

CIRCOLARE n. 74 del 21 maggio 2020

Prot. n. 578 AC/bf

OGGETTO: Circolare INAIL n. 22/2020 - Tutela infortunistica nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro

Istruzioni operative e chiarimenti da parte dell'INAIL su alcune problematiche sollevate in relazione alla tutela infortunistica degli eventi di contagio da Coronavirus.

Con la circolare in commento, l'INAIL acquisito il parere favorevole del Ministro del lavoro e delle politiche sociali fornisce ulteriori istruzioni operative e chiarimenti su alcune problematiche sollevate in relazione alla tutela infortunistica a seguito della disposizione di cui all'art. 42, comma 2 del decreto "Cura Italia".

La tutela INAIL ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27

La disposizione citata prevede, infatti, che l'infezione da SARS-Cov-2, contratta in occasione di lavoro, è tutelata da parte dell'Inail quale infortunio sul lavoro.

L'Istituto precisa che le patologie infettive contratte in occasione di lavoro sono da sempre, infatti, inquadrate 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.

Inoltre, 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 e l'indennità di inabilità temporanea assoluta, comprende, oltre alla fisica impossibilità della prestazione lavorativa, anche la sua incompatibilità con le esigenze terapeutiche e di profilassi del lavoratore.

In aggiunta è stato espressamente previsto che gli oneri degli eventi infortunistici del contagio non incidono sull'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico, ma sono posti carico della gestione assicurativa nel suo complesso, a tariffa immutata, e quindi non comportano maggiori oneri per le imprese. Quindi, il datore di lavoro è escluso da qualsiasi incidenza degli infortuni da COVID-19 in occasione di lavoro sulla misura del premio pagato dal singolo datore di lavoro, ciò in quanto tali eventi sono stati a priori ritenuti frutto di fattori di rischio non direttamente e pienamente controllabili dal datore di lavoro al pari degli infortuni in itinere.

L'accertamento dell'infortunio da contagio da SARS-Cov-2

L'Istituto richiamando la propria circolare del 3 aprile 2020, n. 13 evidenzia che la tutela INAIL riguarda tutti i lavoratori assicurati con l'Istituto che abbiano contratto il contagio in occasione di lavoro e in relazione all'accertamento dell'infortunio nel caso delle malattie infettive e parassitarie, si ribadisce che è difficile o impossibile stabilire il momento contagiante.

Richiamando linee guida per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie di cui alla circolare Inail 23 novembre 1995, n.74 e un indirizzo giurisprudenziale consolidato, si rammentano due principi fondamentali:

- a) deve essere considerata 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 contagio non può tuttavia precludere l'ammissione alla tutela assicurativa poiché, anche attraverso presunzioni, si può giungere a stabilire che l'evento infettante si è verificato in occasione lavorativa. Tuttavia, affinché tale presunzione possa essere direttamente applicabile non occorre che tale presunzione sia semplicemente dovuta al fatto che il contagio non poteva che accadere in un'occasione da lavoro.

Ne consegue che, l'ammissione alla tutela dei casi denunciati non è automatica e l'INAIL si riserva in ogni caso di accertare la sussistenza dei fatti noti, cioè di indizi gravi, precisi e concordanti sui quali deve fondarsi la presunzione semplice di origine professionale, ferma restando la possibilità di prova contraria a carico dell'Istituto stesso.

L'Istituto si riserva quindi di valutare tutti gli elementi acquisiti d'ufficio, quelli forniti dal lavoratore nonché quelli prodotti dal datore di lavoro, in sede di invio della denuncia d'infortunio contenente tutti gli elementi utili sulle cause e circostanze dell'evento denunciato.

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 possono, perciò, confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo INAIL (es. infortunio 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.

A tal proposito, oltre alla già citata rigorosa prova del nesso di causalità, **occorre anche quella dell'imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro poiché il diritto alle prestazioni da parte dell'Istituto 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.

Per ciò che concerne la sede civile la Corte di Cassazione ha recentemente ribadito che *“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)”*.

Pertanto 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, quindi, sebbene sia 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, evidenziando così l'indipendenza del piano assicurativo da quello giudiziario.

Regresso

L'attivazione dell'azione di regresso presuppone la configurabilità del reato perseguibile d'ufficio a carico del datore di lavoro o di altra persona del cui operato egli sia tenuto a rispondere a norma del codice civile. Pertanto, così come il giudizio di ragionevole probabilità in tema di nesso causale non è utilizzabile in sede penale o civile, l'attivazione dell'azione di regresso da parte dell'Istituto non può basarsi sul semplice riconoscimento dell'infezione da SarsCov-2.

La Corte di Cassazione a sezioni unite ha affermato che nel reato colposo omissivo improprio, quale quello in questione, *"il rapporto di causalità tra omissione ed evento non può ritenersi sussistente sulla base del solo coefficiente di probabilità statistica, ma deve essere verificato alla stregua di un giudizio di alta probabilità logica, sicché esso è configurabile solo se si accerti che, ipotizzandosi come avvenuta l'azione che sarebbe stata doverosa ed esclusa l'interferenza di decorsi causali alternativi, l'evento, con elevato grado di credibilità razionale, non avrebbe avuto luogo..."* (Sez. U, n.30328, del 10 luglio 2002-dep 11 settembre 2002).

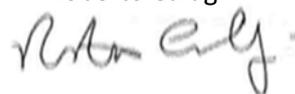
In assenza di una comprovata violazione, da parte del datore di lavoro, pertanto, delle misure di contenimento del rischio di contagio di cui ai protocolli o alle linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, sarebbe molto arduo ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro.

Rinviando, per ogni altro aspetto, alla lettura dell'allegato, la Federazione rimane a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Roberto Calugi



Allegato

Circolari correlate

Circolare FIPE n. 26/2020
Circolare FIPE n. 27/2020
Circolare FIPE n. 65/2020

Collegamenti esterni

<https://www.inail.it/>

Parole chiave

Infortunio sul lavoro; covid-19;
responsabilità datore di lavoro