



## <COVID-19> TUTELA INFORTUNISTICA DEI LAVORATORI NEI CASI ACCERTATI DI INFEZIONE DA CORONAVIRUS.

Con la Circolare 22 del 20 maggio 2020 l'Inail è intervenuta con importanti chiarimenti in ordine alla **tutela infortunistica dei dipendenti che, in occasione di lavoro, abbiano contratto infezione da COVID-19.**

L'art. 42, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 181, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 ha chiarito che, come accade per tutte le infezioni da agenti biologici se contratte in occasione di lavoro, **anche l'infezione da SARS-Cov-2 è tutelata dall'Inail quale infortunio sul lavoro** e ciò anche nella situazione eccezionale di pandemia causata da un diffuso rischio di contagio in tutta la popolazione.

**Le patologie infettive** (vale per il COVID-19, così come, per esempio, per l'epatite, la brucellosi, l'AIDS e il tetano) **contratte in occasione di lavoro sono da sempre inquadrare e trattate come infortunio sul lavoro** poiché la causa virulenta viene equiparata alla causa violenta propria dell'infortunio, anche quando i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo.

La norma dispone che l'indennità per inabilità temporanea assoluta copre anche il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria (ovviamente sempre che il contagio sia riconducibile all'attività lavorativa), con la conseguente astensione dal lavoro.

Nella citata Circolare **emergono considerazioni importanti** delle quali -rimandando ad una lettura del documento nella sua interezza- forniamo la seguente **sintesi**:

- **gli oneri degli eventi infortunistici del contagio** sono posti carico della gestione assicurativa nel suo complesso, a tariffa immutata, e quindi **non comportano maggiori oneri per le imprese;**

-gli infortuni da COVID-19 in occasione di lavoro sono stati dall'Inail a priori ritenuti frutto di **fattori di rischio non direttamente e pienamente controllabili dal datore di lavoro** al pari degli infortuni in itinere. In tali ultime fattispecie, infatti, l'Istituto riconosce la tutela assicurativa al lavoratore infortunato nel tragitto casa-lavoro e viceversa, ma **al datore di lavoro non viene imputata alcuna conseguenza per l'evento infortunistico;**

-è giustificato ritenere raggiunta la prova dell'avvenuto contagio per motivi professionali quando, anche attraverso presunzioni, si giunga a stabilire che l'evento infettante si è verificato in relazione con l'attività lavorativa. **Il riconoscimento dell'origine professionale del contagio, si fonda in conclusione, su un giudizio di ragionevole probabilità** ed è totalmente avulso da ogni valutazione in ordine alla **imputabilità di eventuali comportamenti omissivi in capo al datore di lavoro** che possano essere stati causa del contagio;

- Non devono confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo Inail (basti pensare a un infortunio in "occasione di lavoro" che è indennizzato anche se avvenuto per caso fortuito o per colpa esclusiva del lavoratore), con i **presupposti per la responsabilità penale e civile che devono essere rigorosamente accertati** con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative. In questi, infatti occorre anche quella dell'imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro;

- **Il riconoscimento del diritto alle prestazioni da parte dell'Inail non può assumere rilievo per sostenere l'accusa in sede penale**, considerata la vigenza del principio di presunzione di innocenza nonché dell'onere della prova a carico del Pubblico Ministero. Così come neanche in sede civile l'ammissione a tutela

assicurativa di un evento di contagio potrebbe rilevare ai fini del riconoscimento della responsabilità civile del **datore di lavoro**, tenuto conto **che è sempre necessario l'accertamento della colpa di quest'ultimo nella determinazione dell'evento**.

- L'art. 2087 del Codice Civile **non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro**, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore. Né può desumersi dall'indicata disposizione un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno **al fine di garantire così un ambiente di lavoro a "rischio zero", quando di per sé il pericolo di una lavorazione o di un'attrezzatura non sia eliminabile**, neanche potendosi ragionevolmente pretendere l'adozione di strumenti atti a fronteggiare qualsiasi evenienza che sia fonte di pericolo per l'integrità psico-fisica del lavoratore. **Non si può automaticamente presupporre, dal semplice verificarsi del danno, l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate**, ma è necessario, piuttosto, che la lesione del bene tutelato derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto (Cass. n.3282/2020);

- **La responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge** o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, **che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del decreto legge 16 maggio 2020, n.33**. Il rispetto delle misure di contenimento, se sufficiente a escludere la responsabilità civile del datore di lavoro, non è certo bastevole per invocare la mancata tutela infortunistica nei casi di contagio da Sars-Cov-2, **non essendo possibile pretendere negli ambienti di lavoro il rischio zero**. Circostanza questa che ancora una volta porta a sottolineare l'indipendenza logico-giuridica del piano assicurativo da quello giudiziario.

Copia della Circolare Inail n. 22 del 20 maggio 2020 è scaricabile dal sito della FENIOF a questo link:

<http://www.feniof.it/wordpress/wp-content/uploads/2020/05/alg-circolare-inail-n-22-del-20-maggio-2020.pdf>