

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4708 di Giovedì 28 maggio 2020

Infortunio sul lavoro e COVID-19: guida agli obblighi Inail

Una guida agli obblighi Inail in materia di infortunio sul lavoro incluso il caso di contagio COVID-19. Gli obblighi, la normativa, le sanzioni e le tutele Inail COVID-19. A cura dell'avvocato Rolando Dubini.

1. Infortunio sul lavoro (incluso il caso di contagio Covid-19): gli obblighi previsti dalla legislazione in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni

2. Tutela Inail infortunio Covid-19

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0703] ?#>

1. Infortunio sul lavoro (incluso il caso di contagio Covid-19): gli obblighi previsti dalla legislazione in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni

1.1. Denuncia/comunicazione di infortunio

In caso di infortunio, anche in itinere e a prescindere dalla prognosi, il lavoratore deve immediatamente avvisare o far avvisare, nel caso in cui non potesse, il proprio datore di lavoro.

La "**Denuncia/comunicazione di infortunio**" deve essere inoltrata dal datore di lavoro all'Inail in caso di infortuni sul lavoro dei lavoratori, dipendenti o assimilati, che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni escluso quello dell'evento. Per gli infortuni con prognosi di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, è necessario inoltrare la "**Comunicazione di infortunio**" (area prevenzione).

La segnalazione dell'infortunio deve essere fatta anche nel caso di lesioni di lieve entità.

In base alla gravità dell'infortunio, il lavoratore può:

- rivolgersi al medico dell'azienda, se è presente nel luogo di lavoro
- recarsi o farsi accompagnare al Pronto soccorso nell'ospedale più vicino

- rivolgersi al suo medico curante.

In ogni caso, occorre spiegare al medico come e dove è avvenuto l'infortunio.

Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro è obbligato a rilasciare il certificato medico nel quale sono indicati la diagnosi e il numero dei giorni di inabilità temporanea assoluta al lavoro e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore.

La trasmissione per via telematica del certificato di infortunio è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica.

Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio gli accada, anche se di lieve entità (art. 52, d.p.r. n.1124/1965 e s.m.i.); non ottemperando a tale obbligo e nel caso in cui il datore di lavoro non abbia comunque provveduto all'inoltro della denuncia/comunicazione nei termini di legge, l'infortunato perde il diritto all'indennità di temporanea per i giorni ad esso antecedenti.

-

Per assolvere a tale obbligo il lavoratore deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato medico, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso.

Non è prevista la trasmissione di alcun altro documento da parte del lavoratore.

Dal 22/03/2016 è venuto meno in capo al datore di lavoro soggetto agli obblighi dell'assicurazione Inail, l'obbligo di denunciare l'infortunio alla Autorità di Pubblica Sicurezza, in quanto è direttamente l'Inail che comunica all'Autorità di Pubblica Sicurezza gli Infortuni mortali o con prognosi superiore ai trenta giorni (modificato l'art. 54 del T.U: Inail che ora prevede l'obbligo di denuncia alla P.S. da parte dell'Inail solo per gli infortuni mortali o con prognosi superiore ai trenta giorni).

1.2 Certificato medico attestante l'assenza dal lavoro presentato ad ente diverso da quello competente

Quando il certificato medico di infortunio viene inviato all'Inps piuttosto che all'Inail e, viceversa, il certificato di malattia comune perviene all'Inail piuttosto che all'Inps, al fine di chiarire la competenza nei casi dubbi, Inail e Inps hanno stipulato una convenzione che consente al lavoratore, a seguito di verifiche effettuate dai due enti, di non perdere la tutela che viene comunque anticipata, in presenza dei necessari presupposti, per i periodi di assenza dal lavoro, dal primo ente a cui il lavoratore si è rivolto per denunciare il proprio caso.

1.3 Omessa denuncia di infortunio da parte del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di inoltrare la denuncia/comunicazione di infortunio entro due giorni dalla ricezione dei riferimenti del certificato medico (numero identificativo del certificato, data di rilascio e periodo di prognosi) già

trasmesso per via telematica all'Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

Se il datore di lavoro non dovesse denunciare all'Inail l'infortunio, può farlo il lavoratore recandosi presso la sede Inail competente con la copia del certificato rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

L'omissione della denuncia di infortunio sul lavoro, ovvero l'eventuale denuncia oltre i termini previsti dalla legge, comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008. Trattandosi di un illecito amministrativo di natura omissiva, la violazione da sanare è da individuarsi con riferimento al luogo in cui si sarebbe dovuta tenere la condotta. In altri termini, la condotta, nelle ipotesi in questione, si perfeziona laddove l'obbligo di comunicazione andava assolto. In tal modo, si determina una coincidenza tra il luogo di commissione e luogo di accertamento dell'infrazione.

