

Infortunio sul Lavoro da COVID-19 e Responsabilità del Datore di Lavoro

Avv. Carlo Fossati

Studio legale Ichino - Brugnatelli e Associati

Milano, 30 giugno 2020

I numeri del fenomeno ad oggi

(15 giugno 2020 fonte Inail)

- 49 mila contagi denunciati come infortunio sul lavoro;
- 236 decessi, che rappresentano circa il 40% dei decessi complessivi sul lavoro dal 2020;
- oltre il 70% dei casi denunciati si riferiscono all'ambito sanitario ed assistenziale;
- oltre il 26% dei decessi è in ambito sanitario ed assistenziale.

Le categorie professionali più esposte

- 1) tecnici della salute (infermieri) sono circa il 41% delle denunce;
- 2) operatori socio-sanitari sono il 21,3% delle denunce;
- 3) medici sono il 10,7% delle denunce.

La «geografia» del virus

- 80% delle denunce in Nord Italia;
- 56,1% delle denunce a nord ovest;
- 36% in Lombardia.

Oltre 4 decessi su 10 sono avvenuti in Lombardia.

La questione della responsabilità del datore di lavoro

In generale: lo stato dell'arte della giurisprudenza in tema di malattie professionali

■ Cass. 12041 del 19 giugno 2020 (in tema di esposizione all'amianto) afferma 2 principi:

1) indipendenza tra accertamento penale e accertamento civile;

2) applicabilità, da parte del Giudice civile, dei criteri di riferimento propri della responsabilità civile contrattuale (artt. 1218 e 2087 c.c.), anche quando accerta l'esistenza di un reato in via incidentale.

L'importanza pratica del secondo principio sancito dalla Corte

- In ambito civile, i contenziosi giudiziari che traggono origine da un infortunio o una malattia professionale sono essenzialmente di due tipi:
- 1. azione di risarcimento del danno cd. «differenziale»;
- 2. azione di regresso da parte dell'INAIL
- Entrambe le azioni presuppongono un accertamento - incidentale - da parte del giudice civile di un reato ascrivibile al datore di lavoro

Segue: l'importanza pratica del secondo principio

- Accertare un fatto-reato presuppone:
 - 1. accertare la causalità di lavoro;
 - 2. accertare la imputabilità, vale a dire la configurabilità, in capo al datore di lavoro, di una condotta (normalmente omissiva) caratterizzata dalla presenza di un criterio di imputazione soggettiva (dopo o – assai più frequentemente in questo ambito – colpa)

Segue: l'importanza pratica del secondo principio

- Utilizzando i criteri di accertamento propri del processo penale:
- 1. la causa di lavoro deve essere verificata con «ragionevole certezza»
- 2. il criterio di imputazione soggettiva (di solito colpa) del datore di lavoro deve essere dimostrato «al di là di ogni ragionevole dubbio», e l'onere probatorio incombe integralmente sull'accusa

Segue: l'importanza pratica del secondo principio

- Applicando i criteri civilistici, invece:
- 1. la causalità di lavoro si può provare secondo il criterio del «più probabile che non» (valutazione comparativa condotta per presunzioni);
- 2. la colpa del datore di lavoro si presume (basta che sia accertata la malattia o l'infortunio di natura professionale), salvo solo per il datore la possibilità di provare di aver adottato tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi del fatto

Segue: l'importanza pratica del secondo principio

- Dunque, in conclusione, consentire al giudice civile di applicare i criteri propri dell'inadempimento contrattuale per accertare – incidentalmente - la configurabilità di un reato in capo al datore di lavoro, in termini di causazione colposa (o dolosa) di un infortunio/malattia professionale significa aumentare drasticamente le probabilità di accoglimento della domanda svolta dal lavoratore (danno differenziale) o dall'INAIL (regresso).

