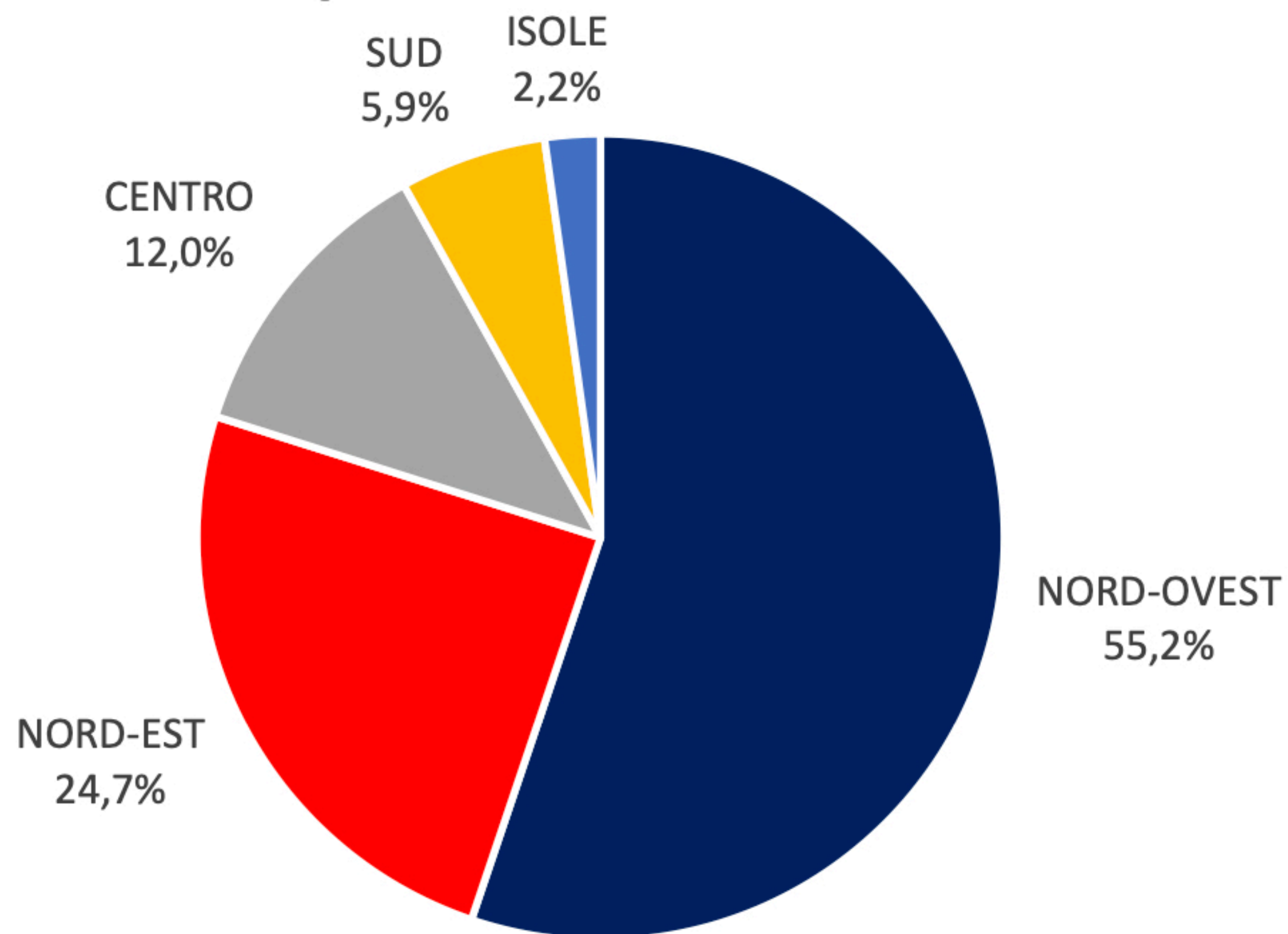


RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO IN IPOTESI DI CONTAGIO DA COVID 19 DI DIPENDENTI O TERZI SUI LUOGHI DI LAVORO

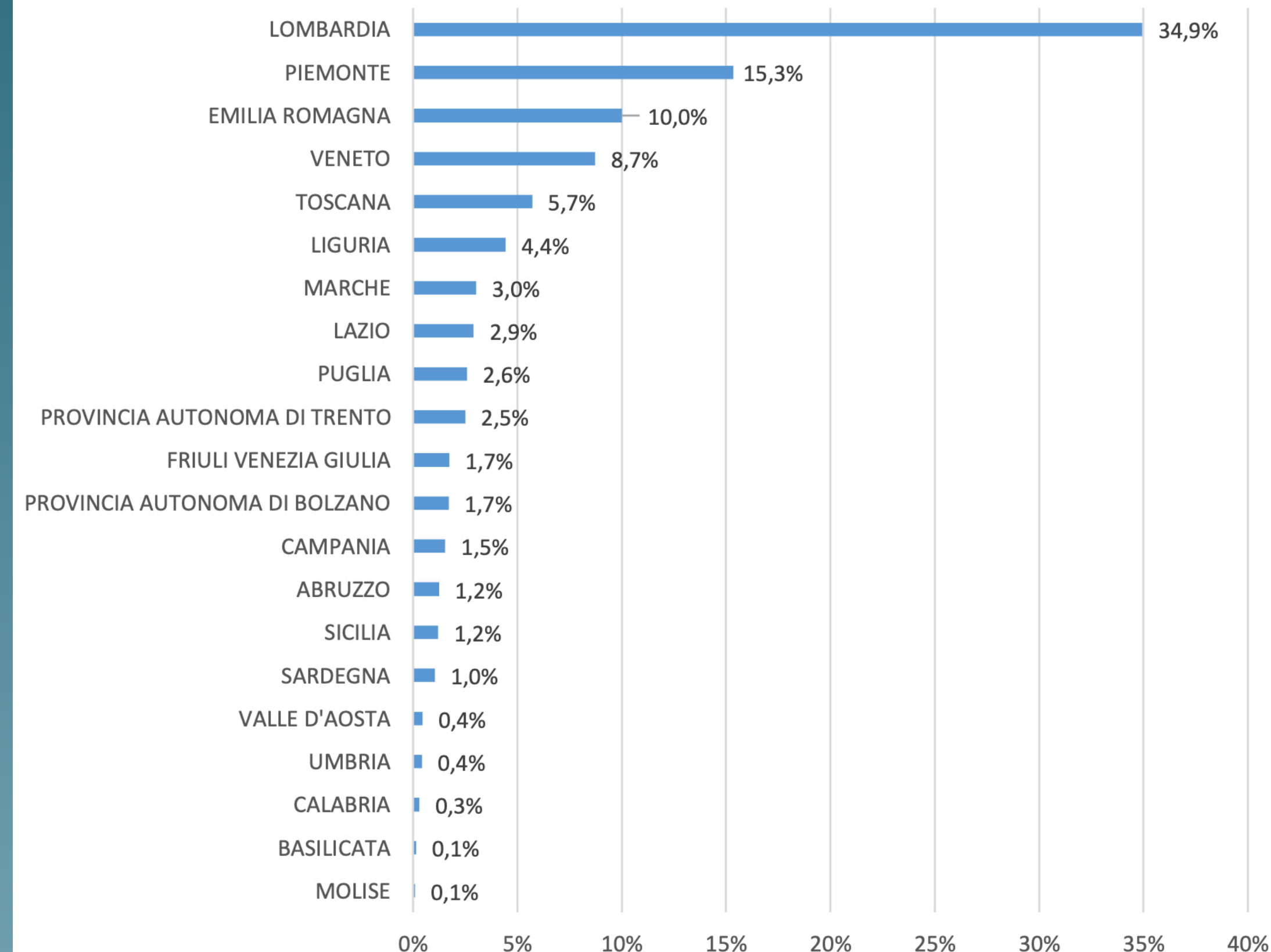
Denunce INAIL per infortunio COVID-19 (gennaio - 15 maggio 2020)

