

## Contagio da COVID-19: è infortunio sul lavoro?

**Autore:** Tiziano De Salve

**In:** Diritto civile e commerciale

Sono molte le categorie di lavoratori che **dopo aver contratto il COVID-19 hanno chiesto ad INAIL il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro**. Le categorie interessate **non sono solo infermieri e sanitari, ma tutte quelle cui appartengono i lavoratori che, nonostante lo stato di emergenza sanitaria e le relative chiusure e restrizioni, hanno continuato a svolgere la propria attività**, esponendosi quotidianamente, seppur utilizzando i DPI[1] e rispettando le c.d. norme anti-contagio, al rischio dell'infezione. A titolo esemplificativo e non esaustivo si pensi, ad esempio, agli **addetti ai trasporti pubblici e alla manutenzione dei mezzi nonché al personale dei supermercati**.

Proprio i lavoratori appartenenti a queste categorie, contratto il COVID-19, hanno interpellato l'INAIL[2] per ottenere il riconoscimento dell'infezione alla stregua di un infortunio sul lavoro.

### La normativa di riferimento

Ma cosa dice la normativa di riferimento a tal proposito?

Il contagio da COVID-19, avvenuto sul posto di lavoro e in occasione dello svolgimento di attività lavorativa, è stato equiparato all'infortunio sul lavoro dall'**art. 42 del D.L. n. 18/2020**, con la conseguenza che il lavoratore che abbia contratto la malattia in occasione di lavoro può beneficiare della copertura assicurativa INAIL.

In particolare, l'**art. 42 comma 1 del D.L. 18/2020**, riguardante specificamente l'INAIL[3], ha disposto che «in considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020, il decorso dei termini di decadenza relativi alle richieste di prestazione erogate dall'INAIL è sospeso di diritto e riprende a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Sono altresì sospesi, per il medesimo e per le stesse prestazioni di cui al comma 1, i termini di prescrizione. Sono, infine, sospesi i termini di revisione della rendita su domanda del titolare, nonché su disposizione dell'INAIL, previsti dall'articolo 83 del D.P.R. n.1124 del 1965 che scadano nel periodo indicato al comma 1. Detti termini riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione».

A seguire, **il comma 2 dello stesso articolo** stabilisce che «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».

### **L'ambito di applicazione della tutela assicurativa**

Le patologie infettive contratte in occasione di lavoro sono da sempre inquadrare e trattate come infortunio sul lavoro dal momento che la causa virulenta è equiparata alla causa violenta propria dell'infortunio[4], anche nell'ipotesi in cui gli effetti propri del contagio si manifestino dopo un certo lasso di tempo[5].

**In tale ambito sono ricondotti i casi di infezione da COVID-19 che hanno interessato i soggetti assicurati all'istituto previdenziale, con la conseguenza che la tutela assicurativa INAIL riconosciuta in casi di contrazione di malattie infettive e parassitarie negli ambienti di lavoro o nell'esercizio di attività lavorativa, spetta anche a tutti i lavoratori assicurati all'INAIL che abbiano contratto il COVID-19.**

Ma ciò non basta!

La norma prevede, ancora, che **l'indennità per inabilità temporanea assoluta copra anche il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria** con la conseguente assenza del dipendente dal luogo di lavoro. Ciò, è ovvio, laddove il contagio sia riconducibile all'attività lavorativa[6].

Destinatari della tutela sono, dunque, **i lavoratori dipendenti e assimilati** in presenza dei requisiti soggettivi previsti dal D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124, nonché **i soggetti previsti dal D.lgs. 38/2000 e dalle altre disposizioni speciali dettate in tema di obbligo e tutela assicurativa INAIL.**

Nello specifico, nell'attuale contesto emergenziale l'ambito di tutela riguarda, in primo luogo, gli **operatori sanitari** che sono esposti, per l'attività lavorativa espletata, a un elevato rischio di contagio. Per tale categoria di lavoratori vige **la presunzione semplice di origine professionale della malattia**. Alla stregua, sono considerati esposti a un elevato rischio di contagio tutti **i lavoratori che prestano attività lavorativa caratterizzata da un costante e perdurante contatto con il pubblico o con l'utenza**[7]. Anche per questi ultima opera la medesima presunzione semplice.

Residuano dall'ambito di applicazione fin ora delineato le situazioni nelle quali manca l'indicazione o la

prova di specifici episodi di contagio o di indizi gravi, precisi e concordanti tali da far operare, anche in tali casi meritevoli ugualmente di tutela, la presunzione semplice ai fini dell'accertamento medico-legale. **Anche in tali ipotesi, in cui l'identificazione delle precise cause e modalità di contagio risulti particolarmente problematica, sarà riconosciuta la copertura assicurativa al lavoratore**[8].

## **La procedura di denuncia dell'infortunio da contagio da COVID-19**

Ai sensi dell'**art. 42 comma 2 del D.L. 18/2020**, nei casi accertati di infezione da nuovo coronavirus, il medico competente deve **redigere e trasmettere telematicamente la certificazione medica**, attestante l'avvenuto contagio, all'INAIL. Quest'ultima **prende in carico e assicura la tutela all'infortunato alla stregua di qualsiasi altro infortunio**.

