

# **Covid-19 e Infortunio sul lavoro**

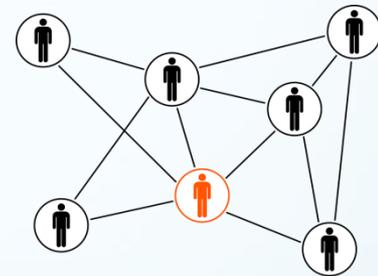
L'art. 42 D.L. 18/2020 qualifica l'infezione da Coronavirus quale  
**infortunio sul lavoro**

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

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

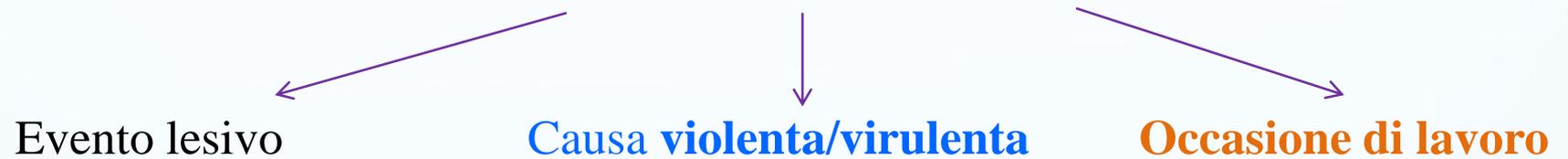
Il dubbio nasce dal fatto che la sua trasmissione è **ubiquitaria** e può avvenire tramite:

- 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**



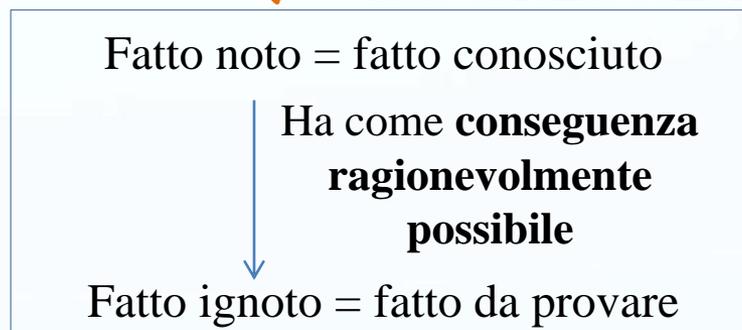
si ha origine professionale in presenza di un **rilevante grado di probabilità** desunto: - dalla tipologia delle lavorazioni svolte, - dalla durata della prestazione lavorativa e - dall'assenza di altri fattori extra lavorativi, alternativi o concorrenti che possano costituire causa della malattia

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.»***