

Responsabilità dei datori di lavoro per infortuni da Covid-19

Webinar 19 giugno 2020



Protocolli anti-contagio e responsabilità dei datori di lavoro per infortuni da Covid-19 - Webinar

Venerdì 19 giugno 2020 - ore 14.00

Programma Webinar

Ore 14.00
RICCARDO ROSI
Vicedirettore UITorino
Saluti e introduzione lavori


Ore 14.15
GIOVANNI ASARO
Direttore Regionale INAIL Piemonte
MAURIZIO CARNASSALE
Sovrintendente Sanitario Regionale INAIL Piemonte
Tutela infortunistica dei casi accertati di Covid-19

Ore 14.45
ROBERTO RINALDI
Servizio Sindacale UITorino
Infortunio da Covid-19 e responsabilità del datore di lavoro

Ore 15.15
ANDREA PINNA
Servizio Sicurezza e Ambiente di Lavoro AMMA/UITorino
Protocollo aziendale anti-contagio: i principali punti di attenzione

Ore 15.45
DOMANDE E RISPOSTE

Per Info e Iscrizioni:
mail: sicurezza@amma.it
tel. 011-5718210



UNIONE INDUSTRIALE
TORINO

Art. 42, comma 2, del Decreto Legge n. 18/2020 *

- ➔ “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 infezione 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”.

* (Convertito, con modificazioni, nella Legge n. 27/2020)

Dalla circolare INAIL n. 22/2020

“Nel caso delle malattie infettive e parassitarie ... è **difficile o impossibile stabilire il momento contagiante**”.



E' quindi “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 è sufficiente che il contagio per motivi professionali sia desunto, sulla base di “**indizi gravi, precisi e concordanti**”, “come **conseguenza ragionevole, probabile e verosimile dell'attività lavorativa**, secondo un criterio di normalità” (c.d. **presunzione semplice**).

- ➔ Per alcune categorie di lavoratori, la sussistenza dell'occasione di lavoro è desunta dallo svolgimento di **attività ad elevato rischio di contagio**, quindi ad un rischio di per sé specifico, nell'attuale situazione pandemica (**operatori sanitari** e altri lavoratori in costante contatto con pubblico/utenza: 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, ecc.: *v. circ. INAIL n. 13/2020*).
- ➔ Negli altri casi, gli "indizi gravi, precisi e concordanti" da cui desumere la sussistenza dell'occasione di lavoro, non potendo essere dedotti dalla particolarità della mansione e dalla specificità del rischio, devono risultare da una **rigorosa valutazione di tipo epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale che porti ad un giudizio di ragionevole probabilità**.

Denunce per territorio

	PIEMONTE	ITALIA	% PIEMONTE	% LOMBARDIA
Denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19	7.200	47.022	15,3%	35,5%
di cui con esito mortale	17	208	8,2%	45,2%

Denunce per settore

	SANITÀ	P.A. E DIFESA	MANIFATTURA	COMMERCIO
Denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19	72,5%	9,1%	2,6%	1,2%
di cui con esito mortale	29,5%	9,8%	9,8%	11,6%

- ❑ Il riconoscimento di un infortunio da Covid-19 “è totalmente avulso da ogni valutazione in ordine alla imputabilità di eventuali comportamenti omissivi in capo al datore di lavoro”(circ. INAIL n. 22/2020) → **l’INAIL si limita ad accertare la sussistenza o meno del nesso di causalità** tra l’attività lavorativa ed il contagio.
- ❑ I presupposti dell’eventuale **responsabilità civile e penale del datore di lavoro** “devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative” → “oltre alla ... rigorosa prova del nesso di causalità, occorre anche quella dell’**imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro**” (circ. INAIL n. 22/2020).
- ❑ Per consolidato orientamento giurisprudenziale, nella valutazione del comportamento del titolare della posizione di garanzia si tiene conto non solo degli obblighi previsti da specifiche norme di legge, ma anche di quelli, sostanzialmente indeterminati, ricavabili dall’**art. 2087 del Codice Civile**.

- ❑ Secondo l'art. 2087 del Codice Civile, “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”.
- ❑ L'art. 2087 rappresenta una vera e propria **norma di chiusura** del complesso di disposizioni (per la maggior parte sanzionate penalmente) che regolano il sistema prevenzione, “intervenendo in via sussidiaria laddove la specifica normativa di settore - inidonea a contemplare ogni fattore di rischio - presenti eventuali lacune” → “Conseguentemente, **il datore di lavoro deve osservare, oltre a tutta la normativa di settore, anche le comuni regole di prudenza, diligenza e perizia, onde adottare tutte le misure imposte dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica**” (*Cass. Pen., 10135/2020*).

Art. 29 bis del Decreto Legge n. 23/2020 *

- ➔ “Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, **i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo** condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, **sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali**, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, **nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste**”.
- ➔ “Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

* (Inserito, in sede di conversione, dalla Legge n. 40/2020)

- ❑ L'esimente di cui all'art. 29 bis comporta, in caso di infortunio da Covid-19, che:
 - a) in sede di valutazione della condotta del titolare della posizione di garanzia **si tiene conto, esclusivamente, del rispetto o meno delle regole cautelari stabilite dal protocollo/linea guida applicabile** al settore di attività dell'azienda (Protocollo del 24/04/2020, per le aziende del sistema Confindustria);
 - b) è pertanto **da escludersi l'imputabilità di obblighi ulteriori, desumibili ipoteticamente e genericamente, ai sensi dell'art. 2087**, dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza o dalla tecnica.

(L'esimente recepisce, di fatto, l'orientamento giurisprudenziale secondo cui il comportamento del titolare della posizione di garanzia va valutato non "alla stregua di norme che attribuiscono compiti senza individuarne le modalità di assolvimento, ma esclusivamente di norme che indichino con precisione le modalità e i mezzi necessari per evitare il verificarsi dell'evento": *Cass. Pen., 34791/2019*).

- ❑ In senso conforme, l'INAIL aveva già affermato che **ai fini dell'attivazione dell'azione di regresso, sarebbe molto arduo ipotizzare e dimostrare una condotta colposa del datore di lavoro in assenza di una sua comprovata violazione delle misure anti-contagio** previste dal protocollo/linea guida applicabile allo specifico settore di attività (*circ. n. 22/2020*).

Per l'efficacia dell'esimente, l'art. 29 bis richiede l'adozione ed il mantenimento nel tempo di un protocollo aziendale anti-contagio coerente con i contenuti del protocollo/linea guida applicabile allo specifico settore di attività ➔ Per le aziende del sistema associativo di Confindustria, ciò significa:

- A. adottare e mantenere aggiornato** un documento che rappresenti con chiarezza e puntualità tutte le misure e le azioni attuative dei 13 punti del Protocollo condiviso Governo/Parti sociali del 24 aprile 2020;
- B. valorizzare il Comitato aziendale** previsto dal punto 13, a cui compete l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo (e a cui partecipano, se presenti, le rappresentanze sindacali interne e l'RLS);
- C. vigilare** sul puntuale rispetto, da parte di tutti i lavoratori, delle misure adottate.