

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Presentazione in modalità webinar

Lavoro, sicurezza e formazione ai tempi del Coronavirus

Mercoledì 10 febbraio dalle 14.30 alle 17.30

Relatore: **Alberto Andreani**



RAPPORTO AiFOS 2020

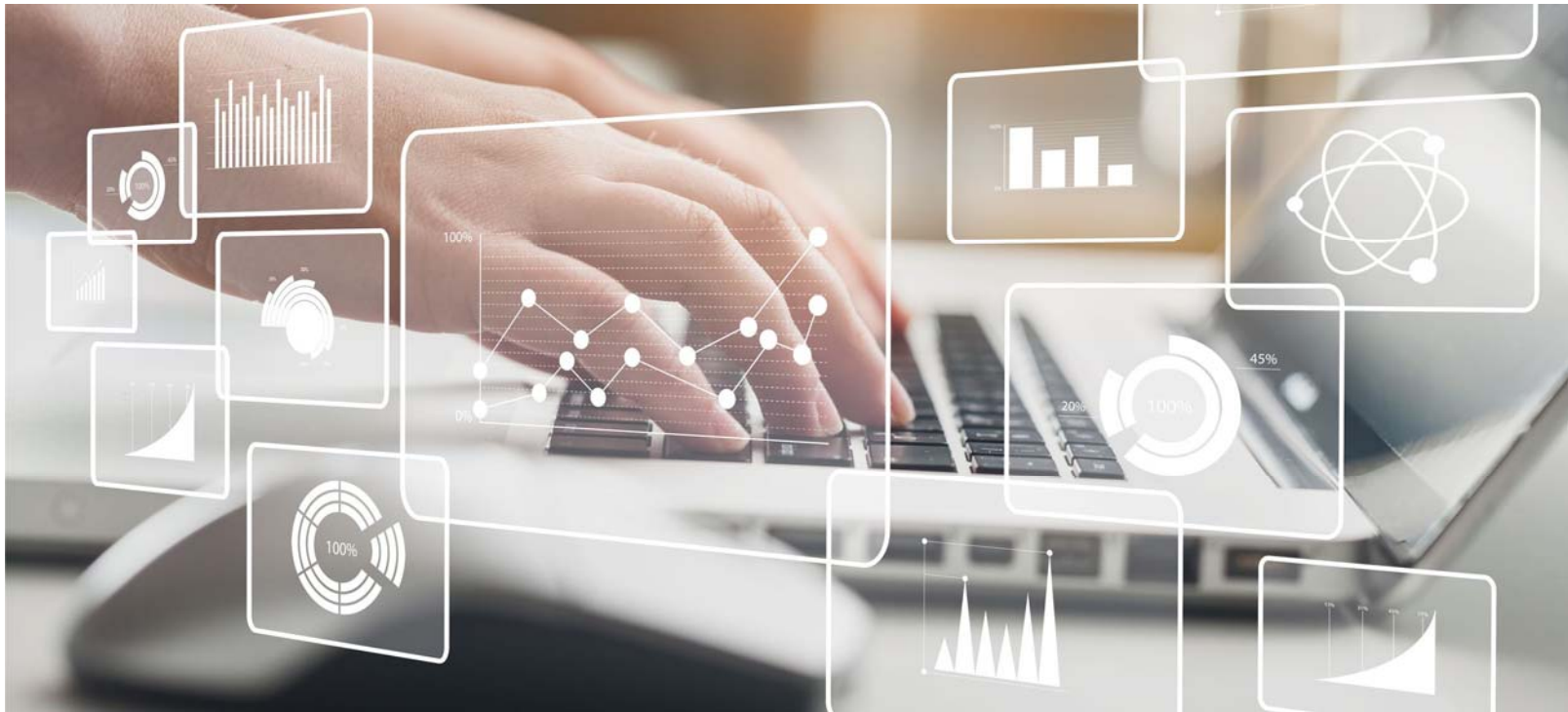
VISION ZERO
Safety. Health. Wellbeing.


CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

CiP
Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione

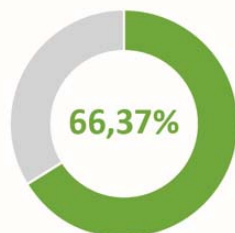
Media Partner
PuntoSicuro

La responsabilità del datore di lavoro

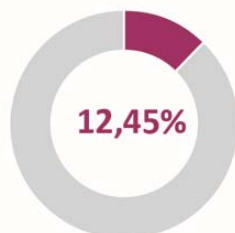


COME SI SONO COMPORTE LE AZIENDE?

► Aggiornamento DVR sì o no?



