

## Decreto “Cura Italia”: infortunio in caso di accertato contagio da Covid-19

### Prime riflessioni sulle prestazioni Inail a favore dei lavoratori pubblici e privati infettati da Coronavirus in occasione di lavoro

Il d.l. 17 marzo 2020 n. 18, denominato più semplicemente “Cura Italia”, recante misure di potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19, all'art. 42 (Disposizioni Inail), oltre a prevedere la sospensione dal 23 febbraio 2020 al 1 giugno 2020 dei termini di decadenza e prescrizionali relativi alle richieste per l'accesso alle prestazioni erogate dall'Istituto, al secondo comma dispone 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. 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. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati”*.

La previsione, inserita nel più ampio ambito di tutela e sostegno dei lavoratori per far fronte a questa situazione di eccezionale emergenza, pare essere stata accolta con entusiasmo da sindacati, patronati, lavoratori, forse

anche sollecitati dai primi commenti apparsi sui canali di comunicazione, che hanno immediatamente evidenziato e amplificato l'equiparazione del contagio da Coronavirus, avvenuto in occasione di lavoro, all'infortunio, ai fini della tutela e del riconoscimento delle prestazioni Inail.

La norma, tuttavia, presenta alcune criticità interpretative e necessita di precisazioni e distinguo. In primo luogo, cosa stabilisce l'art. 42, secondo comma nel dettaglio? In sostanza prevede la possibilità per il lavoratore di conseguire le prestazioni economiche previste dall'Inail (es. indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta; indennizzo in capitale per la menomazione dell'integrità psicofisica (danno biologico); indennizzo in rendita per la menomazione dell'integrità psicofisica (danno biologico) e per le sue conseguenze patrimoniali; la rendita diretta per inabilità permanente; la rendita ai superstiti, etc.) nei casi accertati di infezione da Coronavirus in occasione di lavoro.

In tal caso, il medico certificatore dovrà seguire le procedure ordinarie, ovvero redigere il consueto certificato di infortunio e inviarlo telematicamente all'Inail, che avvierà la pratica, secondo la normale procedura. Pertanto, fermo restando l'obbligo del medico certificatore di trasmissione del certificato all'Istituto, permane l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare la consueta denuncia di infortunio.

Qualora venga accertato l'evento infortunistico di cui alla disposizione in oggetto, le prestazioni Inail saranno erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro (la tutela copre l'intero periodo e quello eventualmente successivo dovuto al prolungamento della malattia che determini una inabilità temporanea assoluta al lavoro). A tal proposito, la nota Inail del 17.03.2020, precisa che, ai fini del computo della decorrenza della tutela prevista, il termine iniziale sarà quello della data di attestazione positiva dell'avvenuto contagio tramite il test specifico di conferma. Ne discende che i

lavoratori posti in quarantena per motivi di sanità pubblica non ne potranno beneficiare.

Gli eventi infortunistici per infezione da Coronavirus, inoltre, graveranno sulla gestione assicurativa e non saranno computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del decreto interministeriale del 27 febbraio 2019, non comportando, di conseguenza, alcun aumento diretto o indiretto dei premi assicurativi per i datori di lavoro (sia per i primi due anni di attività sia per gli anni successivi ai primi due anni).

Le misure previste dalla norma in discussione si applicano ai lavoratori pubblici e privati iscritti, in ragione della loro attività, all'Inail. La precisazione, posta a conclusione della norma, implica evidentemente che restino esclusi dalla tutela prevista i lavoratori autonomi, comunque iscritti all'Istituto.

Anche per le infezioni da Coronavirus trova, dunque, applicazione il principio generale in base al quale le malattie infettive o affezioni morbose contratte in occasione del lavoro, escluse quelle già tabellate tra le malattie professionali, sono inquadrare sotto il profilo assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro, intesi come quegli eventi lesivi accidentali avvenuti per una causa violenta (vedi circolare Inail del 23 novembre 1995 n. 74). Alla causa violenta è equiparata, come ribadisce l'Inail nella nota esplicativa della norma, la causa virulenta, intendendosi per essa ogni aggressione che dall'esterno danneggia l'integrità psico-fisica del lavoratore, provocata da microrganismi, virus o parassiti.

