

INAIL: no alla presunzione di responsabilità del datore in caso di contagio da Covid-19 sul luogo di lavoro

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 27 Maggio 2020

Si torna a parlare di infezione da Coronavirus sul luogo di lavoro: sull'argomento interviene l'INAIL che con una recente circolare ha chiarito alcuni aspetti in materia di responsabilità del datore di lavoro in merito all'avvenuto contagio da CoronaVirus sul luogo di lavoro.

Responsabilità del datore in caso di contagio da Covid sul luogo di lavoro: la tutela nel D.L. n. 18/2020

L'INAIL, con la Circolare del 3 aprile 2020, aveva già chiarito la questione della tutela dei lavoratori contro il [rischio di contagio in occasione di lavoro](#), a seguito della disposizione contenuta nel [Decreto Legge n. 18 del 8 marzo 2020](#), articolo 4, comma 2.

Tale disposizione prevede espressamente 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”.

Inoltre, “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”.

Riepilogando:

- **la tutela INAIL è garantita anche per la quarantena e la permanenza domiciliare fiduciaria;**
- verificato il contagio in occasione di lavoro, **il medico certificatore redige il certificato di infortunio** e l’INAIL assicura la tutela;
- **non aumenta per il datore di lavoro il tasso medio per andamento infortunistico.**

A seguito però della conversione del D.L. n. 18/2020 con Legge n. 27 del 24 aprile 2020, l’istituto con la [Circolare n. 22 del 20 maggio 2020](#) ritorna nuovamente sull’argomento, a seguito di parere favorevole del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota n. 5239 del 20 maggio 2020, allo scopo di fornire ulteriori istruzioni operative nonché chiarimenti, su specifiche problematiche sollevate in materia di **tutela infortunistica degli eventi di contagio**.

Principi per la tutela infortunistica

Come noto, **l’esposizione ad agenti biologici che comportano il contagio** con una particolare patologia **viene tutelata dall’INAIL se tali agenti sono contratti in occasione di lavoro**, e l’evento viene considerato a tutti gli effetti infortunio sul lavoro, anche nella situazione eccezionale della pandemia.

Tale concetto, già espresso con la [Circolare n. 13 del 3 aprile 2020](#), è un principio vigente ormai da decenni; la medesima cosa avviene ad esempio per altre patologie infettive come ad esempio l’epatite, la brucellosi, l’AIDS o ancora il tetano, che possono essere sempre contratte in occasione di lavoro, e come tali, inquadrare proprio come infortunio di lavoro.

Bisogna però soffermarsi anche su quella parte della disposizione contenuta nel D.L. n. 18/2020 che prevede che l'indennità per inabilità temporanea assoluta **copre anche il periodo di quarantena e permanenza domiciliare**: infatti tale disposizione, pur se dettata in un momento emergenziale, in realtà si basa su un principio che è già stata affermato dalla Giurisprudenza, secondo cui l'impedimento presupposto dall'articolo 68 del DPR n 1124 del 30 giugno 1965, comporta non solo l'impossibilità fisica della prestazione, ma anche la sua incompatibilità con le esigenze terapeutiche e di profilassi del lavoratore.

Terzo e ultimo punto che è stato analizzato da parte dell'INAIL con la Circolare in esame riguarda poi gli oneri degli eventi infortunistici del contagio, i quali non incidono sull'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico, ma vengono posti a carico della gestione assicurativa nel suo complesso con tariffazione immutata, senza quindi maggiori oneri per le imprese.

Contagio avvenuto sul luogo di lavoro

La precedente circolare INAIL aveva già chiarito che la tutela INAIL riguarda tutti i lavoratori assicurati con l'Istituto i quali abbiano contratto il virus in occasione di lavoro, e aveva specificato anche in quali casi si debba intendere che il contagio è avvenuto sul luogo di lavoro.

In particolare ritenendo che sia difficile o quasi impossibile stabilire il momento preciso in cui è avvenuto il contagio, bisognerà adottare delle specifiche linee guida, come quelle che si utilizzano per le malattie infettive e parassitarie, che sono state analizzate dalla Circolare INAIL n. 74/1995.

La mancata dimostrazione dell'episodio specifico di penetrazione nell'organismo del fattore patogeno **non comporta** comunque una **preclusione di ammissione alla tutela**, in quanto la prova dell'avvenuto contagio per motivi professionali si raggiunge anche quando si stabilisce che l'evento infettante si sia verificato in relazione all'attività lavorativa.

Ciò comunque non significa che i fatti non debbano essere verificati, e proprio per questo la Circolare INAIL n. 22/2020 stabilisce che l'Istituto dovrà valutare tutti gli elementi:

- acquisiti d'ufficio;
- forniti dal lavoratore;

- ovvero prodotti dal datore di lavoro.

L'origine professionale del contagio in conclusione si fonderà 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, i quali possono essere stati causa del contagio.

La distinzione tra contagio sul lavoro e responsabilità civile/penale del datore

È così necessario approfondire un altro argomento sul quale l'INAIL ha fornito chiarimenti con la Circolare n. 22/2020.

Infatti, bisogna stare attenti a non confondere – o comunque a collegare – i presupposti per l'erogazione di un indennizzo INAIL con i **presupposti per la responsabilità penale e civile** del datore di lavoro, i quali **devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli necessari per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative.**

Infatti, il riconoscimento del diritto alle prestazioni da parte dell'istituto non comporta automaticamente rilievo per sostenere responsabilità né in sede penale, né tantomeno in sede civile.

Per citare la Corte di Cassazione (sent. n. 3282/2020):

“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”.

In conseguenza di ciò, **la responsabilità del datore di lavoro in caso di contagio da Covid è ipotizzabile solamente nei casi in cui egli abbia violato la legge o gli obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche**, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 si rinvencono all'interno dei protocolli e nelle linee guida governative e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del Decreto Legge 16 maggio 2020, n. 33.

E quindi, come specificato dall'INAIL, sebbene il rispetto delle misure di contenimento sia 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*, in quanto **non è possibile pretendere negli ambienti di lavoro il rischio zero**.

Responsabilità datore in caso di contagio da Covid: azione di regresso

Quanto detto finora ha portato l'Istituto a trattare un'altra questione, ossia quella dell'azione di regresso.

Infatti tale azione non può basarsi sul semplice riconoscimento dell'infezione da Coronavirus e *“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”* (così Cass. ss.uu. n. 30328, del 10 luglio 2002).

Ciò comporta che l'attivazione dell'azione di regresso presuppone anche l'imputabilità a titolo quantomeno di colpa della condotta causativa del danno. **In assenza di una comprovata violazione da parte del datore di lavoro delle misure di contenimento del rischio di contagio, sarebbe così molto difficile ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro.**

A tale scopo, l'INAIL prescrive alle avvocature territoriali dell'Istituto – allo scopo di garantire omogeneità della trattazione e un'attenta gestione dell'invio delle diffide – di trasmettere all'avvocatura generale le pratiche riguardanti possibili azioni di regresso solamente nei casi di infortunio sul lavoro da Coronavirus accompagnate da una breve relazione in ordine alla ricorrenza degli specifici presupposti richiesti.

NdR: Potrebbe interessarti anche...[INAIL: come stabilire se il contagio è avvenuto sul lavoro](#)

A cura di Antonella Madia

Mercoledì 27 maggio 2020