numero denunce per infortunio: 43.399

Ripartizione territoriale



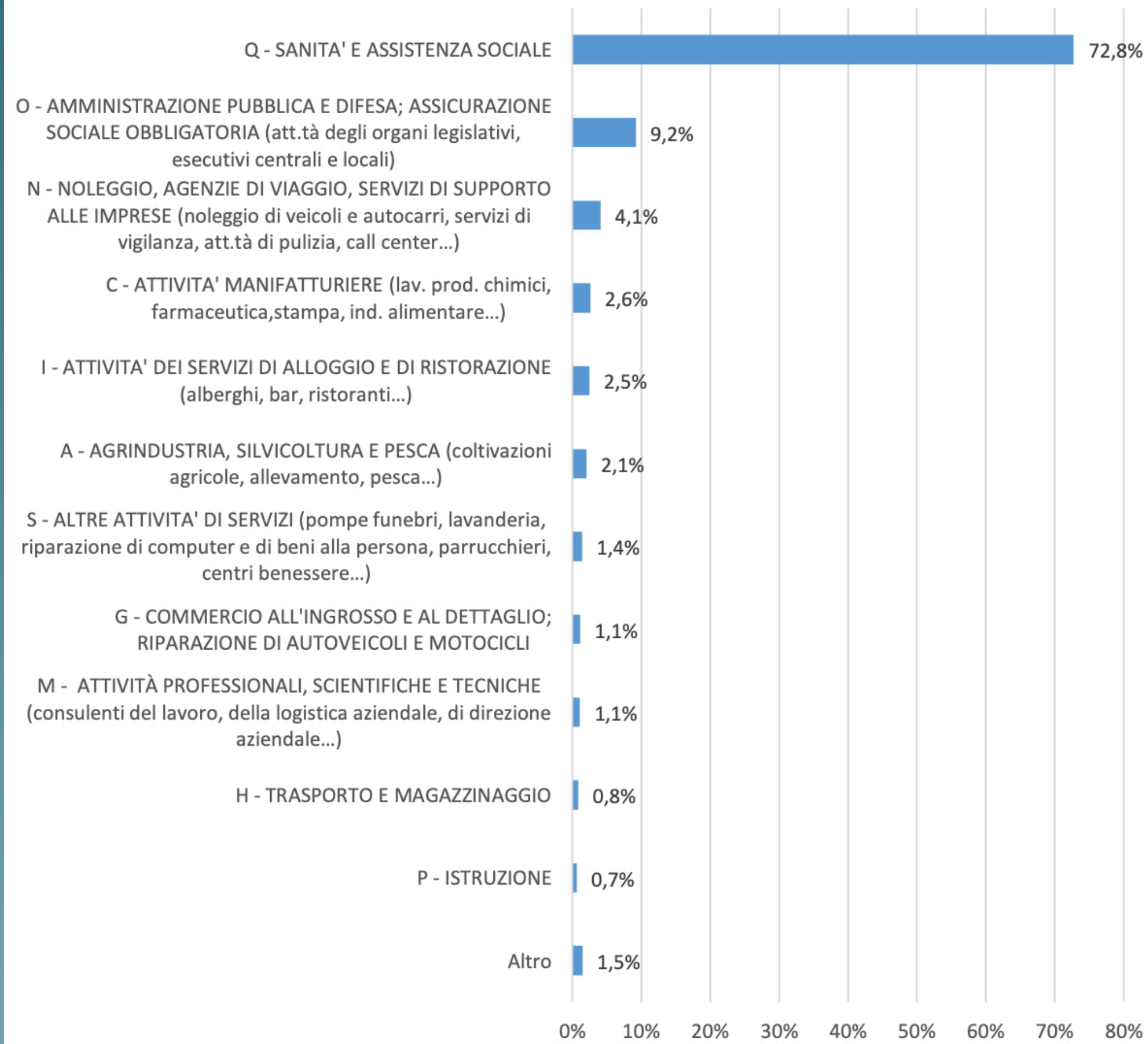
Regione



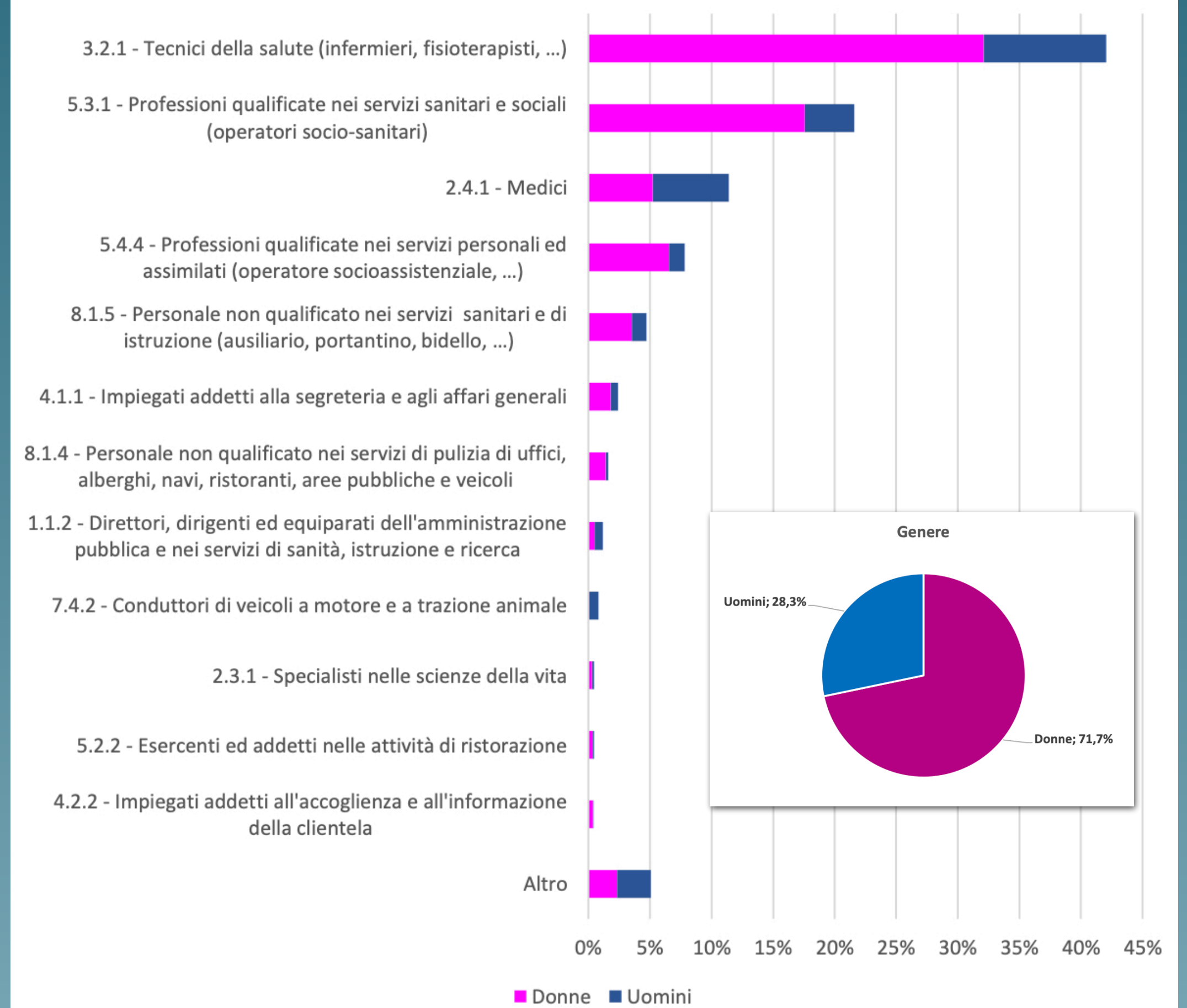
Denunce INAIL per infortunio COVID-19 (gennaio - 15 maggio 2020)