Nel **66,37%** dei casi il “rischio Covid” è stato trattato in un protocollo, che è stato allegato al DVR



Nel **12,45%** ha aggiornato il DVR in quanto il rischio covid era rischio professionale



Nel **10,30%** dei casi è sempre stato aggiornato il DVR

*“Il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell’Autorità sanitaria”.**

* Obiettivi del Protocollo del 24 aprile 2020

COME SI SONO COMPORTE LE AZIENDE?

► Cosa ha inciso di più sull'organizzazione e gestione della riapertura



89,9%

Gestione entrata e uscita dei dipendenti



69,4%

Redazione delle procedure per accesso di fornitori esterni



86,4%

Possibilità di mantenere le distanze di sicurezza



69,1%

Organizzazione locali mensa e spazi comuni



85,5%

Possibilità di reperire DPI



64,9%

Organizzazione turni di lavoro



83,8%

Pulizia e sanificazione in azienda



38,5%

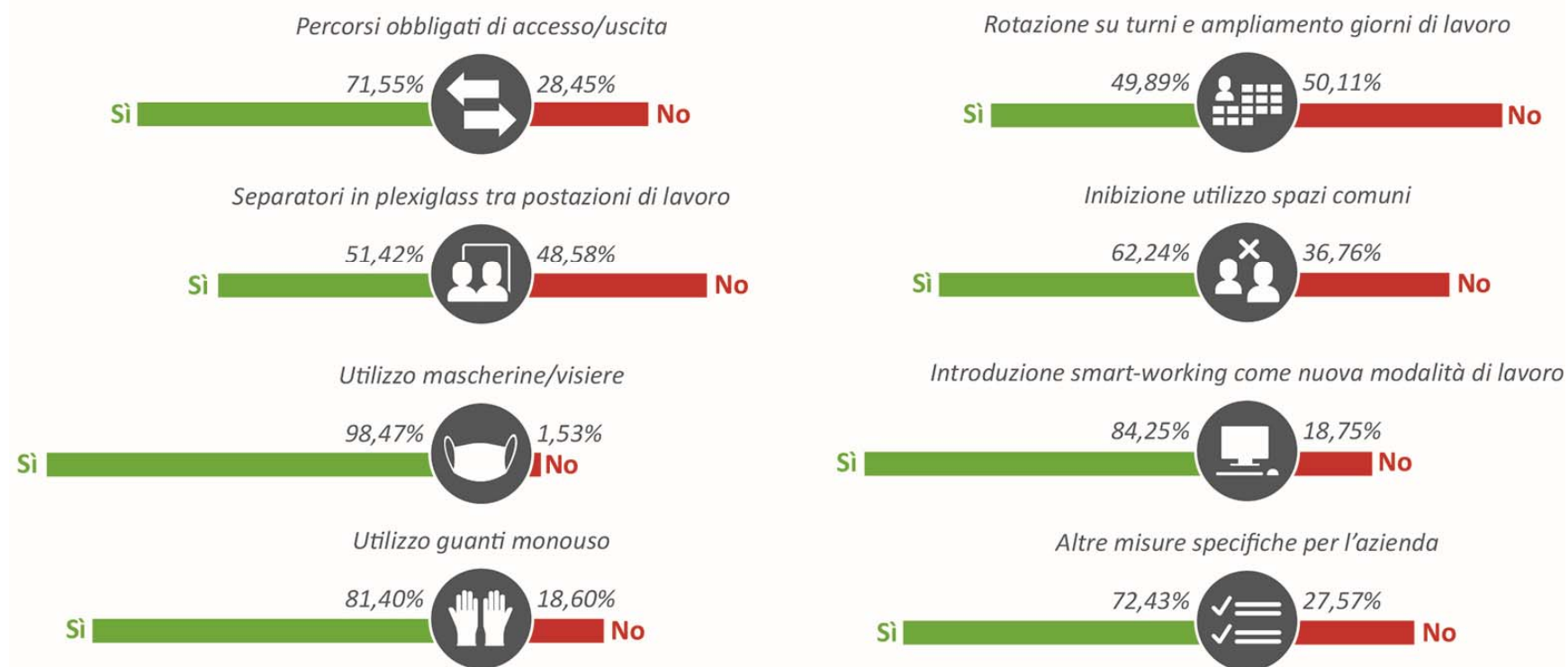
Analisi scelta mezzi di trasporto dei dipendenti (privato o pubblico) per organizzare i turni di lavoro e gli accessi


Certo è che la pandemia, ha imposto alle aziende la necessità di **adeguare** la propria organizzazione!

COME SI SONO COMPORTE LE AZIENDE?

Misure organizzative implementate

Nelle aziende in cui opera, sono state implementate le seguenti misure organizzative e strutturali?






