

Per l'Inail il Covid può essere un infortunio ma non dà responsabilità al datore di lavoro

IL RICONOSCIMENTO DA PARTE DELL'ISTITUTO NON PREVEDE AUTOMATISMI, LA LEGGE PENSA PER GLI OPERATORI SANITARI E PER CHI È PIÙ A RISCHIO
CESARE DAMIANO*

La equiparazione della infezione da COVID-19 ad infortunio sul lavoro ha dato corso ad un intenso dibattito mediatico e istituzionale sul pericolo di un automatismo nel riconoscimento delle prestazioni INAIL e, ancor di più, di un ampliamento delle responsabilità penali del datore di lavoro. Tanto più nella complessa "Fase 2", considerata anche la paventata difficoltà di rendere operative le "linee-guida" (meglio dire raccomandazioni o ipotesi) suggerite dall'INAIL e dall'Istituto Superiore di Sanità nei diversi settori di riferimento e fatte proprie dal Comitato Tecnico Scientifico. E' però necessario fare chiarezza su questi temi, sgombrando il campo da equivoci in modo tale che, sia le imprese che i lavoratori, possano affrontare la ripresa in modo più sereno. In primo luogo, la equiparazione della infezione da COVID-19 ad infortunio sul lavoro non è stata introdotta dall'INAIL, bensì da una norma di legge: l'art. 42 del D.L. n. 18, del 17 marzo 2020, il cosiddetto Cura Italia. Questa previsione non ha inserito nel nostro ordinamento una nuova forma di reato, ma ha investito l'INAIL del compito esclusivo di valutare, nell'esercizio delle sue funzioni, le istanze dei lavoratori o delle loro famiglie, al fine del riconoscimento dell'infortunio da COVID-19, provvedendo ad erogare le necessarie prestazioni in sede amministrativa. In merito alle categorie di lavoratori interessati, con la circolare n. 13 del 3 aprile 2020, l'INAIL ha chiarito che la estensione riguarda gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico, per i quali vi sia una presunzione semplice di origine professionale. Di analoga presunzione si avvalgo-

no poi coloro che svolgono altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico e con l'utenza. Diversamente, per tutte le altre categorie generalmente destinatarie della tutela INAIL, il lavoratore resta tenuto a dimostrare - con elementi anamnestici e clinici - la certa correlazione tra il proprio lavoro e l'infezione. Non esiste, dunque, alcun automatismo nel riconoscimento dell'infortunio da COVID-19 da parte dell'INAIL poiché l'Istituto deve comunque valutare le circostanze e le modalità dell'attività lavorativa, da cui sia possibile trarre elementi gravi per giungere ad una diagnosi di alta probabilità, se non di certezza, dell'origine lavorativa della infezione. Del resto, l'attribuzione di tale compito all'INAIL pare del tutto coerente con la funzione di tutela dei valori costituzionali che lo stesso Istituto già svolge nel complesso delle sue attività, attribuendo, se vogliamo, all'Istituto stesso anche una funzione di "calmiere" del contenzioso giudiziario, in risposta ad una importante esigenza di tutela. Inoltre, quanto alle raccomandazioni dell'INAIL e dell'Istituto Superiore di Sanità che, come abbiamo già detto sono state assunte dal Comitato Tecnico scientifico per quanto riguarda i settori interessati alla riapertura delle attività, esse devono essere viste dalle imprese come "ipotesi" (come è scritto nei documenti) sulle misure da adottare per il contenimento del virus. Sono dunque le autorità politiche e le parti sociali a dover operare la sintesi tra i vari interessi in gioco per fare in modo che le attività produttive ripartano nel rispetto della salute dei lavoratori e della popolazione tutta. Quanto alla responsabilità del datore di lavoro, poi, la introduzione di questa normativa non ha determinato alcuna modifica delle norme penali vigenti. Infatti, il riconoscimento come infortunio sul lavoro dell'evento del contagio per motivi professionali non costituisce presupposto per l'accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro; come pure, non si possono confondere i presupposti

per l'erogazione di un indennizzo INAIL con quelli per la responsabilità penale e civile, che devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative.

La norma, pertanto, non ha né ampliato l'ambito della responsabilità penale del datore di lavoro, né introdotto alcuna forma di responsabilità oggettiva per lo stesso. Infatti, la responsabilità penale del datore di lavoro, in questi casi, resta comunque subordinata agli esiti di un processo con il quale si accertino, oltre ogni dubbio, complesse circostanze, tra le quali spicca la dimostrazione che il datore di lavoro non abbia fatto tutto quanto necessario in termini di misure prevenzionistiche per evitare il verificarsi dell'evento lesivo; che vi sia una correlazione diretta tra questa omissione di cautele e il verificarsi dell'infezione e che, in ogni caso, il comportamento del datore di lavoro sia dovuto, quanto meno, a sua colpa.

Questo insieme di valutazioni conferma il fatto che non sia necessaria l'introduzione del cosiddetto "scudo penale", cioè di una norma che escluda la responsabilità del datore di lavoro per infortunio da COVID-19 nel caso in cui lo stesso riesca a fornire la prova di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenire il verificarsi dell'evento lesivo. Infatti, una tale previsione corrisponderebbe a quanto già previsto dal nostro ordinamento. Ad ogni modo, al fine di superare questa situazione, non è da escludersi la possibile introduzione di intervento a puro titolo di chiarimento che confermi, in modo ancor più inequivocabile ed a beneficio di tutti, quanto già sancito dal nostro ordinamento.

**già ministro del Lavoro*