Quali sono allora le perplessità interpretative che la norma solleva?

Considerato che le prestazioni Inail saranno erogate unicamente nei casi accertati di infezione da Coronavirus contratte in occasione del lavoro, è evidente che una delle maggiori problematicità sarà costituita proprio dalla modalità di accertamento del contagio e dall'individuazione delle tipologie di lavorazioni interessate. L'elevato grado di contagiosità, la velocità e facilità di

trasmissione del Coronavirus rendono, infatti, al momento difficoltosa una prova sicura della fonte del contagio.

Inoltre, come precisato dall'Inail, “occasione di lavoro” è un concetto diverso e più ampio rispetto alle comuni categorie spazio temporali riassumibili nelle espressioni “sul posto di lavoro” o “durante l’orario di lavoro”, intendendosi per esso tutte le situazioni, comprese quelle ambientali, nelle quali si svolge l’attività lavorativa e nelle quali è imminente un rischio di danno per il lavoratore. Non è sufficiente, quindi, che l’evento avvenga durante il lavoro ma che si verifichi per il lavoro, così come appurato dal cosiddetto esame eziologico, ossia il rapporto, anche indiretto di causa-effetto tra l’attività lavorativa svolta dall’infortunato e l’incidente che causa l’infortunio. Per tale ragione, il concetto di “occasione del lavoro” abbraccia anche i cosiddetti infortuni *in itinere*, avvenuti durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l’abitazione e il luogo di lavoro, o durante il normale percorso che il lavoratore deve fare per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti di lavoro plurimi, oppure durante il tragitto abituale per la consumazione dei pasti qualora non vi sia una mensa aziendale. La nota esplicativa pubblicata dall'Inail immediatamente dopo il Decreto, con riguardo all'accertamento dell'esposizione del soggetto infortunato al rischio lavorativo di contrarre l'infezione da Coronavirus, precisa che: *“in base alle istruzioni per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, la tutela assicurativa si estende anche alle ipotesi in cui l'identificazione delle precise cause e modalità lavorative del contagio si presenti problematica. Ne discende che, ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia percepito o non possa essere provato dal lavoratore, si può comunque presumere che lo stesso si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro indizio che in tal caso deponga”*.

La nota, non a caso, si riferisce agli operatori sanitari, i quali, qualora abbiano a contrarre la malattia Covid-19, verranno ammessi alla tutela Inail nei casi in cui si sia estrinsecato il cosiddetto rischio specifico e sia stato commisurato l'elevato rischio di contagio che ricade sugli stessi con il dato

epidemiologico territoriale, dato che rileverà necessariamente anche in relazione ai casi in cui l'infortunio si sia verificato *in itinere*.

Occorre tuttavia chiedersi se le indicazioni e i chiarimenti forniti dall'Istituto in relazione agli operatori del settore sanitario possano estendersi analogicamente a tutti i lavoratori e in particolare agli operatori di quei settori lavorativi ritenuti essenziali in cui il rischio di esposizione al contagio sia altrettanto elevato, come nel caso degli agenti di sicurezza pubblica, gli addetti alla vendita degli alimentari e dei farmaci, gli addetti alle pulizie negli ospedali, nei mercati e supermercati, etc.; in altre parole, la presunzione di esposizione al contagio in occasione del lavoro, dichiarata dall'Inail nella propria nota esplicativa, con riguardo agli operatori del settore sanitario varrà anche per i lavoratori di altri settori?

Alla luce delle indicazioni fornite dall'Inail, sicuramente varrà per i lavoratori, che in ragione della propria attività lavorativa, siano esposti a un rischio di contagio elevato, se commisurato al dato epidemiologico territoriale. Dovremo, tuttavia, attendere di vedere come si comporterà l'Istituto nel concreto, quali e quante saranno le domande di infortunio per infezione da Coronavirus realmente accolte, oltre a quelle riguardanti gli operatori del settore sanitario, perché, evidentemente non potrà limitarsi ad esso.