**d.l. 17 marzo
2020, n. 18**

Convertito in legge n. 27
del 24 aprile 2020

Art. 42,
comma 2:

- 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**.
- 

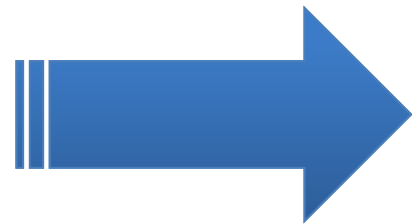



**d.l. 17 marzo
2020, n. 18**

Convertito in legge n. 27
del 24 aprile 2020

Art. 42, comma
2:

- 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.







d.l. 17 marzo
2020, n. 18

Convertito in legge n. 27
del 24 aprile 2020



Art. 42, comma
2:


- 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 dell'allegato 2 al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 27 febbraio 2019, recante «Modalità per l'applicazione delle tariffe 2019». 



**d.l. 17 marzo
2020, n. 18**

Convertito in legge n. 27
del 24 aprile 2020

Art. 42, comma
2:



- La **presente disposizione** si **applica** ai datori di lavoro **pubblici e privati**.

Proviamo a mettere
ordine!!!

- Perché il COVID-19 è definito **infortunio** quando, invece, è comunemente considerata una **malattia**?





Differenza tra
infortunio e
malattia
professionale

- Nell'**assicurazione obbligatoria** contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali la **distinzione** tra le due tipologie di eventi lesivi tutelati:
 - **non** è **fondata** sulle **caratteristiche** delle **conseguenze patologiche**,
 - **ma** è, invece, **riferita** alla **diversa azione dell'agente causale**.



Differenza tra
infortunio e
malattia
professionale

- L'**infortunio**, infatti, è **caratterizzato** dalla **causa violenta**, cioè dall'azione **concentrata** nel tempo dell'agente causale:
- La **malattia professionale** è **caratterizzata** dall'**azione** di un agente patogeno **prolungata** nel tempo.



Differenza tra
infortunio e
malattia
professionale

- Una **broncopatia**, ad esempio, è da inquadrare:
 - come **infortunio** sul lavoro se causata da una **inalazione massiva** di anidride solforosa in un determinato e ben definito momento;
 - come **malattia professionale** se causata da **esposizione** allo stesso agente patogeno non particolarmente concentrata, ma **prolungata nel tempo**.



Differenza tra infortunio e malattia professionale

- Nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, l'azione di fattori microbici o virali che, penetrando nell'organismo umano, ne determinino l'alterazione dell'equilibrio anatomico-fisiologico, costituisce **causa violenta**, anche quando i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo.



Differenza tra infortunio e malattia professionale

- L'infezione da agenti microbici o virali è, più specificamente, qualificata come malattia-infortunio, nel senso che alla stessa:
 - fermo restando l'inquadramento tra gli infortuni sul lavoro,
 - si applicano i medesimi criteri probatori in vigore per l'accertamento dell'esposizione a rischio e del nesso di causalità vigenti per le malattie professionali.



Differenza tra
infortunio e
malattia
professionale

- Pertanto la sindrome da infezione da **Sars-COV-2** (Covid-19) si **qualifica** come **infortunio** sul lavoro (**malattia/infortunio**).
- Infatti, anche in tale infezione, la causa **virulenta** è **equiparata** a quella **violenta**, in quanto l'**azione traumatica coincide con il contatto e la penetrazione dell'agente patogeno nell'organismo del lavoratore.**



Prima domanda!!



- Ma **perché** il rischio di **infezione** da **Sars-Cov-2** (Covid-19) che è, in sé e per sé considerato, un rischio «**generico**» a cui è esposta la generalità dei cittadini, può essere considerato un **infortunio sul lavoro**?
- Perché tale rischio **può risultare** «**accidentato**», fino a diventare «**specifico**», in relazione:
 - a **determinate** tipologie di **attività**;
 - a **specifiche condizioni** di tali attività.

Seconda domanda!!

Terza domanda!!

- Ma **come si fa a stabilire che l'infezione da Sars-Cov-2 (Covid-19)** che è, in sé e per sé considerato, un rischio «**generico**» a cui è esposta la generalità dei cittadini, **è stata contratta durante il lavoro?**
- **In caso di riconoscimento di contagio sul luogo di lavoro è automaticamente addebitabile la colpa al datore di lavoro?**

Per rispondere a queste tre domande è molto utile leggere attentamente alcuni passi della Circolare INAIL n. 22 del 20 maggio 2020.



