



Olginate, 6 maggio 2020

Prot.56/20

#lavoro, #previdenza

**COVID-19**  
**EVENTUALI CASI DI CONTAGIO VS. DIPENDENTI O COLLABORATORI**  
**POSSIBILI ADEMPIMENTI OBBLIGATORI / POSSIBILI (PESANTI) SANZIONI PER RITARDI OD OMISSIONI**

Gentili Clienti,

Il Decreto Legge 18/2020, all'art. 42, comma 2, ha stabilito 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.”*

L'Inail, con circolare n° 13/2020, ha fornito i primi chiarimenti in merito.

È stata anzitutto assimilata la causa virulenta a quella violenta, e quindi, tecnicamente, il contagio da Covid-19 in occasione di lavoro, è inquadrabile come “infortunio” e non come “malattia professionale”.

Spetta la tutela INAIL e si attiva l'iter tipico degli infortuni, (eventualmente anche in termini di accertamento delle responsabilità n.d.r.), in capo al Datore di lavoro / RSPP, ogniqualvolta un lavoratore assicurato all'INAIL contrae il virus in “occasione di lavoro”.

L'INAIL ritiene, specificando che si tratta di “via esemplificativa ma non esaustiva” che nell'attuale situazione pandemica, l'ambito della tutela riguarda anzitutto gli **operatori sanitari, lavoratori che operano in front office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, addetti che si recano al lavoro utilizzando mezzi pubblici (contagio e quindi infortunio in itinere)**, ed altre figure non presenti tra la nostra Clientela destinataria della presente. Per tali Lavoratori, ritiene l'INAIL, dato l'elevato rischio di contagio, “**vige la presunzione semplice<sup>1</sup> di origine professionale del contagio**”.



Inoltre l'INAIL ritiene che le suddette mansioni non esauriscano le possibilità di ricondurre il contagio ad un infortunio, ma per le altre mansioni l'eventualità dovrà scaturire da un accurato *accertamento medico legale*.

Ciò stabilito la Circolare dell'INAIL si sofferma sugli adempimenti in capo al Medico che certifica il contagio e poi si sofferma sugli adempimenti che devono fare i **Datori di Lavoro**.

E chiarisce testualmente che *"i datori di lavoro pubblici o privati assicurati all'Inail, debbono continuare ad assolvere all'obbligo di effettuare, come per gli altri casi di infortunio, la denuncia/comunicazione d'infortunio...."*.

Pertanto, come per ogni infortunio, il Lavoratore è obbligato a dare immediata notizia al datore di lavoro, ed il **Datore di lavoro**, ha l'obbligo di inoltrare la denuncia/comunicazione di infortunio entro due giorni dalla ricezione dei riferimenti del certificato medico già trasmesso per via telematica all'Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

Il termine di due giorni per fare la denuncia obbligatoria, **non** decorre dalla data di inizio dell'evento infortunistico, **ma**, come ricorda l'INAIL nella citata Circolare, **da quando il Datore di Lavoro ha avuto "conoscenza positiva" dell'infortunio**. Quindi, direi, da quando ha ricevuto il certificato medico.

Ricordo che per il solo **ritardo e/o mancato invio della denuncia**, l'INAIL applica una **sanzione** da **1.290** euro a **7.745** euro che, dal 12 ottobre 2017, per gli infortuni sul lavoro superiori a tre giorni, va coordinata con l'art. 18, co. 1, lett. r) del D.Lgs. n. 81/2008 e con la conseguente sanzione, prevista dal successivo art. 55, co. 5, lett. g) da **1.096** euro a **4.932** euro, la cui applicazione esclude la sanzione ex art. 53 del Dpr. n. 1124/1965.

Ricordo altresì che un Datore di Lavoro, anche di fronte ad una notizia / certificato di infortunio, che non condividesse, avendo ad esempio elementi che comprovino la non *"occasione di lavoro"*, è **comunque obbligato ad effettuare la denuncia all'INAIL**, potendo solo manifestare e dichiarare all'Istituto ogni proprio elemento contrario per escludere che l'evento sia ricondotto all'*occasione di lavoro*.