L'INL ha fornito un utile chiarimento con la **nota protocollo 10202 del 29 novembre 2019**, precisando che l'illecito in questione ? avente natura omissiva dell'obbligo di denuncia ? è a carico del datore di lavoro.

Omessa denuncia di infortunio sul lavoro: la norma.

Ai sensi dell'art. 53 del **Dpr. 1124/1965**, il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, con prognosi di guarigione entro tre giorni. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata da certificato medico.

Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte o per il quale sia preveduto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo entro 24 ore dall'infortunio. Qualora l'inabilità per un infortunio con prognosi di guarigione entro tre giorni si prolunghi al quarto il termine per la denuncia decorre da quest'ultimo giorno.

La denuncia dell'infortunio ed il certificato medico debbono indicare, oltre alle generalità dell'operaio:

- il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'infortunio;
- le cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione;
- la natura e la precisa sede anatomica della lesione;
- il rapporto con le cause denunciate;
- le eventuali alterazioni preesistenti.
-

Omessa denuncia di infortunio sul lavoro: sanzioni

In caso di violazione dei termini previsti per l'invio della comunicazione d'infortunio di un solo giorno a fini statistici e informativi, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972,80 euro. Diversamente, per gli infortuni superiori ai tre giorni, il mancato rispetto dei termini previsti per l'invio della comunicazione di infortunio comporta l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932 euro.

Si ricorda, al riguardo, che il lavoratore, in caso di infortunio, deve fornire al datore di lavoro:

- i riferimenti del certificato medico, ovvero il numero identificativo;
- la data di rilascio;
- i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso.

1.4 Omessa denuncia di infortunio sul lavoro: come sanare l'illecito

L'omissione della denuncia di infortunio, ovvero l'invio oltre i termini previsti, ha natura omissiva. In particolare, l'obbligo di denuncia grava sul datore di lavoro, il quale è tenuto ad adempierlo inviando la comunicazione, in via telematica, alla Sede

INAIL competente per territorio in base al domicilio dell'assicurato.

Pertanto, la condotta, nelle ipotesi in questione, si perfeziona laddove l'obbligo di comunicazione andava assolto, determinandosi una coincidenza tra il luogo di commissione e luogo di accertamento dell'infrazione.

1.5 Come comportarsi in caso di ricaduta

Se dopo la ripresa dell'attività lavorativa il lavoratore si sente male per motivi conseguenti all'infortunio e torna al pronto soccorso o dal proprio medico, nel certificato rilasciato deve essere specificato che si tratta di ricaduta dall'infortunio già comunicato (Riammissione in temporanea).

1.6 Come deve comunicare l'infortunio il lavoratore autonomo

Gli artigiani e i soci titolari, nella loro duplice veste di assicuranti e assicurati, devono denunciare all'Inail l'infortunio da essi stessi subito entro 2 giorni dalla data del certificato medico che prognostica l'infortunio non guaribile entro 3 giorni. In considerazione della particolare difficoltà in cui può venirsi a trovare il titolare di azienda artigiana al momento dell'infortunio lavorativo, si può ritenere assolto l'obbligo di denuncia nei termini di legge con l'invio telematico del certificato da parte del medico o della struttura sanitaria che presta la prima assistenza. L'interessato dovrà tuttavia provvedere, appena possibile, a compilare e a trasmettere il modulo di denuncia. In tali casi, non perderà il diritto all'indennità per inabilità temporanea assoluta per i giorni antecedenti l'inoltro del modulo.

Nell'ipotesi di infortunio occorso a lavoratore agricolo autonomo, l'obbligo di denuncia ricade sul titolare del nucleo di appartenenza dell'infortunato.

