

Covid-19 e Infortunio sul lavoro

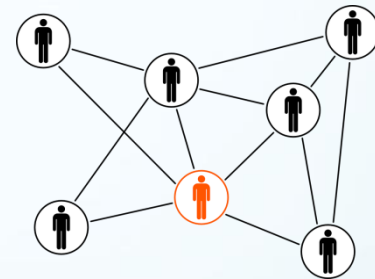
L'art. 42 D.L. 18/2020 qualifica l'infezione da Coronavirus quale
infortunio sul lavoro

qualora sia stata contratta in **occasione di lavoro**

Ma **quando** si può dire che tale infezione è stata contratta al lavoro?

Il dubbio nasce dal fatto che la sua trasmissione è **ubiquitaria** e può avvenire tramite:

- a) il contatto con le goccioline di respiro (cd. *droplets*) emesse da un soggetto infetto
- b) il contatto con cose su cui le stesse goccioline si sono depositate.



Da qui emerge la necessità di stabilire il **nesso di causa**
tra l'infezione e l'attività lavorativa

L'art. 2 d.p.r. 1124/1965 dispone che 3 sono i presupposti affinché una lesione subita dal lavoratore sia qualificabile come infortunio sul lavoro a fini assicurativi:



1. La causa violenta

Affermare che l'infezione da Coronavirus è equiparata all'infortunio sul lavoro significa dire che essa è originata da una causa violenta

) Cosa vuol dire?

Violenta è quella causa che arreca un pregiudizio alla persona del lavoratore agendo dall'esterno mediante un'azione concentrata nel tempo

↳ calato nel contesto del Covid-19, quale infezione derivante da agenti patogeni, la causa violenta è costituita dal **contatto tra l'agente biologico e il lavoratore** ⇒ in questo senso si dice che causa violenta = causa virulenta



Ma è necessario, per il riconoscimento dell'infortunio, identificare il momento in cui è avvenuto il contagio?

NO.

Anche se si tratta di infortunio, in questi casi la giurisprudenza applica i criteri **indicati in materia di malattie professionali non tabellate.**

Per cui non è necessario stabilire esattamente quando è intervenuta l'infezione

⇒ Questo criterio vale sia a fini assicurativi sia nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratore con riguardo a una possibile azione risarcitoria esercitata dal lavoratore.

2. L'occasione di lavoro

In cosa consiste?

E' il rapporto **funzionale** che deve sussistere tra **l'evento lesivo** e **l'attività lavorativa**, ritenuto sussistente quando:

1. vi è una **coincidenza temporale e topografica** tra la lesione subita dal lavoratore ed il tempo e il luogo di lavoro
2. l'evento è stato prodotto **in relazione** alla prestazione di attività lavorativa, e cioè che inerisca all'attività stessa oppure è stata occasionata dal suo esercizio (es. sono rilevanti anche i compiti prodromici o accessori rispetto alla prestazione lavorativa principale)



Nel caso di Covid-19 dovranno applicarsi i **criteri elaborati dalla giurisprudenza in materia di malattie multifattoriali** in quanto diversi possono essere i luoghi in cui il contagio può avvenire ed i soggetti che lo possono trasferire

➔ In tal senso allora, ai fini di affermare il rapporto di causalità tra l'attività lavorativa e l'infezione, non sarà necessaria una certezza sul fatto che il contagio sia avvenuto in ambiente lavorativo, bensì una **ragionevole certezza**



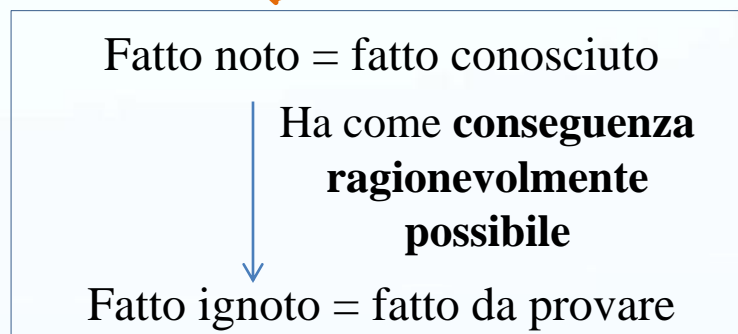
si ha origine professionale in presenza di un **rilevante grado di probabilità** desunto: - dalla tipologia delle lavorazioni svolte, - dalla durata della prestazione lavorativa e - dall'assenza di altri fattori extra lavorativi, alternativi o concorrenti che possano costituire causa della malattia

Con riferimento alle malattie-infortunio causate dal contatto con altro soggetto infetto, la giurisprudenza ha affermato che quel rapporto di ragionevole certezza tra attività lavorativa e infezione può essere ricercato anche a mezzo di

presunzioni semplici



Cosa vuol dire? Come funziona?



