

*a cura dell’Ufficio Lavoro e Relazioni Sindacali*

Circolare informativa interna Nr. 57/kd/20

###### Settore: INAIL

Udine,1° giugno 2020

**Infortuni sul lavoro in caso di contagio Covid19 sui luoghi di lavoro, chiarimenti INAIL**

Il Decreto Legge “Cura Italia” dello scorso marzo ha disposto che il contagio da COVID-19 è tutelato quale infortunio sul lavoro alla luce dell’attuale situazione pandemica, come accade generalmente per le infezioni da agenti biologici contratte in occasione di lavoro.

L’INAIL, in seguito al testo normativo, ha fornito i propri chiarimenti con la circolare n. 13 del 3 aprile 2020, in particolare ha evidenziato i principi generali già vigenti e avvalorati dalla giurisprudenza di legittimità e dalla scienza medico-legale, ovvero che **le patologie contratte in occasione di lavoro sono da sempre inquadrate e trattate come infortunio sul lavoro poiché la causa virulenta viene equiparata alla causa violenta propria dell’infortunio**, anche quando i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo.

L’indennità per inabilità temporanea assoluta copre anche il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria, purché la malattia sia stata contratta nello svolgimento della prestazione lavorativa, con la conseguente astensione dal lavoro da parte del soggetto affetto.

A seguito di richieste di ulteriori chiarimenti sulla responsabilità del datore di lavoro per i contagi CoVID-19 sui luoghi di lavoro, con la nuova circolare n. 22 del 20 maggio 2020 l’INAIL dichiara che l’accertamento di una diretta correlazione tra il contagio e il contesto aziendale in cui opera il lavoratore si fonda 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”.* In altre parole secondo la circolare l’azione dell’INAIL è volta a accertare esclusivamente la presenza dei presupposti che danno diritto all’indennizzo e non anche *“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”.*

Con riferimento alla responsabilità civile e penale del datore, per l’Istituto deve essere data *“rigorosa prova del nesso di causalità”* tra la condotta del datore di lavoro e il contagio del lavoratore e dell’elemento soggettivo, dolo o colpa, della condotta assunta del datore di lavoro.

In coerenza con tali principi, quindi, l’INAIL ha precisato che **la responsabilità del datore di lavoro è limitata ai casi di accertate violazione ad obblighi derivanti dalla legge o da altre disposizioni inerenti l’adozione delle misure di sicurezza.** E, a tal riguardo, possono assumere rilievo l’osservanza delle prescrizioni previste dai protocolli e dalle linee guida governativi e regionali volte a contenere, prevenire o ridurre il rischio di contagio da COVID-19.

La norma prevede inoltre che gli oneri derivanti dal contagio non incidono sull’oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico ma sono posti carico della gestione assicurativa nel suo complesso, in quanto sono stati qualificati come conseguenza di fattori di rischio non controllabili, né del tutto gestibili da parte del datore di lavoro, come avviene nelle ipotesi di infortuni in itinere.

Si rimanda alla circolare Seac n. 326/2020 per gli approfondimenti.

*(Fonti: art. 42, c.2 DL 18/2020, convertito dalla Legge 27/2020, circolare Inail n. 13/2020 e 22/2020)*