numero denunce per infortunio: 43.399

Industria e servizi (solo casi codificati)



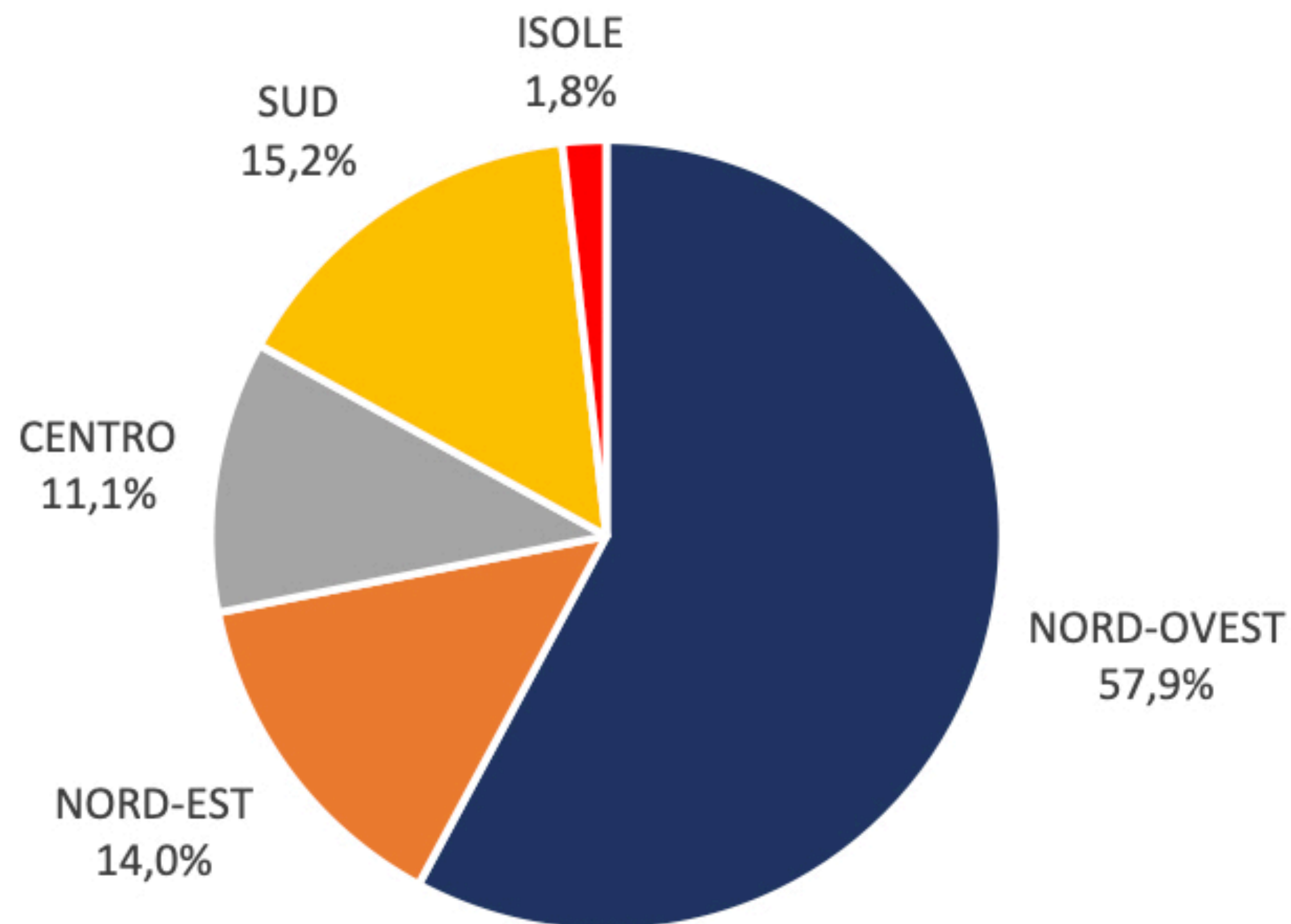
Professioni (cod. cp2011, casi codificati)