1.7 Denuncia di malattia-infortunio per infezione da nuovo coronavirus e certificazione medica

Il primo periodo del comma 2, dell'articolo 42 [del **D.L. 18 del 17 marzo 2020**] ribadisce che, *"nei casi accertati di infezione da nuovo coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore deve predisporre e trasmettere telematicamente la prescritta certificazione medica (prevista dall'articolo 53, commi 8, 9 e 10, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124) all'Inail, che prende in carico e assicura la relativa tutela all'infortunato, ai sensi delle vigenti disposizioni, al pari di qualsiasi altro infortunio. Il certificato medico dovrà essere redatto secondo i criteri di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modifiche, e quindi riportare i dati anagrafici completi del lavoratore, quelli del datore di lavoro, la data dell'evento/contagio, la data di astensione dal lavoro per inabilità temporanea assoluta conseguente al contagio da virus ovvero la data di astensione dal lavoro per quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria del lavoratore sempre legata all'accertamento dell'avvenuto contagio e, in particolare per le fattispecie per le quali non opera la presunzione semplice dell'avvenuto contagio in relazione al rischio professionale specifico, le cause e circostanze, la natura della lesione e il rapporto con le cause denunciate. Si rappresenta l'importanza di acquisire la certificazione dell'avvenuto contagio, in quanto solo al ricorrere di tale elemento, assieme all'altro requisito dell'occasione di lavoro, si perfeziona la fattispecie della malattia-infortunio e, quindi, con il conseguente obbligo dell'invio del certificato di infortunio è possibile operare la tutela Inail. Ai fini della certificazione dell'avvenuto contagio si ritiene valida qualsiasi documentazione clinico-strumentale in grado di attestare, in base alle conoscenze scientifiche, il contagio stesso. Resta fermo, inoltre l'obbligo da parte del medico certificatore di trasmettere telematicamente all'Istituto il certificato medico di infortunio. In proposito, si segnala l'opportunità di valutare in favore dell'infortunato alla luce della situazione emergenziale, sia la redazione della predetta certificazione, sia le modalità di trasmissione, avendo cura principalmente di accertarne la provenienza. Allo stesso modo, è opportuno adottare ogni misura proattiva per l'acquisizione delle denunce da parte dei datori di lavoro, con l'eventuale documentazione sanitaria allegata, evitando comportamenti improntati al rigore letterale delle disposizioni normative. In proposito i datori di lavoro pubblico o privato assicurati all'Inail, debbono continuare ad assolvere all'obbligo di effettuare, come per gli altri casi di infortunio, la denuncia/comunicazione d'infortunio ai sensi dall'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 11247 e successive modificazioni. Particolare attenzione dovrà essere posta nella compilazione della denuncia di infortunio per quanto riguarda la valorizzazione dei campi relativi alla data evento, alla data abbandono lavoro e alla data di conoscenza dei riferimenti della certificazione medica attestante l'avvenuto*

contagio, cioè ai dati necessari per assolvere l'adempimento dell'obbligo correlato al predetto articolo 53. Si sottolinea, in proposito che solo dalla conoscenza positiva, da parte del datore di lavoro, dell'avvenuto contagio decorrono i termini per la trasmissione telematica della denuncia all'Istituto" (circolare Inail n. 13 del 3.4.2020).

2. Tutela Inail infortunio Covid-19

2.1 Per i contagi da Coronavirus nel luogo di lavoro

La Circolare Inail n. 13/2020 ha riassunto la "Tutela infortunistica Inail nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro":

"l'articolo 42, comma 2, del decreto [D.L. 18 del 17 marzo 2020] 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".

Secondo l'indirizzo vigente in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, l'Inail tutela tali affezioni morbose [Linee-guida per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie di cui alla Circolare Inail 23 novembre 1995, n. 74], "inquadrandole, 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".

Prosegue la circolare: "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". La Corte di Cassazione, con sentenza n. 9913 del 13 maggio 2016, ha ribadito i principi che devono essere seguiti nel determinare la riconducibilità all'"occasione di lavoro" dell'infortunio occorso al lavoratore. In particolare, secondo la Corte, affinché l'infortunio sia indennizzabile da parte dell'Inail, non è necessario che sia avvenuto nell'espletamento delle mansioni tipiche disimpegnate dal lavoratore essendo sufficiente, a tal fine, anche che lo stesso sia avvenuto durante lo svolgimento di attività strumentali o accessorie. Sia la dottrina che la giurisprudenza di legittimità riconoscono il significato normativo estensivo dell'espressione "occasione di lavoro". Essa comprende tutte le condizioni temporali, topografiche e ambientali in cui l'attività produttiva si svolge e nelle quali è imminente il rischio di danno per il lavoratore, sia che tale danno provenga dallo stesso apparato produttivo e sia che dipenda da situazioni proprie e ineludibili del lavoratore.

