

Napoli, 27 maggio 2020

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 20/2020

INFORTUNIO DA CONTAGIO COVID-19 – POSIZIONE DEL DATORE DI LAVORO

Con la presente questo Studio intende analizzare alcune problematiche sollevate, in relazione alla tutela infortunistica degli eventi di contagio da COVID-19 in occasione di lavoro.

Si ritiene opportuno precisare, che sull'argomento di cui trattasi, l'INAIL, quale Ente di riferimento, con circolare n. 22 del 20 maggio 2020, chiarisce i termini della tutela infortunistica da COVID-19 in occasione di lavoro, in base al consolidato principio giuridico che equipara la causa virulenta alla causa violenta propria dell'infortunio, così come avviene per tutte le infezioni derivanti da agenti biologici che, se contratti in occasione di lavoro, sono tutelate dall'INAIL quale infortunio sul lavoro. A tal riguardo, corre l'obbligo di precisare che l'INAIL, sia nell'ipotesi in cui sia stata accertata l'infezione da COVID-19 in occasione di lavoro, nonché per il periodo di quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato, erogherà regolarmente la relativa indennità, così come previsto dall'art. 42, comma 2, del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in legge 27/2020.

È il caso di aggiungere, inoltre, che gli eventi infortunistici da COVID-19, regolarmente denunciati all'INAIL, non incideranno sulla misura del premio pagato dal singolo datore di lavoro, lasciando inalterata l'oscillazione del tasso medio infortunistico.

Si precisa, altresì, che l'INAIL, nella citata circolare n. 22/2020, ha illustrato le modalità con le quali viene effettuato l'accertamento dell'infortunio da contagio in occasione di lavoro, richiamando i principi che presidono l'accertamento dell'infortunio nel caso delle malattie infettive e parassitarie, ove comunque è difficile o impossibile stabilire il momento contagiante. Tali principi (linee guida trattazione casi di malattie infettive e parassitarie circolare Inail n. 23 novembre 1995 n. 74), secondo un indirizzo giurisprudenziale ormai consolidato, si basano su elementi come di seguito meglio specificati:

- a) Si considera causa violenta di infortunio sul lavoro anche l'azione di fattori microbici e virali, sempreché tale azione, a prescindere dal momento della sua manifestazione, sia in diretta connessione con lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- b) La mancata dimostrazione dell'episodio specifico di contagio da COVID-19 non può ritenersi preclusiva dell'ammissione alla tutela, quando, anche attraverso presunzioni, si sia stabilito che l'evento infettante si sia verificato in connessione con l'attività lavorativa (presunzione semplice).

MARIA CAFASSO - Consulente del Lavoro

1 - 80122 Napoli (NA)

Vico Dattero a Mergellina 11

Tel. +39 081 7613065 - Fax +39 081 2461838

mariacafasso@cafassoesterinoec.it

www.esterinocafasso.it

N. iscrizione all'Ordine 1438

Partita Iva 04045231216

Lo stesso Ente (INAIL) riconosce la tutela assicurativa al lavoratore infortunato nel tragitto casa-lavoro e viceversa e, quindi, in itinere e comunque al datore di lavoro non viene imputata alcuna conseguenza per l'evento infortunistico.

Per completezza d'informazione, si precisa che la presunzione semplice presuppone, comunque, l'accertamento rigoroso dei fatti e delle circostanze che facciano fondatamente desumere che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro.

Premesso quanto innanzi, si fa presente che nella citata circolare si evince, in maniera inconfutabile, che la responsabilità del datore di lavoro, in caso di contagio da COVID-19 in occasione di lavoro, è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche e, quindi, dalla mancata applicazione dei protocolli di sicurezza e delle linee guide governative e regionali.

Si aggiunge, infine, che le avvocature territoriali dell'Istituto avranno cura di trasmettere all'Avvocatura generale le pratiche riguardanti possibili azioni di regresso nei casi di infortunio da COVID-19, accompagnate da una breve relazione in ordine alla ricorrenza dei presupposti richiesti. Quanto precede, nell'ipotesi in cui vi sia l'assenza di una comprovata violazione da parte del datore di lavoro relativamente alle misure di sicurezza, in uno ai Protocolli di sicurezza ed alle linee guide governative, come sopra già specificato. Di conseguenza, l'attivazione dell'azione di regresso presuppone l'imputabilità a titolo di colpa della condotta causativa del danno da parte del datore di lavoro.

Su tutto quanto procede, ad ogni modo, questo Studio rimane a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

Con molte cordialità e saluti.

Maria Cafasso