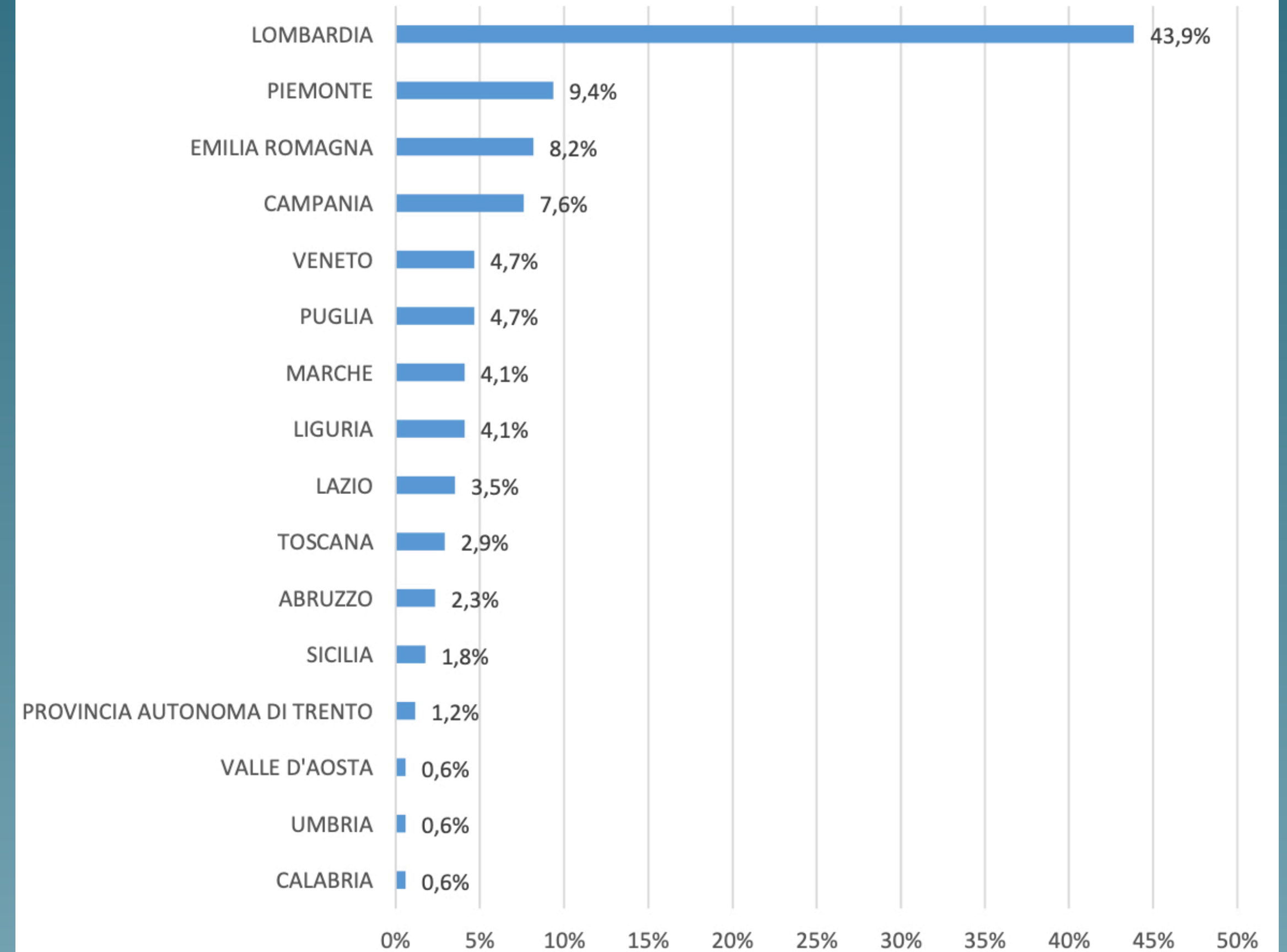
Denunce INAIL per decesso COVID-19 (gennaio - 15 maggio 2020)