Certo è che tali perplessità interpretative, relative all'estensione applicativa della norma non possono non ripercuotersi su un altro importante aspetto, ovvero quali siano le misure adottate dal datore di lavoro per prevenire e contenere il rischio di contagio da Coronavirus in ragione dell'attività lavorativa e comunque per non rendersi responsabile sotto il profilo sia civile sia penale. Tali misure non possono che essere, in primo luogo, quelle indicate dal Ministero della Salute nella circolare del 3 febbraio 2020, avente ad oggetto le indicazioni per gli operatori dei servizi/esercizi a contatto con il pubblico; ma soprattutto quelle contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento

della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020 che, in attuazione del d.p.c.m. del 11 marzo 2020, contiene le linee guida per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, in modo da garantire la continuità delle attività produttive che possono restare attive. Dalla nota illustrativa che accompagna il Protocollo, emerge chiaramente che il fulcro dell'azione precauzionale è costituito da tutte quelle misure organizzative che consentono la riduzione delle occasioni di contagio, incentivando laddove possibile il lavoro "da remoto" (detto anche agile o *smart working*) o ricorrendo agli ammortizzatori sociali e astenendosi, al contrario, dal richiedere ai lavoratori di proseguire la loro attività in situazioni in cui appare elevata l'esposizione al rischio di contagio. Tra le altre misure indicate vi sono anche l'informazione dei lavoratori sui possibili rischi e sulle misure adottate in materia di prevenzione e protezione, la predisposizione di modalità di ingresso e uscita in azienda che prevengano il rischio di contagio e quelle di ingresso dei fornitori esterni, la pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro, la predisposizione di precauzioni che consentano l'igiene personale (es. lavarsi le mani con prodotti igienizzanti), la distribuzione di dispositivi di protezione individuale, la gestione degli spazi comuni (mense, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e snack), adozione di un protocollo interno di regolamentazione aggiornato.

A tal proposito, ci si domanda se i datori di lavoro siano tenuti ad aggiornare il Documento di Valutazione dei rischi (DVR), inserendo, in particolare, anche il rischio biologico da SARS-COV-2 e le relative misure di prevenzione adottate. Sicuramente l'aggiornamento del documento renderebbe più agevole la prova liberatoria da responsabilità.

Da sottolineare, infine, la disposizione di cui all'art. 26 del DL 18/2020, qualora non vi siano i presupposti dell'infortunio sul lavoro e di conseguenza per l'intervento dell'Inail (per i casi in cui l'esposizione al rischio contagio non è causato in occasione di lavoro).

La norma prevede che il periodo trascorso in quarantena, con sorveglianza attiva e/o in permanenza domiciliare fiduciaria sia equiparato a

malattia ai fini del trattamento economico e non sia computabile ai fini del periodo di comporto. In tal caso, il medico curante sarà tenuto a redigere il certificato di malattia per i relativi periodi indicando gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena. La disposizione riguarda solo i lavoratori del settore privato (per i dipendenti pubblici una misura analoga era stata già prevista ai sensi dall'art.19 del d.l. 2 marzo 2020 n. 9). Saranno, comunque, ritenuti validi i certificati trasmessi prima dell'entrata in vigore della nuova norma, anche in assenza del provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica. Quest'ultimo non sarà necessario neppure nei casi in cui il lavoratore si trovi in malattia accertata da Covid-19. In deroga alla normativa vigente, la tutela prevista dall'art. 26 non comporta oneri a carico dei datori di lavoro, né a carico dell'Inps, ente erogatore dell'indennità, ma sarà a carico dello Stato fino alla spesa di 130 milioni di euro. Raggiunto tale limite, anche in via prospettica, l'ente previdenziale, preposto anche al monitoraggio, non potrà prendere in considerazione ulteriori domanda. Al secondo comma la norma prevede a favore dei dipendenti pubblici e privati, con disabilità grave, la possibilità di restare a casa fino al 30 aprile 2020, con l'equiparazione del relativo periodo di assenza dal lavoro a ricovero ospedaliero. La norma riguarda i lavoratori che rientrino in una delle seguenti condizioni: soggetti a cui sia stata riconosciuta una disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104; soggetti in possesso di certificazione, rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della citata l. 5 febbraio 1992 n. 104.

*a cura di Valentina Mereu*

*Legalilavoro Cagliari*