Sarà poi l'INAIL a decidere se considerare o meno l'evento come "infortunio".

### CONCLUSIONI OPERATIVE

Nella denegata ipotesi che si verificasse la circostanza suddetta, trasmetteteci **tempestivamente** copia dei certificati di malattia inerenti quei Vs. Collaboratori che svolgano le seguenti mansioni: **operatori sanitari, lavoratori che operano in front office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, addetti che si recano al lavoro utilizzando mezzi pubblici (contagio e quindi infortunio in itinere)** e/o di Lavoratori per i quali il Medico abbia certificato l'infezione da (SARS-CoV-2) in *occasione di lavoro*.

Ciò ci consentirà di decidere e valutare con Voi, ogni eventuale adempimento conseguente da svolgere.



### CONSIDERAZIONI FINALI

Mi auguro che tutti Voi, siate seguiti al meglio dai Vs. Consulenti in materia di sicurezza, dai Vs. RSPP, dai Vs. Medici Competenti, e che tutti Voi stiate **attuando** rigorosamente i Protocolli Governativi del 14/03/2020 e del 24/03/2020 in materia di sicurezza.

Vi consiglio anche di **vigilare** in modo rigoroso e tassativo circa il rispetto dei Protocolli, e delle misure che avete disposto, da parte di tutti i Vs. Collaboratori e, vista l'estrema delicatezza e pericolosità delle questioni connesse, non esitate a contattarmi in caso di violazioni o sottovalutazioni delle misure da parte di Vs. Collaboratori; nel caso, sarà opportuno avviare procedure disciplinari ex art. 7, Legge 300/70, che avranno un duplice scopo:

- 1) Porre immediatamente fine alle eventuali violazioni e dare forte ed inequivocabile il segnale dell'assoluta gravità della violazione;
- 2) Dimostrare di aver non solo organizzato ogni misura di sicurezza necessaria, ma anche di aver vigilato in merito. Ricordatevi che qualche "sventurato" Datore di Lavoro è stato ritenuto colpevole e responsabile e punito per la sola, cosiddetta, "*culpa in vigilando*" che consiste nel non aver controllato che le misure di sicurezza adottate (seppur complete ed idonee), venivano rispettate dai propri Collaboratori.

Tutto quanto sopra, è fondamentale anzitutto per tutelare la salute dei Vs. Collaboratori e la Vostra, ma anche perché di fronte a contagi per Covid-19 riconosciuti come avvenuti in *occasione di lavoro*, addirittura per *presunzione semplice*, ciascun Datore di Lavoro, se non riuscirà a dimostrare l'effettiva integrale applicazione dei suddetti Protocolli, potrebbe vedersi coinvolto in **sede penale** per particolari fattispecie criminose o per reati contravvenzionali per omissione di misure di sicurezza previsti dal D.lgs n. 81/2008 e Protocolli successivi, ed anche in **sede civile** per risarcimenti di cosiddetti "danni differenziali" pari alla differenza tra quanto indennizzato dall'INAIL e quanto eventualmente stabilito da un Tribunale quale maggior danno.

Le Associazioni Sindacali hanno avviato una campagna informativa sul punto (allego uno dei numerosi volantini che stanno circolando).

Siate estremamente rigorosi.

Grazie.

Per lo Studio,

Dr. Nico Gilardi.

<sup>1</sup> La "presunzione semplice" è l'argomentazione logica, attraverso la quale si induce da un fatto già provato (la mansione o i mezzi pubblici, nel ns. caso) l'esistenza o il modo di essere di un fatto ignoto (il contagio sul lavoro o in itinere), lasciata al libero apprezzamento del giudice. La presunzione semplice costituisce efficace mezzo di prova solo nei casi in cui il fatto possa essere provato per testimoni (art. 2721 del c.c.) e quando sussistano elementi gravi, tali cioè da attribuire alla conclusione un carattere di certezza assoluta, precisi, cioè non equivoci, e concordanti, che convergono a dimostrato lo stesso fatto ignoto. Le presunzioni semplici ammettono sempre la prova contraria (che tuttavia, non sarebbe semplice da produrre).