numero denunce per decesso: 171

Ripartizione territoriale



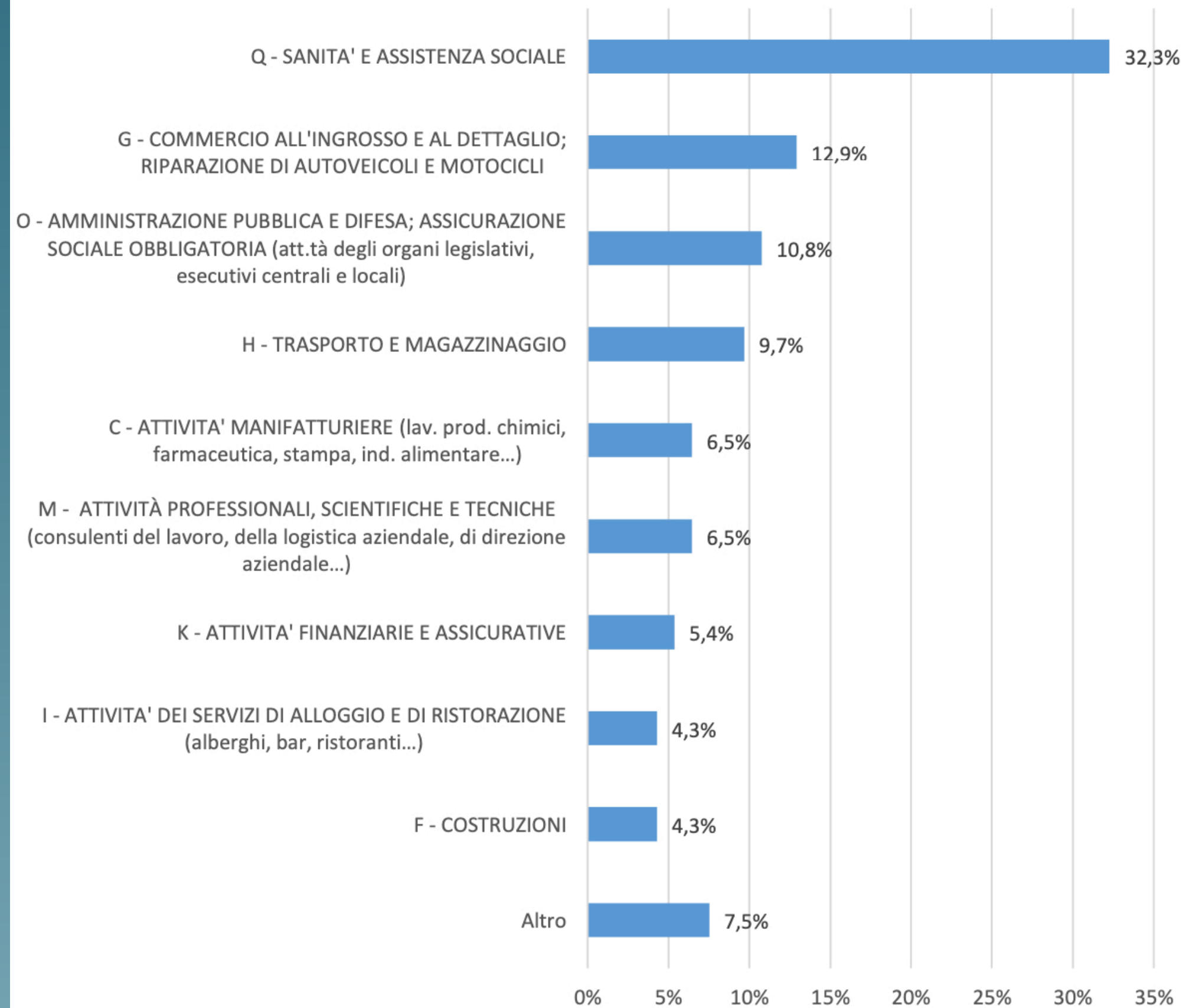
Regione



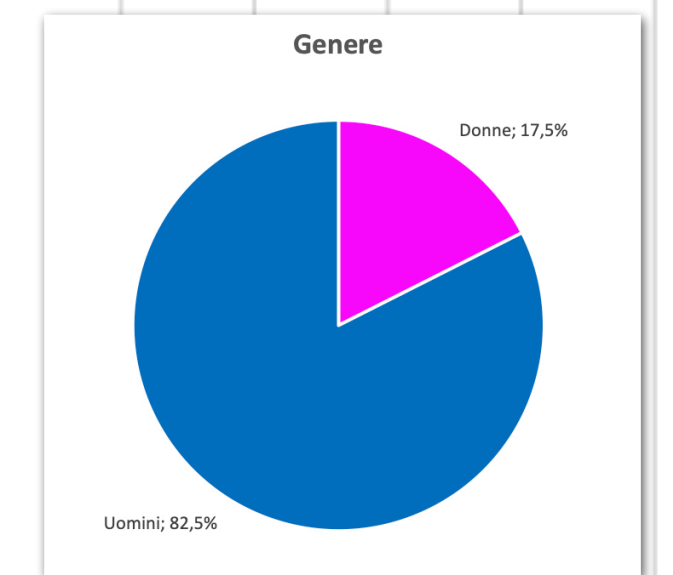
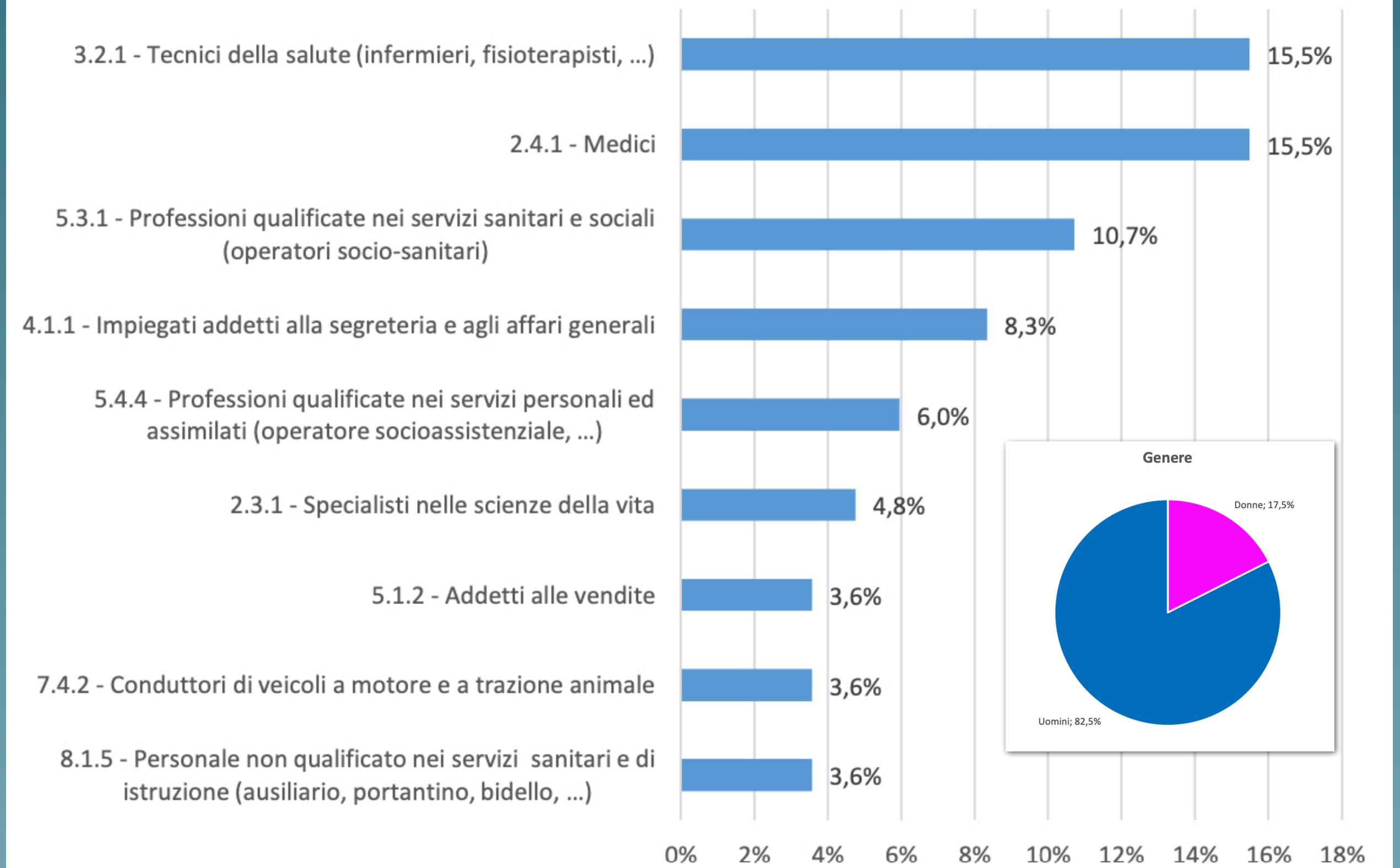
Denunce INAIL per decesso COVID-19 (gennaio - 15 maggio 2020)

numero denunce per decesso: 171

Industria e servizi (solo casi codificati)



Principali professioni (cod. cp2011, casi codificati)



PRINCIPALI FONTI NORMATIVE

preesistenti

- Art. 2087 c.c.
- Decreto Legislativo n. 81 del 09.04.2008 (T.U. Salute e Sicurezza sul lavoro)
- Decreto Legislativo n. 231 del 08.06.2001 (Legge Bosetti-Gatti)

emanate nel corso della pandemia

- Decreto Legge n. 18 del 17.03.2020 (c.d. “Decreto Cura Italia”)
- Decreto Legge n. 19 del 25.03.2020
- Circolare INAIL n. 13 del 03.04.2020
- D.P.C.M. del 26.04.2020 (ed allegati 5-6)
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro (sottoscritto il 14.03.2020 ed integrato il 24.04.2020 come allegato al D.P.C.M. del 26.04.2020)
- Circolare INAIL n. 22 del 20.05.2020

Art. 2087 c.c.