Quale sarebbe il **fatto noto** su cui fondare la presunzione nel caso di infezione da Coronavirus?

Il fatto noto è il **maggior rischio** che il lavoratore ha, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa ed in ragione delle specifiche caratteristiche, di venire a contatto con persone infette o con i veicoli di infezione



E se il lavoratore è venuto a contatto con soggetti infetti anche **al di fuori** dell'ambiente di lavoro ?

Vale il **principio di equivalenza delle condizioni** di cui all'art. 41 c.p.: costituisce causa della malattia ogni condizione che ha contribuito alla sua contrazione, salvo che sia stato da solo idoneo a determinare l'infezione

Com'è possibile provare che l'infezione da Coronavirus sia stata contratta in occasione di lavoro? Come viene costituita la «presunzione»?

Circolare INAIL 13/2020: per gli operatori **sanitari** e tutti coloro che sono esposti costante contatto con il pubblico vige una **presunzione semplice di origine professionale dell'infezione** in ragione del costante contatto con il pubblico cui sono esposti durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Ma può essere vinta? SI.

Per esempio, non si può affermare che un operatore sanitario abbia contratto il virus nella struttura ospedaliera in cui lavora se all'interno della stessa non vi è stato alcun ricovero per Coronavirus e non si è mai registrato un contagio.

E per tutti i lavoratori che non sono a diretto contatto con il pubblico?

Avvocato Francesco Rossi
Studio MCR

La suddetta **Circolare INAIL 13/2020** afferma che:

1. **non può sussistere alcuna presunzione di origine professionale della malattia**
2. il nesso causale tra attività lavorativa ed infezione andrà verificato secondo i consueti criteri epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale
➡ la modalità ordinaria per accertare il nesso di causa sarà sempre **la prova per presunzioni**

Nello stesso senso poi la successiva **Circolare INAIL 22/2020** ha esposto due principi fondamentali:

1. *«non sussiste alcun automatismo ai fini dell'ammissione a tutela dei casi denunciati [di Coronavirus]. Occorre sempre accertare la sussistenza di 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 in capo all'Istituto»*

Cosa vuol dire??

La presunzione semplice di origine professionale della malattia necessita l'accertamento di **fatti e circostanze che facciano ragionevolmente presumere** che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro. E' necessario cioè che emerga per chi lavora un rischio di contrarre il Covid superiore a quello degli altri cittadini



In questo senso sono rilevanti:

- I. **periodo di tempo** in cui l'infezione è stata contratta, in base al quale bisogna distinguere a seconda che il contagio sia avvenuto:
 - a) nel periodo compreso tra il 7 marzo ed il 3 maggio o 18 maggio -> qui vigeva un divieto molto stringente di lasciare la propria abitazione
 - b) nel periodo successivo al 3 maggio o 18 maggio in cui vi è stata la ripresa delle attività lavorative

- II. **l'assenza di altri fattori extra lavorativi**, alternativi o concorrenti che possano costituire causa della malattia

2. «*Il riconoscimento dell'origine professionale del contagio 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***»

Questo significa che

Una cosa sono i presupposti per il riconoscimento della tutela assicurativa (evento lesivo, causa violenta/virulenta, occasione di lavoro)



Altra cosa sono i presupposti per la responsabilità civile e/o penale del datore di lavoro, la quale presuppone sempre **l'imputabilità a titolo di colpa** della condotta tenuta dal datore di lavoro, in quanto non è esigibile dallo stesso un luogo di lavoro «a rischio zero» (si veda, in tal senso, Corte di Cass., 3282/2020)

➡ Questo vuole dire che la mera esistenza di un infortunio sul lavoro, se sufficiente a fondare il diritto del lavoratore alla tutela assicurativa, **non implica mai in via automatica alcuna responsabilità del datore di lavoro**, la quale necessita sempre di ulteriori requisiti, quali la violazione di leggi o obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali e tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si sono rinvenire nei **protocolli e linee guida governativi e regionali** di cui all'art. 1 co. 14 D.L. 33/2020.

Con l'intento di positivizzare il suddetto principio è intervenuto il D.L. 23/2020, poi convertito in Legge 40/2020, con **l'art. 29 bis**, volto a **tutelare la posizione del datore di lavoro** in caso di contagio da Covid-19 dei propri dipendenti sui luoghi di lavoro



Art. 29 bis - Obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-19

*«1. Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, **i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**»*