Nella redazione del certificato medico, il medico competente deve rispettare i criteri previsti dall'art. 53 del D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124 e successive modifiche, dovendo, quindi, riportare i dati anagrafici completi del lavoratore, del datore di lavoro, la data del contagio, la data di astensione da lavoro per inabilità temporanea assoluta conseguente al contagio ovvero la data di astensione da lavoro per quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria del lavoratore sempre legata all'accertamento dell'avvenuto contagio e, per le fattispecie per cui non opera la presunzione semplice dell'avvenuto contagio, le cause e le circostanze, la natura della lesione e il rapporto con le cause denunciate.

**L'acquisizione del certificato dell'avvenuto contagio assurge, insieme all'ulteriore elemento dell'occasione di lavoro, a presupposto imprescindibile del riconoscimento del contagio da COVID-19 quale malattia-infortunio e della conseguente copertura assicurative INAIL.**

La tutela INAIL, dunque, decorrerà a partire dal primo giorno di astensione da lavoro attestato da certificazione medica di avvenuto contagio o dal primo giorno di astensione dal lavoro coincidente con l'inizio della quarantena o della permanenza domiciliare fiduciaria[9].

## **I criteri di accertamento**

Ai fini dell'individuazione dei criteri di accertamento dell'infortunio da contagio da COVID-19, si fa riferimento alle **linee guida per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie di cui alla circolare INAIL 23 novembre 1995 n.74**.

Le citate linee guida si basano su **due principi fondamentali**:

1. **deve considerarsi 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 lasso di tempo, sia collegabile allo svolgimento di attività lavorativa;
2. **la mancata dimostrazione dell'episodio specifico di penetrazione nell'organismo del fattore patogeno non può ritenersi preclusiva di ammissione alla tutela.** È possibile, infatti, ritenere integrata la prova dell'avvenuto contagio per motivi professionali, allorquando, anche attraverso il ricorso a presunzioni, si giunge a dimostrare che l'infezione si è verificata in occasione di lavoro. Al fine di ricorrere a tale **presunzione c.d. semplice** non è, tuttavia, necessario che i fatti che ne sono posti a fondamento siano di calibro tale da far apparire l'esistenza del fatto ignoto quale unica conseguenza possibile del fatto noto, **essendo sufficiente che il primo possa essere desunto dal secondo come conseguenza ragionevole, probabile e verosimile secondo un criterio di normalità.**

È, dunque, evidente che **l'ammissione a tutela dei fatti denunciati non è automatico**, bensì è necessario l'accertamento di fatti noti e, cioè, di indizi gravi, precisi e concordati su cui deve fondarsi la presunzione semplice dell'origine professionale del contagio da coronavirus, ferma restando la possibile prova contraria esperibile dall'istituto previdenziale.

In altre parole, **il riconoscimento dell'origine professionale del contagio si fonda su un giudizio di ragionevole probabilità che l'infezione sia avvenuta in contesto lavorativo** ed è del tutto estraneo a qualsivoglia valutazione circa l'imputabilità di eventuali comportamenti omissivi in capo al datore di lavoro che ne possano aver determinato il contagio.

### **Conclusioni: eventuali profili di responsabilità del datore di lavoro**

**Alla luce del dettato dell'art. 42 comma 2 del D.L. 18/2020 è ormai indubbio che l'infezione da SARS-CoV-2, come accade per tutte le infezioni da agenti patogeni se contratte in occasione di lavoro, è tutelata dall'INAIL alla stregua dell'infortunio sul lavoro.** Ciò anche nell'eccezionale situazione di pandemia causata da un diffuso rischio di contagio in tutta la popolazione.

**Altrettanto indubbio è che, oltre agli aspetti puramente previdenziali e assicurativi, il datore di lavoro, in occasione di contagio di un proprio dipendente, potrà rispondere sia in sede civile per il risarcimento del relativo danno che in sede penale per i reati di lesioni e, nel caso di decesso, anche di omicidio colposo[10].**

Tuttavia, non possono confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo INAIL con i **presupposti per la responsabilità penale e civile che devono essere rigorosamente accertati con specifici criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative**[11].

In altre parole, il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative da parte dell'INAIL non può essere posto a fondamento di una **eventuale responsabilità penale del datore di lavoro**, considerata la vigenza del principio di presunzione di innocenza e dell'onere della prova a carico del Pubblico Ministero.

Allo stesso modo, in sede civile il riconoscimento di una tutela assicurativa in caso di contagio potrebbe rilevare quale presupposto della **responsabilità civile del datore di lavoro** solo nel caso in cui venisse positivamente accertata la colpa di quest'ultimo nella determinazione dell'evento.