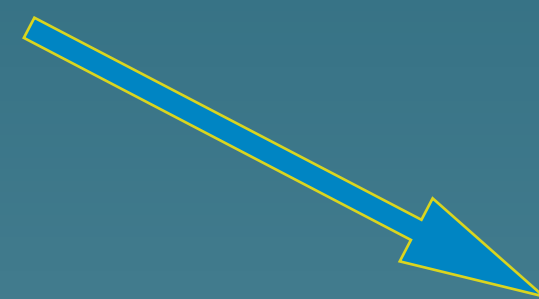
“L'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

- Il lavoratore, che assuma di aver contratto una malattia o subito un infortunio in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa, può agire nei confronti del datore di lavoro, laddove ritenga che il danno eventualmente patito, sia conseguenza di una violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di sicurezza scaturenti e gravanti sul medesimo in forza del disposto dell'art. 2087 c.c.;
- Nella domanda di risarcimento del danno da infortunio sul lavoro, trattandosi di responsabilità contrattuale, il riparto dell'onere probatorio è regolato dall'art. 1218 c.c. sull'inadempimento delle obbligazioni: ne consegue che il lavoratore deve allegare e provare l'esistenza dell'obbligazione lavorativa, l'esistenza del danno e il nesso causale tra quest'ultimo e la prestazione; il datore di lavoro, a sua volta, potrà dar prova della dipendenza del danno da causa a lui non imputabile e, cioè, di aver adempiuto interamente all'obbligo di sicurezza imposto dall'art. 2087 c.c. e, quindi, di aver apprestato tutte le misure per evitare il danno medesimo.
- Con riferimento a tutti e tre gli elementi sopra indicati, la parte ricorrente è tenuta ad assolvere gli oneri di prova, senza possibilità di saltare uno dei passaggi o di invertirne la successione; ne deriva che il richiedente non può limitarsi ad allegare e provare che si sono verificate effettive conseguenze dannose se non ha provato anche l'esistenza di un fatto illecito e del nesso causale.
- La parte richiedente non può limitarsi ad allegare e provare che si sono verificate effettive conseguenze dannose se non ha provato anche l'esistenza di un fatto illecito e del nesso causale. Solo quando tale onere sarà stato assolto dal lavoratore sarà il datore di lavoro a dover dimostrare di aver adottato le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno. Laddove difetti l'assolvimento dell'onere di allegazione e prova che grava sul lavoratore richiedente, non potrà darsi accesso alla tutela risarcitoria. Eventuali carenze di allegazione rendono il ricorso inammissibile e ne impongono il rigetto.
- Dunque, l'art. 2087 c.c. non fonda una ipotesi di responsabilità oggettiva.
- Il richiedente può lamentare danni di natura patrimoniale e non patrimoniale.

Decreto Legge n. 18 del 17.03.2020 (c.d. “Decreto Cura Italia”)

All'art. 42, comma 2, prevede la copertura INAIL per gli assicurati che contraggano un'infezione da Coronavirus in occasione di attività lavorative.

Pertanto, il contagio da Covid 19, è assimilato ad ogni altro infortunio sul lavoro meritevole di tutela assicurativa INAIL.



Art. 42

(Disposizioni INAIL)

2. Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati.

Circolare INAIL n. 13 del 03.04.2020

“... si precisa che, secondo l’indirizzo vigente in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, l’Inail tutela tali affezioni morbose, inquadrando, per l’aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro: in questi casi, infatti, la causa virulenta è equiparata a quella violenta.

In tale ambito delle affezioni morbose, inquadrate come infortuni sul lavoro, sono ricondotti anche i casi di infezione da nuovo coronavirus occorsi a qualsiasi soggetto assicurato dall’Istituto.

La disposizione in esame (art. 42, comma 2 D.L. 18/2020), confermando tale indirizzo, chiarisce che la tutela assicurativa Inail, spettante nei casi di contrazione di malattie infettive e parassitarie negli ambienti di lavoro e/o nell’esercizio delle attività lavorative, opera anche nei casi di infezione da nuovo coronavirus contratta in occasione di lavoro per tutti i lavoratori assicurati all’Inail ”.

Decreto Legislativo n. 81 del 09.04.2008

(T.U. Salute e Sicurezza sul lavoro)

ART. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente.

- fornire ai lavoratori adeguati D.P.I. (comma 1, lett. d);
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione (comma 1, lett. f);
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 (comma 1, lett. l).

ART. 271. Valutazione del rischio.

- il datore di lavoro, nella valutazione del rischio di cui all'art. 17, comma 1, tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle attività lavorative.

D.P.C.M. del 26.04.2020

Art. 1, comma 1

...
dd) gli esercizi commerciali la cui attività non è sospesa ai sensi del presente decreto sono tenuti ad assicurare, oltre alla distanza interpersonale di un metro, che gli ingressi avvengano in modo dilazionato e che venga impedito di sostare all'interno dei locali più del tempo necessario all'acquisto dei beni. Si raccomanda altresì l'applicazione delle misure di cui all'allegato 5;

ii) in ordine alle attività professionali si raccomanda che:

a) sia attuato il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;

b) siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;

c) siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;

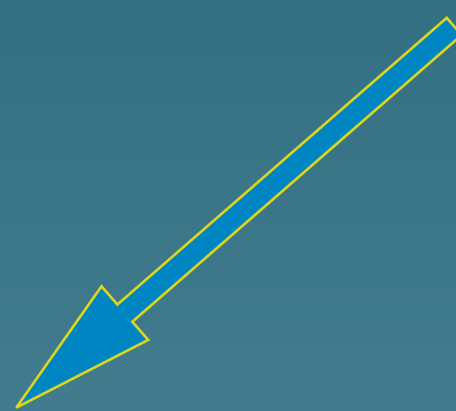
d) siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;

Allegato 5 D.P.C.M. del 26.04.2020

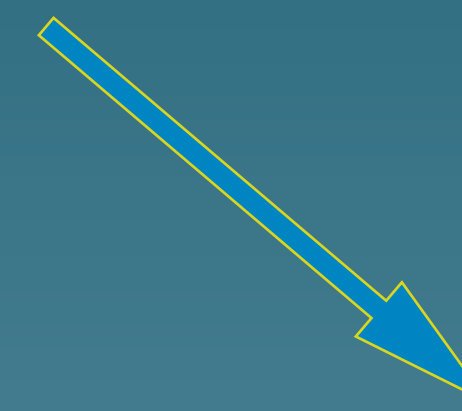
Misure per gli esercizi commerciali

1. Mantenimento in tutte le attività e le loro fasi del distanziamento interpersonale.
2. Garanzia di pulizia e igiene ambientale con frequenza almeno due volte giorno ed in funzione dell'orario di apertura.
3. Garanzia di adeguata aereazione naturale e ricambio d'aria.
4. Ampia disponibilità e accessibilità a sistemi per la disinfezione delle mani. In particolare, detti sistemi devono essere disponibili accanto a tastiere, schermi touch e sistemi di pagamento.
5. Utilizzo di mascherine nei luoghi o ambienti chiusi e comunque in tutte le possibili fasi lavorative laddove non sia possibile garantire il distanziamento interpersonale.
6. Uso dei guanti "usa e getta" nelle attività di acquisto, particolarmente per l'acquisto di alimenti e bevande.
7. Accessi regolamentati e scaglionati secondo le seguenti modalità:
 - a) attraverso ampliamenti delle fasce orarie;
 - b) per locali fino a quaranta metri quadrati può accedere una persona alla volta, oltre a un massimo di due operatori;
 - c) per locali di dimensioni superiori a quelle di cui alla lettera b), l'accesso è regolamentato in funzione degli spazi disponibili, differenziando, ove possibile, i percorsi di entrata e di uscita.
8. Informazione per garantire il distanziamento dei clienti in attesa di entrata.

