Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Ai Gentili Clienti
Loro sedi

Covid-19: l'infezione nel lavoro è qualificata come INFORTUNIO

Le recenti norme qualificano l'eventuale contagio Covid-19 del dipendente durante il lavoro in termini di infortunio sul lavoro. Evidentemente però occorrerà riscontrare la sussistenza del nesso causale tra il virus contratto e lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Inoltre il Decreto Rilancio, introduce l'obbligo aggiuntivo per tutti i datori di lavoro di impostare una sorveglianza sanitaria eccezionale a favore delle categorie a rischio.

Responsabilità del datore di lavoro

Ne deriva, inevitabilmente, una potenziale responsabilità del datore di lavoro, di rilevanza anche penale, per l'ipotesi in cui i suoi dipendenti risultino effettivamente essere stati contagiati in ambito lavorativo; più precisamente ed a seconda della gravità delle conseguenze dell'infezione si può verificare una responsabilità del datore di lavoro per i reati di lesioni colpose o, nei casi estremi, per quello di omicidio colposo.

Il datore di lavoro, inoltre, potrebbe essere tenuto a rimborsare all'INAIL, le provvidenze economiche erogate dall'Istituto ai lavoratori infortunati ed anche a risarcire direttamente a questi ultimi l'ulteriore danno differenziale che, in ragione della gravità delle conseguenze sulla salute e sulla vita di relazione, potrebbe essere molto ingente.

L'Inail, di recente , ha voluto rassicurare i datori di lavoro precisando che dal riconoscimento del contagio come infortunio sul lavoro non deriva automaticamente una responsabilità del datore di lavoro: i criteri applicati dall'Inail per l'erogazione delle prestazioni assicurative ai lavoratori che hanno contratto il virus, infatti, sono totalmente diversi da quelli previsti in sede penale e civile, dove è sempre necessario dimostrare il dolo o la colpa per il mancato rispetto delle norme a tutela della salute e sicurezza.

Pertanto 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.

Onere della prova a carico del datore di lavoro

Una volta che il lavoratore avrà dimostrato che l'evento lesivo è da ricondursi all'occasione di lavoro (primo nesso causale), toccherà al datore di lavoro l'onere, di dimostrare di avere fatto tutto quanto ragionevolmente possibile per evitare il verificarsi dell'evento e, quindi, il danno.

Se in generale valgono, in considerazione le disposizioni in tema di igiene e sicurezza previste dal D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. Salute e Sicurezza sul lavoro), nel caso – particolare - del Covid-19, è certamente data osservanza alla recente normativa emergenziale, che impone alle imprese di rispettare "i contenuti dei protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro e delle linee guida governative e regionali".

Scrupolosa attenzione, deve essere data:

- **Agli obblighi di informazione e formazione;**
- **Alla attività di prevenzione, che spazia dalla misurazione della temperatura corporea agli accessi aziendali fino al mantenimento del distanziamento sociale sui luoghi di lavoro, anche attraverso interventi organizzativo gestionali sull'orario o sui turni di lavoro, alla messa a disposizione;**
- **Ed alla sorveglianza circa la loro effettiva adozione da parte dei lavoratori, dei dispositivi di protezione individuale, quali mascherine, guanti, gel igienizzanti, ecc.**

Cosa deve fare il datore di lavoro

Si raccomanda l'assoluta necessità di una attenta, piena e puntuale applicazione del protocollo anti-Covid da parte del datore di lavoro (oltre che delle altre norme antinfortunistiche) durante lo svolgimento delle attività aziendali e lavorative.

Un eventuale contagio da Covid-19 di un lavoratore (sempre che si sia verificato in ambito lavorativo), se avvenuto in un contesto di inadeguata applicazione del protocollo anti-Covid da parte dell'azienda e del datore di lavoro, potrebbe essere ricollegato, come fatto causale, alla predetta inadeguata condotta del datore di lavoro con conseguente possibile coinvolgimento in una sua responsabilità.

Sorveglianza sanitaria eccezionale da Covid-19

Il Decreto Rilancio prevede che i datori di lavoro assicurino **la sorveglianza sanitaria eccezionale** dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di

patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilita' che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

I datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria già prevista dalla legge sulla sicurezza sul lavoro D.Lgs.n 81/2008, fermo restando la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale, potranno richiedere la sorveglianza sanitaria eccezionale ai servizi territoriali dell'INAIL che vi provvedono con propri medici del lavoro, su richiesta del datore di lavoro.

L'eventuale inidoneità alla mansione accertata dalla predetta sorveglianza sanitaria eccezionale non può, in ogni caso, giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

Rimanendo a disposizione per ogni chiarimento in merito, cogliamo l'occasione per porgere cordiali saluti.