Dunque sussiste la Tutela INAIL per i Lavoratori dipendenti e assimilati (Soci-lavoratori di cooperative ed altri) che contraggono il contagio da COVID-19 in occasione di attività lavorativa, compreso l'infortunio-contagio in itinere [art. 42 D.L. 17 del 18 aprile 2020 (c.d. Cura Italia) art. 42, circolari Inail n. 13 del 3.4.2020 e n. 22 del 20.5.2020]: "sono destinatari di ... tutela, quindi, i lavoratori dipendenti e assimilati, in presenza dei requisiti soggettivi previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nonché gli altri soggetti previsti dal decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 (lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti dipendenti e lavoratori appartenenti all'area dirigenziale) e dalle altre norme speciali in tema di obbligo e tutela assicurativa Inail".

Peraltro "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. la scelta operata con il citato articolo 42 è stata quella dell'esclusione totale di 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. In tali ultime fattispecie, infatti, l'Istituto riconosce la tutela assicurativa al lavoratore infortunato nel tragitto casa-lavoro e viceversa, ma al datore di lavoro non viene imputata alcuna conseguenza per l'evento infortunistico" [circolare Inail n. 22 del 20.5.2020].

2.2 Lavoratori tutelati

Le circolari Inail n. 13 del 3.4.2020 e n. 22 del 20.5.2020 individuano tre modalità di tutela.

Primo caso: Lavoratori ad elevato rischio di contagio come il personale che opera negli ospedali, nelle case di riposo e in altri ambiti sociali pubblici e privati. Come: professionisti sanitari medici, infermieri, tecnici sanitari, OSS ed altri operatori sanitari. (si presume contagio per particolare attività professionale, il lavoratore non deve fare niente altro che comunicare gli estremi del certificato medico): *"nell'attuale situazione pandemica, l'ambito della tutela riguarda innanzitutto gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico. Per tali operatori vige, quindi, la presunzione semplice di origine professionale, considerata appunto la elevatissima probabilità che gli operatori sanitari vengano a contatto con il nuovo coronavirus" (circolare Inail n. 13 del 3.4.2020).*

Secondo caso: Lavoratori che sono a contatto diretto con l'utenza come gli addetti ai front-office, alla cassa, alle prenotazioni; come pure tecnici ospedalieri, addetti alle pulizie o al trasporto di persone in ambienti sanitari e similari, ecc. (si presume che il contagio dipenda dalla propria attività lavorativa, il lavoratore non deve fare niente altro che comunicare gli estremi del certificato medico): *"a una condizione di elevato rischio di contagio possono essere ricondotte anche altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico/l'utenza. In via esemplificativa, ma non esaustiva, si indicano: 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 pulizie, operatori del trasporto infermi, etc. Anche per tali figure vige il principio della presunzione semplice valido per gli operatori sanitari" (circolare Inail n. 13 del 3.4.2020).*

Terzo caso: Lavoratori che svolgono attività diverse dai casi sopra citati, che comunque ritengano di aver contratto il virus a causa del loro lavoro, possono ottenere la tutela dell'Infortunio Covid-19. (in questo caso è necessario un accertamento medico-legale, l'onere della prova è a carico del lavoratore): *"residuano quei casi, anch'essi meritevoli di tutela, nei quali manca l'indicazione o la prova di specifici episodi contagianti o comunque di indizi "gravi precisi e concordanti" tali da far scattare ai fini dell'accertamento medico-legale la presunzione semplice. In base alle istruzioni per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, la tutela assicurativa si estende, infatti, anche alle ipotesi in cui l'identificazione delle precise cause e modalità lavorative del contagio si presenti problematica. Ne discende che, ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro elemento che in tal senso deponga, l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale" (circolare Inail n. 13 del 3.4.2020).*

Chiarimento sulla presunzione semplice

La [circolare Inail n. 22 del 20.5.2020](#) ha chiarito che *"la mancata dimostrazione dell'episodio specifico di penetrazione nell'organismo del fattore patogeno non può ritenersi preclusiva della ammissione alla tutela, essendo giustificato ritenere raggiunta la prova dell'avvenuto contagio per motivi professionali quando, anche attraverso presunzioni, si giunga a stabilire*

che l'evento infettante si è verificato in relazione con l'attività lavorativa. E perché si abbia una presunzione correttamente applicabile non occorre che i fatti su cui essa si fonda siano tali da far apparire l'esistenza del fatto ignoto come l'unica conseguenza possibile del fatto noto, bastando che il primo possa essere desunto dal secondo come conseguenza ragionevole, probabile e verosimile secondo un criterio di normalità (cosiddetta "presunzione semplice"). 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".

