



NEWS

rass

STUDIO LEGALE RINALDI E ASSOCIATI

LA RESPONSABILITA' PENALE DEL DATORE DI LAVORO PER CONTAGIO DA COVID-19

L'articolo 42, 2° comma del Decreto "Cura Italia" (18/2020), recentemente convertito in Legge n. 27/2020, ha introdotto la copertura Inail per gli assicurati che contraggono un'infezione da coronavirus *"in occasione di lavoro"*. La predetta copertura assicurativa, come ha precisato la recente circolare Inail n. 13 del 13 aprile 2020, è estesa anche agli infortuni occorsi in itinere, vale a dire eventi di contagio verificatisi durante il percorso di andata e ritorno dall'abitazione del lavoratore al luogo di lavoro.

In merito alla riconducibilità all' *"occasione di lavoro"* dell'infortunio occorso al lavoratore, la Corte di Cassazione, sentenza n. 9913 del 13 maggio 2016, ha ribadito i principi che devono essere seguiti nel determinare tale riconducibilità. In particolare, secondo la Corte, affinché l'infortunio sia indennizzabile da parte dell'Inail, non è necessario che sia avvenuto nell'espletamento delle mansioni tipiche disimpegnate dal lavoratore essendo sufficiente, a tal fine, anche che lo stesso sia avvenuto durante lo svolgimento di attività strumentali o accessorie.

La previsione di cui al citato art. 42, inevitabilmente, assume dei risvolti sul piano penale alquanto significativi, giacché espone potenzialmente il datore di lavoro alla responsabilità per i reati di lesioni (da lievi a gravissime - art. 590 c.p.) e omicidio colposo (589 c.p., in caso di morte del prestatore di lavoro), aggravati dalla violazione delle norme antinfortunistiche, laddove dovesse risultare che l'imprenditore non ha adottato le misure necessarie a prevenire il rischio di contagio da coronavirus, come prescrive l'art. 2087 cod. civ.

Norma chiave, dal momento che si sta parlando di infortuni sul lavoro, è proprio l'art. 2087 cod. civ., alla quale si affiancano poi le disposizioni previste dal D. Lgs. n. 81/2008, trattasi, in particolare dell'art. 271, alla stregua del quale il datore di lavoro è tenuto a compiere una valutazione del rischio biologico nonché dell'art. 18 che pone a carico del datore di lavoro alcuni obblighi specifici, tra i quali l'obbligo di dotare il lavoratore dei necessari dispositivi di protezione individuale, di informare dettagliatamente i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e, da ultimo, di astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato.

Rileva, inoltre, anche la normativa emergenziale e, in particolare, l'art. 6 del recente DPCM 26 aprile 2020 secondo cui: *"le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali di cui all'allegato 6, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministero del lavoro e delle*

politiche sociali e le parti sociali, di cui all'allegato 7, e il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo 2020, di cui all'allegato". Tutti obblighi imposti dai protocolli in questione che dovranno necessariamente essere rispettati dalle imprese le cui attività non sono sospese, dal momento che, prosegue il citato art. 6: "la mancata attuazione dei protocolli che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza" (disposizione, peraltro, già contemplata nelle premesse del Protocollo del 24 aprile u.s.)

Dunque, visto il quadro normativo innanzi descritto, se il datore di lavoro investito degli obblighi sopracitati non si attiva per impedire il contagio, adottando tutte le misure idonee a ridurre il rischio di esposizione al virus, si profila una condotta omissiva rilevante sul piano penalistico ai sensi dell'art. 40, 2° comma c.p. Ovviamente, l'imputabilità di tale condotta ricorrerà unicamente in presenza di un nesso causale tra l'evento dannoso subito dal prestatore di lavoro e la mancata predisposizione da parte del datore di lavoro di tutte le misure di sicurezza idonee ad evitare il contagio.

Ma fornire la prova che l'infezione sia avvenuta "in occasione di lavoro" è tutt'altro che semplice, e questo lo si deduce anche dalla circolare n. 13/2020 con cui l'Inail ha precisato che la copertura assicurativa è riconosciuta al lavoratore a condizione che la malattia sia stata contratta durante l'attività lavorativa e che **l'onere della prova, ottemperanza ai più generali principi civilistici di ripartizione dell'onus probandi, è a carico dell'assicurato**. Tuttavia, la circolare in questione specifica che: "ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro elemento che in tal senso deponga, l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale".

Naturalmente vi sono alcune categorie professionali che fanno eccezione, trattasi, in particolare, di tutte quelle categorie che, per la natura della prestazione lavorativa svolta, sono esposte ad elevato rischio da contagio (operatori sanitari, personale a stretto contatto con l'utenza pubblica). Ebbene, per dette categorie vige una presunzione semplice di contagio d'origine professionale, con conseguente inversione dell'onere della prova a carico dei datori di lavoro.

Di grande rilevanza è la questione relativa alla valutazione del nesso causale sul contagio da Covid-19 rispetto alla quale non si può non considerare alcuni fattori primo tra tutti, il lungo periodo di incubazione della malattia: infatti, secondo la comunità scientifica il periodo di tempo che intercorre fra il contagio e lo sviluppo dei sintomi clinici varia fra 2 e 11 giorni, fino ad un massimo di 14 giorni. E', quindi, innegabile che durante un lasso temporale così elevato possano sopraggiungere ulteriori fattori portatori del contagio del tutto estranei dall'ambiente di lavoro, tra cui rientrano certamente anche i comportamenti adottati dal lavoratore nell'ambito della propria sfera privata.

Altro aspetto da considerare nella valutazione del nesso causale è la asintomaticità di alcuni soggetti che, pur avendo contratto il virus, non manifestano sintomi visibili.

Ed ancora, parlando sempre di nesso causale, una precisazione *ad hoc* meritano gli infortuni in itinere. Come poc'anzi anticipato, la circolare Inail, evidenzia che sono ricondotti all'ambito degli infortuni in itinere anche gli eventi di contagio da coronavirus accaduti durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, con la precisazione che in tal caso il dato epidemiologico guida

il riconoscimento medico-legale. Partendo dal presupposto che il rischio di contagio è molto più elevato a bordo di mezzi pubblici affollati, l'INAIL ha puntualizzato che per tutta la durata del periodo di emergenza epidemiologica, l'utilizzo di un mezzo di trasporto privato da parte dei lavoratori tenuti a svolgere in presenza la propria attività lavorativa è sempre considerato necessitato, in deroga alla regola di carattere generale secondo cui lo spostamento tramite mezzo privato è giustificato solo nelle ipotesi in cui il luogo di lavoro non sia raggiungibile con mezzi pubblici.

Conclusioni

In definitiva, la questione introdotta dall'art. 42, si rileva tutt'altro che semplice e con importanti risvolti non solo sul piano civilistico ma anche penalistico per quanto riguarda la delicata posizione del datore di lavoro. Considerato, inoltre, che allo stato attuale la comunità scientifica non è ancora in grado di stimare quando cesserà l'epidemia e che i vaccini sono in fase di sperimentazione, le aziende si dovranno necessariamente preparare a convivere con questo "nemico invisibile" che è stato capace di immobilizzare non solo l'intero sistema produttivo, ma anche di stravolgere l'ordinaria quotidianità e, quindi, non potranno fare altro che adottare tutte le misure necessarie a neutralizzare il rischio di contagio da coronavirus negli ambienti di lavoro.

Consapevole del difficile momento, RASS – Studio Legale Rinaldi e Associati rimane a disposizione per eventuali chiarimenti e informazioni.

La presente news ha scopi meramente informativi e non può essere intesa quale consulenza legale o volta a fornire un parere legale.