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro



ADOTTATO, CON FIRMA
CONGIUNTA DEL GOVERNO
E DEL PRESIDENTE DI
CONFINDUSTRIA, IL 14.03.2020



INTEGRATO CON IL D.P.C.M.
DEL 26.04.2020, DI CUI
COSTITUISCE L'ALLEGATO 6

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro

1. INFORMAZIONE
2. MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA
3. MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI
4. PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA
5. PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI
6. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE
7. GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK...)
8. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)
9. GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI
10. SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE
11. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA
12. SORVEGLIANZA SANITARIA / MEDICO COMPETENTE / RLS
13. AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

2-MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA

• Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

1 La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine si suggerisce di: 1) rilevare a temperatura e non registrare il dato acquisto. E' possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da COVID-19 e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza; 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19); 4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi (v. infra).

• Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS2.

2 Qualora si richieda il rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al COVID-19, si ricorda di prestare attenzione alla disciplina sul trattamento dei dati personali, poiché l'acquisizione della dichiarazione costituisce un trattamento dati. A tal fine, si applicano le indicazioni di cui alla precedente nota n. 1 e, nello specifico, si suggerisce di raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19. Ad esempio, se si richiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al COVID-19, occorre astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva. Oppure, se si richiede una dichiarazione sulla provenienza da zone a rischio epidemiologico, è necessario astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alle specificità dei luoghi.

• Per questi casi si fa riferimento al Decreto legge n. 6 del 23/02/2020, art. 1, lett. h) e i)

• L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.

• Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.

11-GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

- Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute;

- l'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria;

- il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

D.L. n. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio)

Titolo III: “Misure in favore dei lavoratori” - Capo II: “Altre misure urgenti in materia di lavoro e politiche sociali”

Art. 95 “Misure di sostegno alle imprese per la riduzione del rischio da contagio nei luoghi di lavoro”

1. Al fine di favorire l'attuazione delle disposizioni di cui al Protocollo di regolamentazione delle misure per il contenimento ed il contrasto della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro, condiviso dal Governo e dalle Parti sociali in data 14 marzo 2020, come integrato il 24 aprile 2020, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) promuove interventi straordinari destinati alle imprese, anche individuali, iscritte al Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane alle imprese agricole iscritte nella sezione speciale del Registro delle imprese, alle imprese agrituristiche ed alle imprese sociali di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017 n. 112, iscritte al Registro delle imprese, che hanno introdotto nei luoghi di lavoro, successivamente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, interventi per la riduzione del rischio di contagio attraverso l'acquisto di:

a) apparecchiature e attrezzature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori, compresi i relativi costi di installazione;

b) dispositivi elettronici e sensoristica per il distanziamento dei lavoratori;

c) apparecchiature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori rispetto agli utenti esterni e rispetto agli addetti di aziende terze fornitrici di beni e servizi;

d) dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro; sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro utili a rilevare gli indicatori di un possibile stato di contagio;

e) dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale.



2. Al finanziamento delle iniziative di cui al presente articolo, fatti salvi gli interventi di cui all'articolo 1, commi 862 e seguenti, della legge 28 dicembre 2015 n. 208, sono destinate le risorse già disponibili a legislazione vigente relative al bando ISI 2019 ed allo stanziamento 2020 per il finanziamento dei progetti di cui all'articolo 11, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per un importo complessivo pari ad euro 403 milioni.

3. I contributi per l'attuazione degli interventi di cui al presente articolo sono concessi in conformità a quanto previsto nella Comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020-C (2020) 1863-final "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19", come modificata e integrata dalla Comunicazione della Commissione del 3 aprile 2020-C (2020) 2215-final. L'importo massimo concedibile mediante gli interventi di cui al presente articolo è pari ad euro 15.000 per le imprese di cui al comma 1 fino a 9 dipendenti, euro 50.000 per le imprese di cui al comma 1 da 10 a 50 dipendenti, euro 100.000 per le imprese di cui al comma 1 con più di 50 dipendenti. I contributi sono concessi con procedura automatica, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123.



4. Gli interventi di cui al presente articolo sono incompatibili con gli altri benefici, anche di natura fiscale, aventi ad oggetto i medesimi costi ammissibili.

5. Conseguentemente il bando di finanziamento ISI 2019, pubblicato nella GURI, parte prima, serie generale n. 297 del 19 dicembre 2019, e' revocato.

6. Al fine di attuare gli interventi di cui al presente articolo, l'INAIL provvede a trasferire ad Invitalia S.p.A. le risorse di cui al comma 2 per l'erogazione dei contributi alle imprese, sulla base degli indirizzi specifici formulati dall'Istituto.

Circolare INAIL n. 22 del 20.05.2020

Con la presente circolare, acquisito il parere favorevole del Ministro del lavoro e delle politiche sociali con nota del 20 maggio 2020, prot. 5239, si forniscono delle ulteriori istruzioni operative nonché dei chiarimenti su alcune problematiche sollevate in relazione alla tutela infortunistica degli eventi di contagio.

Occorre sempre 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.

In altri termini, la presunzione semplice che – si ribadisce – ammette sempre la prova contraria, presuppone comunque l'accertamento rigoroso dei fatti e delle circostanze che facciano fondatamente desumere che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro (le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, le indagini circa i tempi di comparsa delle infezioni, ecc.).

In tale contesto, l'Istituto valuta 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 (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, 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.

Il riconoscimento cioè del 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. 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.

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.

Circolare INAIL n. 22 del 20.05.2020

POSTO CHE NON VI E' ALCUN AUTOMATISMO TRA IL RICONOSCIMENTO DELLA TUTELA ASSICURATIVA INAIL E LA RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE DEL DATORE DI LAVORO, CHIARISCE L'ESISTENZA DI UNA NETTA E RIGIDA LINEA DI DEMARCAZIONE TRA:



PRESUPPOSTI NECESSARI PER L'EROGAZIONE DELLA TUTELA ASSICURATIVA INAIL



SUSSISTENZA DI UNA PRESUNZIONE SEMPLICE DI CONTAGIO SUL LAVORO, MA COMUNQUE FONDATA SULLA PRESENZA DI INDIZI GRAVI, PRECISI E CONCORDANTI, DI CUI DEVE DAR PROVA IL LAVORATORE (SALVO PER FIGURE PROFESSIONALI PARTICOLARMENTE A RISCHIO) E FERMA RESTANDO LA POSSIBILITÀ DI PROVA CONTRARIA DA PARTE DELL'ISTITUTO



PRESUPPOSTI NECESSARI PER L'IMPUTAZIONE DI UNA RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE AL DATORE DI LAVORO



MANCATO RISPETTO DELLA NORMATIVA VIGENTE, RICONDUCIBILE AD UNA CONDOTTA COLPOSA O DOLOSA, DA CUI SIA DERIVATO IL CONTAGIO DI UN LAVORATORE O DI UN TERZO SUI LUOGHI DI LAVORO (C.D. NESSO DI CAUSALITÀ; ANCHE IN TAL CASO, L'ONERE DELLA PROVA GRAVA SUL LAVORATORE ED E' PARTICOLARMENTE DIFFICOLTOSO

REAZIONI DEGLI ORGANI ISTITUZIONALI, STAMPA E SOCIAL PRECEDENTI E SUCCESSIVE ALLA CIRCOLARE INAIL DEL 20.05.2020

18.05.2020

CORONAVIRUS: CATALFO "NO RESPONSABILITÀ DATORI LAVORO PER CONTAGI"

ZCZC IPN 104 POL --/T CORONAVIRUS: CATALFO "NO RESPONSABILITÀ DATORI LAVORO PER CONTAGI" ROMA (ITALPRESS) - "Non incidera' sul datore di lavoro la responsabilita' penale in caso di contagio. Ho incontrato i vertici dell'Inail, nelle prossime ore verra' pubblicata una circolare esplicativa su questo punto cosi' per i datori di lavoro ci sara' chiarezza". Lo ha detto il ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo, intervenuta questa mattina nella trasmissione Storie Italiane in onda su Rai1. (ITALPRESS).

