

LAVORO

di **MARIO TAURINO**

Infortunio da Covid-19 e responsabilità del datore

Con circolare n. 22/2020, l'Inail ha definito diversi aspetti della tutela di lavoratori che hanno contratto il coronavirus in occasione di lavoro e ha fatto chiarezza in materia di responsabilità civile e penale del datore di lavoro.

Con la circolare 20.05.2020, n. 22, l'Inail ha fornito importanti indicazioni in merito alla tutela dei lavoratori che hanno contratto il Coronavirus in occasione di lavoro.

In primo luogo, viene ribadito come i casi accertati di infezioni da Covid-19 in occasione di lavoro siano considerati **infortuni a tutti gli effetti**, stanti i principi vigenti proprio nell'ambito della disciplina infortunistica: tutte le patologie infettive contratte in occasione di lavoro, infatti, sono trattate (da sempre) come infortunio, alla luce del presupposto che la causa c.d. " *virulenta* " è equiparata alla causa c.d. " *violenta* " propria degli eventi infortunistici, anche nel caso in cui gli effetti si manifestino dopo un certo lasso di tempo.

Stante questo, il lavoratore avrà dunque diritto all'erogazione dell' **indennità per inabilità temporanea assoluta** anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria, con conseguente astensione dal lavoro: ciò dipende dal fatto che il concetto di " *impedimento* " ai fini dell'attribuzione della suddetta prestazione comprende non solo l'impossibilità della prestazione lavorativa, ma anche l'incompatibilità con le esigenze terapeutiche e di profilassi del lavoratore.

Altro punto di grande interesse è quello riguardante gli **oneri dell'infortunio** da Coronavirus, poiché gli stessi ricadono interamente sulla **gestione assicurativa** e non sono computati ai fini della determinazione dell' **oscillazione del tasso medio**, con la conseguenza che la suddetta tipologia di infortunio non avrà alcuna incidenza sulla misura del premio pagato dall'impresa, stante il presupposto che tali eventi sono stati (a priori) ritenuti il frutto di fattori di rischio non direttamente e pienamente controllabili dal datore.

Altro passaggio fondamentale della circolare in argomento è quello inerente all' **accertamento dell'infortunio** da contagio da Covid-19, fondato su alcuni consolidati principi:

a) si considera causa violenta di infortunio sul lavoro anche l' **azione di fattori microbici e virali** che, penetrando nell'organismo umano, ne determinano l'alterazione dell'equilibrio anatomico-fisiologico, sempre che tale azione (pur se i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo) **sia in rapporto con lo svolgimento dell'attività lavorativa** ;

b) **la mancata dimostrazione** dell'episodio specifico di penetrazione nell'organismo del fattore patogeno **non può ritenersi preclusiva** dell'ammissione alla tutela, essendo 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 all'attività lavorativa.

Tali principi presuppongono l'**accertamento rigoroso di fatti e circostanze** che facciano fondatamente desumere che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro (modalità di svolgimento dell'attività, le indagini circa i tempi di comparsa delle infezioni, ecc.), non essendo possibile, infatti, desumere alcun **automatismo** ai fini dell'ammissione alla tutela: in tale contesto, l'Istituto valuterà tutti gli elementi acquisiti d'ufficio, quelli forniti dal lavoratore e/o prodotti dal datore in sede di invio della denuncia di infortunio.

I descritti presupposti per l'erogazione dell'indennizzo non possono e non devono, però, essere confusi con quelli per la responsabilità civile e penale del datore di lavoro poiché questi ultimi dovranno essere accertati con **criteri diversi** da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative, risultando necessarie sia la prova del **nesso di causalità** sia quella dell' **imputabilità**, quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore stesso: non è possibile ipotizzare un obbligo assoluto, in capo al datore di lavoro, di rispettare ogni cautela possibile e diretta a evitare qualsiasi danno, al fine di garantire così? un ambiente di lavoro a "rischio zero", specie quando si ha a che fare con pericoli sostanzialmente non eliminabili.

Sarà quindi ritenuto responsabile il datore di lavoro che **viola la legge o gli obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali** o tecniche che, nel contesto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, sono rinvenibili nei protocolli e nelle linee guida emanate da Governo e Regioni.