

La Responsabilità del datore di lavoro per le infezioni Covid-19

- Aggiornamento 29/05/2020 -

A cura di Filippo Capurro



A) Gli interventi dell'INAIL

La Circolare INAIL 20/05/2020 n. 22  ha affrontato il tema dei **rischi del datore di lavoro** in relazione alle **infezioni Covid-19**.

In particolare la circolare ha precisato che:

- (1) L'infezione da Covid-19, se contratta in occasione di lavoro, è **tutelata dall'INAIL**, come qualunque altra patologia causata da agenti biologici, e quindi come **infortunio**, in quanto generata dalla c.d. "causa violenta".
- (2) La inabilità temporanea assoluta (indennizzata dall'INAIL) **copre anche il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria**, sempre che il contagio sia riconducibile all'attività lavorativa (tra l'altro questo periodo non rileva ai fini del computo del periodo di comporto).
- (3) Gli oneri degli eventi infortunistici derivanti dal contagio non comportano maggiori spese per le imprese, nel senso che **non ci saranno i paventati aumenti dei premi**. Questo perché il contagio da Covid-19 è riconducibile a fattori di rischio non direttamente e pienamente

controllabili dal datore di lavoro (esattamente come gli infortuni *in itinere* che non impattano sul valore dei premi).

(4) L'INAIL effettuerà comunque un'indagine per valutare la **correlazione tra contagio e luogo di lavoro** e non riconoscerà sempre l'infortunio in modo automatico. Ciò a meno che non si tratti di ambienti in cui il contagio possa **presumersi** in quanto rischio presente sul posto di lavoro (es. ospedali) o per altri motivi (es. lavoratori a contatto diretto e continuato con il pubblico) (Circ. INAIL 03/04/2020 n. 13 ). Negli altri casi la dimostrazione della causa di lavoro sarà più complicata per il lavoratore in quanto lo stesso potrebbe averlo contratto ovunque, e dunque occorrerà una prova precisa.

(5) La responsabilità del datore di lavoro, sia ai fini **civilistici** che ai fini **penali** e della **azione di regresso** da parte dell'INAIL, non dipende dalla **mera qualificazione** del contagio da Covid-19 contratto sul luogo di lavoro come infortunio, ma dalla eventuale **violazione** da parte del datore di lavoro delle leggi e degli obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali e tecniche che, per il Covid-19, si possono rinvenire **nei protocolli** e nelle **linee guida governative e regionali di cui all'art. 1, comma 14 del D.L. 33/2020**.

Di fatto il datore di lavoro che rispetta linee guida e i protocolli **non** può essere accusato di **condotta colposa** nella gestione della sicurezza sul luogo di lavoro.

B) Il problema generale dell'art. 2087 c.c. che è norma di chiusura del sistema di sicurezza sul lavoro

Occorre ricordare che l'art. 2087 c.c. recita: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

La giurisprudenza ha interpretato questa norma come integrante un obbligo della c.d. **“massima sicurezza tecnologicamente possibile”** che va oltre le cautele di sicurezza previste da norme e regolamenti specifici.

L'INAIL, affermando che il datore di lavoro è in regola qualora rispetti le **linee guida governative e regionali** e i **protocolli**, vorrebbe sterilizzare le implicazioni di una norma (appunto l'art. 2087 c.c.) ben più ampia e incisiva delle altre “tavole” di misure di sicurezza vigenti. Ma, pur essendo i principi generali affermati dall'INAIL corretti, le preoccupazioni non sono destinate a evaporare rapidamente.

Il rischio è infatti che, *ex post*, i giudici possano ritenere la condotta del datore di lavoro illecita qualora lo stesso non abbia utilizzato misure **più attente delle linee guida e dei protocolli** vigenti.

Ma a mio avviso sarebbe certamente ingiusto pretendere dalle imprese, comportamenti che presuppongano presidi che governanti e autorità non sono oggi disposti a mettere in atto per la popolazione generale.

In sostanza le derive dei contagi rischiano di gravare sulle imprese che, per cautelarsi, dovrebbero arrivare ad allestire ambienti **completamente sterili**.

C) Un intervento normativo di correzione

Per le ragioni sopra esposte si sta ragionando su un emendamento al DL “Liquidità” che meglio **circoscriva**, in relazione alle infezioni Covid-19, il **perimetro di operatività dell’art. 2087 c.c.** Il testo ipotizzato è il seguente:

*“Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da SARS-CoV-2, i datori di lavoro pubblici e privati **adempiono all’obbligo di cui all’articolo 2087 del Codice civile mediante l’applicazione delle prescrizioni contenute nel 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 e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e **linee guida** di cui all’articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l’adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

D) ... concludendo ...

Nulla di più si può fare oggi che applicare diligentemente e scrupolosamente sul luogo di lavoro **linee guida governative e regionali** e i **protocolli** per la tutela della sicurezza.

Forse non è tanto, ma nemmeno poco.

Scarica la Circolare INAIL 20 maggio 2020 n. 22

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

