPROROGHE

Ora, dopo l'entrata in vigore del D.L. Milleproroghe (D.L. n. 244/2016, di conversione nella L. n. 19/2017), l'obbligo di comunicazione è stato portato **da 6 a 12 mesi**.



I datori di lavoro dovranno, quindi, ottemperare all'obbligo **a partire dal 12 ottobre 2017**, utilizzando gli strumenti e le procedure predisposte dall'INAIL. Il differimento dell'adempimento, in realtà, è dovuto al fatto di consentire all'INAIL di predisporre un'apposita procedura telematica per l'obbligo in commento.

In definitiva, l'articolo 18 del Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008), concernente gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente, alla lettera r) prevede, che tali soggetti, nello svolgimento delle loro funzioni **devono comunicare** in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, **al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei**

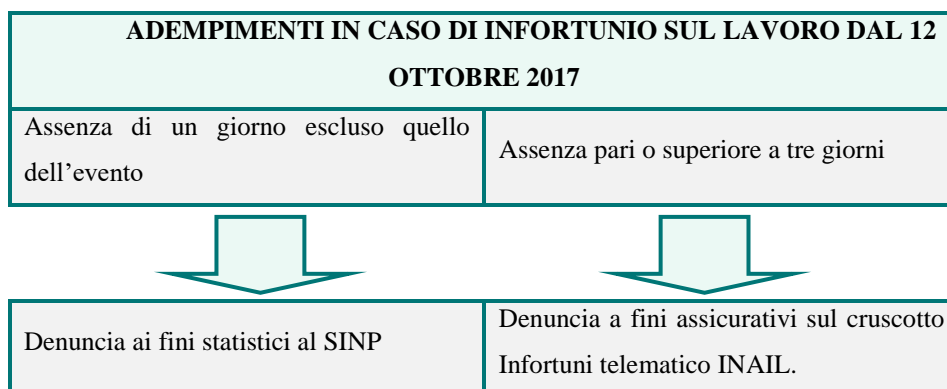
luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, **i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento** e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni.

Rapporti di lavoro agevolabili

Detto ciò, Le ricordiamo che **dal 12 ottobre 2017** i datori di lavoro avranno un nuovo adempimento.

Per cui sarà necessario trasmettere:

1. la **comunicazione a fini statistici e informativi** di tutti gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza **di almeno un giorno** escluso quello dell'evento, nel termine di 48 ore dalla ricezione del certificato medico;
2. la **denuncia a fini assicurativi degli infortuni all'INAIL**, per gli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro **superiore a 3 giorni**, sempre entro 48 ore a decorrere dalla ricezione del certificato medico.



Si configurano, in tal modo, due distinte e separate tipologie di denuncia:

1. una a fini meramente statistici che è quella che riguarda le assenze per malattia inferiori a 3 giorni;
2. un'altra, che è la denuncia vera e propria che fa riferimento invece agli infortuni per malattia con periodo di astensione pari o superiore a 3 giorni.