La citata circolare chiarisce ancora una volta, e speriamo basti, che ovviamente "**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**".

2.3 Per i contagi da Coronavirus nel luogo di lavoro

Indennizzo INAIL

- L'indennizzo INAIL viene riconosciuto a fronte della certificazione medica.
- L'indennizzo viene riconosciuto dal primo giorno di contagio oppure dal primo giorno della quarantena (in caso di accertamento diagnostico in tale periodo), fino a guarigione clinica.
- I casi denunciati come malattia possono essere riconvertiti in infortunio Covid-19

Obblighi verso INAIL

- Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare l'infortunio.
- Il medico ha l'obbligo di trasmettere il certificato di infortunio

2.4 Inail e Procedimento penale

L'Inail ha chiarito, si spera una volta per tutte, con buon senso giuridico, che "non possono 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" (circolare Inail n. 13 del 3.4.2020).

L'Inail afferma che non esiste alcun collegamento automatico tra l'infortunio così come regolamentato ai fini del riconoscimento dei trattamenti previsti dal d.p.r. n. 1124/1965 Testo Unico in Materia di Assicurazione Obbligatoria contro gli Infortuni e le Malattie Professionali e la responsabilità penale colposa per lesioni personali colpose o omicidio colposo per contagio Covid-19 sul luogo di lavoro (articoli 589 e 590 codice penale). Sono due discipline autonome, e una non determina automaticamente l'altra. Ma neppure la esclude: **"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, 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 maggio 2020).

Il DPCM 17.5.2020 all'allegato 17 afferma poi con chiarezza che **"il sistema aziendale della prevenzione consolidatosi nel tempo secondo l'architettura prevista dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 costituisce la cornice naturale per supportare la gestione integrata del rischio connesso all'attuale pandemia"**.

Sul trattamento Inail è competente l'Inail, sulla responsabilità penale l'Inail non ha alcuna competenza, perché come è noto l'iniziativa per l'azione penale è di esclusiva competenza dell'ufficio del pubblico ministero. E ogni lavoratore può presentare querela se ritiene di sapersi contagiato sul luogo di lavoro. E nel caso in cui il Pubblico Ministero decida di avviare l'azione penale dovrà in ogni caso informare l'Inail per gli adempimenti previsti dalla legge.

2.5 Azione di regresso Inail

L'Inail ha chiarito che *"l'attivazione dell'azione di regresso, non essendo più subordinata alla sentenza penale di condanna dopo l'elisione da parte della Corte Costituzionale della pregiudizialità penale, presuppone, come è noto, 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, che presiede al riconoscimento delle prestazioni assicurative in caso di contagio da malattie infettive, 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 Sars-Cov-2. La Corte di Cassazione a SS.UU. ha affermato che nel reato colposo omissivo improprio, quale è quello ipotizzabile nella fattispecie, 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..." e che "l'insufficienza, la contraddittorietà e l'incertezza del nesso causale tra condotta ed evento, e cioè il ragionevole dubbio, in base all'evidenza disponibile, sulla reale efficacia condizionante dell'omissione dell'agente rispetto ad altri fattori interagenti nella produzione dell'evento lesivo comportano l'esito assolutorio del giudizio (Sez. U, n.30328, del 10 luglio 2002-dep 11 settembre 2002). L'attivazione dell'azione di regresso presuppone, inoltre, anche l'imputabilità a titolo, quantomeno, di colpa, della condotta causativa del danno"* (Circolare Inail n 22 del 20 maggio 2020).

Rolando Dubini, avvocato in Milano, cassazionista

Scarica la normativa di riferimento:

[DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34 - Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonche' di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19](#)

[DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 maggio 2020 - Disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19](#)

[DECRETO-LEGGE 16 maggio 2020, n. 33 - Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19](#)

[DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 26 aprile 2020 ? Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale.](#)

[DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 - Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.](#)

[Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro.](#)

[Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sul nuovo coronavirus Sars-CoV-2](#)



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it