Decliniamo i principi sanciti dalla Corte al contagio da Covid-19

- Occorre distinguere tra 3 diversi piani:
- 1. il rapporto assicurativo (che presuppone soltanto l'accertamento della causa di lavoro)
- 2. il piano «giudiziale» civile (causa di lavoro + responsabilità del datore)
- 3. il piano penale (compresa la eventuale responsabilità dell'ente ex D. Lgs. 231/2001), che non è oggetto del nostro intervento

1) IL PIANO ASSICURATIVO

Circolari INAIL 13/2020 e 22/2020

Nei casi accertati di **infezione da coronavirus** in occasione di lavoro, l'INAIL eroga le prestazioni previste per l'infortunio sul lavoro: in questi casi, infatti, la causa virulenta è equiparata a quella violenta.

DESTINATARI DELLA TUTELA



LAVORATORI
DIPENDENTI
E ASSIMILATI



LAVORATORI
PARA-
SUBORDINATI



SPORTIVI
PROFESSIONISTI
DIPENDENTI;



LAVORATORI
APPARTENENTI
ALL'AREA
DIRIGENZIALE

Quale causalità?

Secondo le logiche dell'accertamento penalistico, la causalità di lavoro presuppone la «ragionevole certezza».

Secondo le logiche civiliste, invece, basta il criterio del «più probabile che non».

TRA EVENTO ED INFORTUNIO: LA CAUSALITÀ DI LAVORO

COVID-19: rischio generico o specifico?

Si deve provare

Prova per presunzioni
secondo il criterio del «più
probabile che non»

Si presume

per alcune categorie di
personale:



OPERATORI SANITARI



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.

2) IL PIANO GIUDIZIARIO

LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO – DANNO DIFFERENZIALE E REGRESSO INAIL

Presupposti:


- 1) la causalità di lavoro (criterio del «più probabile che non»);
- 2) l'imputabilità, cioè la riconducibilità del fatto a un criterio di imputazione soggettiva (colpa o dolo del datore di lavoro).

L'imputabilità penalistica presupporrebbe la prova della colpa «al di là di ogni ragionevole dubbio»; l'imputabilità civilistica, invece, presume la colpa onerando il datore di lavoro della prova contraria cioè di avere adottato tutte le misure idonee a prevenire il contagio (art. 1218 c.c.).

Danno differenziale e regresso INAIL: presupposti

Sia in tema di danno differenziale che nelle azioni di regresso il giudice civile è chiamato ad accertare, in via incidentale, l'esistenza di un fatto costituente reato.

Al dipendente (o all'ente previdenziale) basta provare la causalità e allegare una fattispecie costituente reato perché gli oneri probatori si invertano.



Ha senso trattare il
contagio da Covid-19 come
una malattia asbesto-
correlata?

Alcuni spunti di riflessione

1. La «differenza» del Covid rispetto ad altre patologie

- L'amianto – o altre sostanze pericolose, come le ammine aromatiche – sono parte dell'assetto produttivo del datore di lavoro. E' quindi giusto che questi ne risponda. Se il dipendente ammalato di mesotelioma pleurico non avesse lavorato per una determinata azienda non avrebbe contratto la malattia. Il Covid-19 è un virus influenzale della cui esistenza il datore di lavoro non può essere considerato responsabile e che «girava» ovunque, al quale il dipendente avrebbe potuto essere esposto a prescindere dal lavoro.

2. Quid iuris per i contagi verificatisi nella prima fase?

- Il Covid-19 è una malattia di cui si conosce poco ancora oggi, ma a far tempo dall'emanazione del Protocollo condiviso del 14 marzo esistono regole di comportamento codificate cui ispirarsi per valutare la condotta datoriale. Come muoversi per i contagi verificatisi prima? Le stesse indicazioni dell'OMS e dell'ISS sui DPI erano contraddittorie e imprecise. E' giusto addossare una responsabilità secondo le conoscenze di oggi?

GRAZIE PER L'ATTENZIONE