20.05.2020

20 maggio 2020

Coronavirus
INAIL
Nunzia Catalfo
Inail 22

Salva Commenta



CIRCOLARE

Contagio da Covid-19 sul lavoro: l'Inail esclude la responsabilità delle imprese

Il ministro del Lavoro Catalfo: a studio una norma per chiarire la responsabilità dei contagi



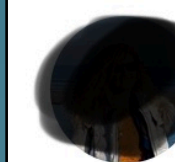
(foto Reuters)

3' di lettura

Esclusione totale di qualsiasi incidenza degli infortuni da COVID-19 in occasione di lavoro sulla misura del premio pagato dal singolo datore di lavoro. Il riconoscimento di un caso di infezione Covid-19 come infortunio per il quale scatta la tutela Inail non determinerà alcun presupposto per individuare una responsabilità civile o penale ai danni dell'azienda. È quanto chiarisce la circolare Inail 22 del 20 maggio sul tema della tutela infortunistica nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro.

Condivisioni: 114

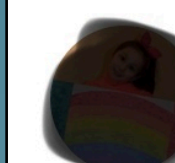
Tutti i commenti ▾



Clara Benvenuti

Mi sembra azzeccato ... Ma allora è anche inutile parlare di covid19

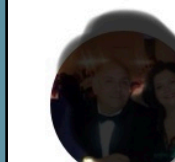
5 h Mi piace Rispondi



Stefania Lanzilao

Auguriiii!!!! 🎉🎂🎉🎂

4 h Mi piace Rispondi

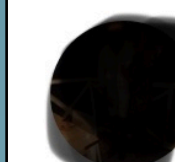


Carmen Borgese

Infatti



2 h Mi piace Rispondi



Giuseppe Cornia

Si bisogna comprende poi cosa combinano i nostri illustri magistrati!!! Poveri italiani....

3 h Mi piace Rispondi



CONCLUSIONI

- Allo stato attuale, il contagio da COVID 19 è stato equiparato ad un infortunio sul lavoro e sono stati previsti, a carico dei datori di lavoro, una serie di adempimenti da porre in essere per prevenire il contagio e la sua diffusione sui luoghi di lavoro.
- Dal mancato rispetto di tali previsioni di legge, oltre che di preesistente normativa, possono discendere rilevanti conseguenze, quali:
 - a) sospensione dell'attività sino al ripristino delle condizioni di sicurezza;
 - b) sanzione amministrativa da 400,00 a 3.000,00 euro (salvo, ovviamente, che il fatto costituisca reato), oltre alla eventuale sanzione accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività d'impresa da 5 a 30 giorni; in ipotesi di violazione reiterata della medesima disposizione, la sanzione amministrativa sarà raddoppiata e quella accessoria applicata nella misura massima (art. 4, D.L. n. 19 del 25.03.2020);
 - c) in ipotesi di contagio di dipendenti o terzi sui luoghi di lavoro, in capo al datore di lavoro possono configurarsi **responsabilità civile** (per risarcimento del danno pecuniario e non pecuniario) e **responsabilità penale** (per lesioni personali, omicidio colposo o, persino, omicidio doloso, a seconda dei casi); inoltre, qualora il datore di lavoro sia un ente (es. una società), in caso di lesioni personali o di omicidio colposo, causati dall'inosservanza delle misure prescritte ed in presenza di un interesse o vantaggio economico (es. risparmio sull'acquisto di dispositivi di protezione individuale), all'ente potrà essere applicata anche una ulteriore sanzione amministrativa (ex art. 25 septies, D. Lgs. n. 231/2001 - Legge Bosetti Gatti).



CONCLUSIONI

Affinché i richiamati reati siano contestabili al datore di lavoro, devono ricorrere 3 condizioni:

- 1) che il contagio sia avvenuto all'interno dell'ambiente di lavoro;
- 2) che vi sia stata una violazione della normativa emergenziale e/o del D. Lgs. n. 81 del 2008;
- 3) che sussista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la violazione della normativa.

L'onere della prova è a carico del lavoratore o terzo che assuma di aver contratto il contagio sui luoghi di lavoro e, considerate le peculiarità di tale infezione (ipotesi di asintomaticità e tempi di incubazione), è agevole comprendere quanto sia complesso fornire tale prova.

Naturalmente, in caso di giudizio, il datore di lavoro potrà fornire prova contraria, dimostrando, ad esempio, di aver adottato ogni misura necessaria ed imposta dalla legge.

Dal riconoscimento come infortunio sul lavoro, non discende automaticamente l'accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro.



CONSIDERAZIONI FINALI

La severità della normativa richiamata non deve ingenerare timori eccessivi e trasformarsi in un deterrente ulteriore, rispetto alla già difficile e complessa ripresa economica, in quanto:

a) il lavoratore che intenda agire contro il datore di lavoro, dovrà provare - cosa assolutamente non agevole - che l'infezione sia stata contratta proprio sui luoghi di lavoro;

b) in ogni caso, non potrà configurarsi responsabilità alcuna, in capo al datore di lavoro che abbia attuato ogni idonea misura di sicurezza e prevenzione e che sia in grado di dar prova di ciò, in ipotesi di giudizio.

Per porsi al riparo da tali rischi, è necessario organizzare la prosecuzione e ripresa delle attività lavorative, ponendo in essere ogni adempimento e predisponendo la necessaria documentazione (anche nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati sensibili - GDPR Regolamento U.E. 679/2016, così da non commettere ulteriori violazioni), attraverso l'ausilio di professionisti specializzati in tale specifico settore legale e medico.

Il raggiungimento di tale obiettivo sarà possibile soltanto attraverso una valutazione dello specifico rischio di ciascuna attività, essendo assolutamente sconsigliabile adottare misure minime predeterminate e standardizzate.

Solo in tal modo potrà raggiungersi l'obiettivo della “different compliance” o “legalità differente”...



CONSIDERAZIONI FINALI

“*different compliance*” o “*legalità differente*”



è la condizione di conformità normativa o legalità
che sia anche dimostrabile in giudizio

grazie per l'attenzione



A cura dell'avv.
Giovanni D'Acunto
Foro di Salerno