A tal proposito la Corte di Cassazione[12] ha di recente chiarito che «(...) l'articolo 2087 cod. civ. **[13]** non configura, infatti, un'ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nelle predisposizioni delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore. Né può desumersi dall'indicata disposizione un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire così un ambiente di lavoro a "rischio zero", quando di per sé il pericolo di una lavorazione o di un'attrezzatura non sia eliminabile, neanche potendosi ragionevolmente pretendere l'adozione di strumenti atti a fronteggiare qualsiasi evenienza che sia fonte di pericolo per l'integrità psico-fisica del lavoratore, ciò in quanto, ove applicabile, avrebbe come conseguenza l'ascrivibilità al datore di lavoro di qualunque evento lesivo, pur se imprevedibile ed inevitabile (...) 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».

Secondo gli Ermellini, quindi, **il datore di lavoro è responsabile solo ed esclusivamente in caso di violazione della legge o degli obblighi derivanti da conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono rinvenirsi nei protocolli specifici e nelle relative linee guida governative e regionali**[14].

Pertanto, vien da sé che il rispetto delle misure di contenimento del contagio, seppur sufficiente ad escludere la responsabilità civile o penale del datore di lavoro, non basta, tuttavia, ad invocare la mancata tutela antinfortunistica nei casi di contagio da COVID-19, non essendo possibile pretendere il c.d. rischio zero.

## **Volume consigliato**

## Note

[1] Acronimo di Dispositivi di Protezione Individuale.

[2] Sul punto, cfr. circolare INAIL n. 13 del 3 aprile 2020 e circolare INAIL n. 22 del 20 maggio 2020.

[3] L'art. 34 comma 1 del D.L. 18/2020 ha disposto, più in generale, che «in considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020 il decorso dei termini di decadenza relativi a prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dall'INPS e dall'INAIL è sospeso di diritto».

[4] Cfr "Linee-guida per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie" di cui alla Circolare INAIL 23 novembre 1995 n. 74.

[5] Altro non è che la riaffermazione dei principi già vigenti nell'ambito della disciplina speciale infortunistica, confermati dalla scienza medico-legale e dalla giurisprudenza di legittimità in materia di patologie causate da agenti biologici.

[6] Nonostante si tratti di una disposizione dettata in stato di emergenza sanitaria per il contagio da COVID-19, tuttavia, il legislatore ha dato seguito al principio già affermato in giurisprudenza secondo cui l'impedimento presupposto dall'art. 68 D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124 al fine di attribuire l'indennità per inabilità temporanea assoluta comprende non solo la fisica impossibilità della prestazione lavorativa ma anche la sua incompatibilità con le esigenze terapeutiche e di profilassi del lavoratore.

[7] Si pensi, a mero titolo esemplificativo, a lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite, banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizia, operatori del trasporto infermi.

[8] Nel caso in cui l'episodio che abbia determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, nonché non sia possibile presumere che il contagio sia avvenuto in occasione di attività lavorativa, l'accertamento medico-legale seguirà la procedura ordinaria (saranno valutati principalmente l'elemento epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale).

[9] Si consideri che in tali ipotesi il contagio può essere accertato e certificato anche successivamente all'inizio della quarantena o della permanenza domiciliare fiduciaria.

[10] Oltre alla responsabilità personale del datore di lavoro e degli altri soggetti responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione dei lavoratori, potrà anche configurarsi l'autonoma e concorrente responsabilità ex D.lgs. 231/2001 della società o azienda nell'ipotesi in cui la stessa non si sia dotata di un modello di organizzazione e gestione idoneo a scongiurare il reato di lesioni e, nei casi più gravi, omicidio colposo a seguito di contagio da COVID-19. A tal fine, sarà necessario, oltre all'attuazione degli specifici

protocolli all'uopo previsti dal modello, che ne derivi per la società un interesse o vantaggio, consistente, ad esempio, nel risparmio di costi per l'acquisto dei D.P.I. idonei a prevenire il contagio oppure per l'acquisto di D.P.I. in quantitativi tali da consentire il loro corretto utilizzo (si pensi, ad esempio, alle mascherine che per garantire la protezione del lavoratore dall'infezione devono essere utilizzate non oltre un determinato periodo di tempo indicato in scheda tecnica, dovendo, pertanto, essere spesso sostituite) come da relative specifiche tecniche.

[11] A tal fine, infatti, oltre alla prova del nesso di causalità, occorre anche quella dell'imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro.

[12] In tal senso, cfr. Cass. n. 3282/2020.

[13] Ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., rubricato "Tutela delle condizioni di lavoro", «il datore di lavoro 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». La norma, dunque, sancisce un principio generale, di cui la legislazione in materia di prevenzione e di assicurazione degli infortuni sul lavoro costituisce applicazione specifica. Inoltre, ha valore integrativo rispetto a tale legislazione e costituisce una norma di chiusura del sistema antinfortunistico.

[14] Il riferimento è ai protocolli e alle linee guida governative e regionali di cui all'art. 1 comma 14 del D.L. 16 maggio 2020 n.33.

<https://www.diritto.it/contagio-da-covid-19-e-infortunio-sul-lavoro/>