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

La tutela

- «L'art. 42, comma 2, del citato decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, ha anzitutto chiarito che l'infezione da SARS-Cov-2, come accade per tutte le infezioni da agenti biologici se contratte in occasione di lavoro, è tutelata dall'Inail quale infortunio sul lavoro e ciò anche nella situazione eccezionale di pandemia causata da un diffuso rischio di contagio in tutta la popolazione».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

La tutela

- «Si tratta della **riaffermazione di principi vigenti da decenni**, come già richiamati dalla circolare 3 aprile 2020, n. 13, nell'ambito della disciplina speciale infortunistica, **confermati dalla scienza medico-legale e dalla giurisprudenza di legittimità in materia di patologie causate da agenti biologici**».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

La tutela

- «*Le patologie infettive (vale per il COVID-19, così come, per esempio, per l'epatite, la brucellosi, l'AIDS e il tetano) contratte in occasione di lavoro sono da sempre, infatti, inquadrate e trattate come infortunio sul lavoro poiché la causa virulenta viene equiparata alla causa violenta propria dell'infortunio, anche quando i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo*».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

La tutela

- «In *terzo luogo* è stato *espressamente previsto* che gli *oneri* degli eventi infortunistici del contagio *non incidono sull'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico*, ma sono posti carico della gestione assicurativa nel suo complesso, a tariffa immutata, e *quindi non comportano maggiori oneri per le imprese*».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «Con la *circolare Inail 3 aprile 2020, n. 13* è stato *chiarito* che la *tutela Inail riguarda tutti i lavoratori assicurati* con l'Istituto che abbiano contratto il contagio in occasione di lavoro e *sono stati richiamati*, inoltre, i *principi* che *presiedono all'accertamento dell'infortunio nel caso delle malattie infettive e parassitarie. nelle quali come è noto è difficile o impossibile stabilire il momento contagiante*».
- «In proposito *si è fatto riferimento alle linee guida* per la trattazione dei casi di *malattie infettive e parassitarie di cui alla circolare Inail 23 novembre 1995, n. 74*».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- *Dette linee, adottate sulla base di un indirizzo giurisprudenziale consolidato, si basano su due principi fondamentali:*

a) deve essere considerata *causa violenta di infortunio sul lavoro* anche *l'azione di fattori microbici e virali* che penetrando nell'organismo umano ne determinano l'alterazione dell'equilibrio anatomico-fisiologico, *sempre che tale azione, pur se i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo, sia in rapporto con lo svolgimento dell'attività lavorativa;*

b) la *mancata dimostrazione dell'episodio specifico di penetrazione nell'organismo* del fattore patogeno *non può ritenersi preclusiva della ammissione alla tutela, essendo giustificato ritenere raggiunta la prova dell'avvenuto contagio per motivi professionali quando, anche attraverso presunzioni, si giunga a stabilire che l'evento infettante si è verificato in relazione con l'attività lavorativa. E perché si abbia una presunzione correttamente applicabile non occorre che i fatti su cui essa si fonda siano tali da far apparire l'esistenza del fatto ignoto come l'unica conseguenza possibile del fatto noto, bastando che il primo possa essere desunto dal secondo come conseguenza ragionevole, probabile e verosimile secondo un criterio di normalità (cosiddetta presunzione semplice)».*



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «*Dai richiamati principi, in forza dei quali si procede alla valutazione dei fatti allegati non può desumersi alcun automatismo ai fini dell'ammissione a tutela dei casi denunciati*».
- «*Occorre sempre accertare la sussistenza dei fatti noti, cioè di indizi gravi, precisi e concordanti sui quali deve fondarsi la presunzione semplice di origine professionale, ferma restando la possibilità di prova contraria a carico dell'Istituto*».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «In altri termini, la *presunzione semplice* che -si ribadisce- ammette sempre la prova contraria, *presuppone* comunque l'*accertamento rigoroso* dei fatti e delle *circostanze* che *facciano fondatamente desumere* che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro (le *modalità di svolgimento* dell'*attività lavorativa*, le indagini circa i *tempi di comparsa* delle *infezioni*, ecc.)».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «*In tale contesto, l'Istituto valuta tutti gli elementi acquisiti d'ufficio, quelli forniti dal lavoratore nonché quelli prodotti dal datore di lavoro, in sede di invio della denuncia d'infortunio contenente tutti gli elementi utili sulle cause e circostanze dell'evento denunciato*».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «Il **riconoscimento dell'origine professionale** del contagio, si fonda in conclusione, su un giudizio di **ragionevole probabilità** ed è **totalmente avulso** da **ogni valutazione in ordine** alla **imputabilità** di eventuali comportamenti omissivi **in capo al datore** di lavoro che possano essere stati causa del contagio».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «*Non possono, perciò, confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo Inail (basti pensare a un infortunio in occasione di lavoro che è indennizzato anche se avvenuto per caso fortuito o per colpa esclusiva del lavoratore), con i presupposti 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*».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «*In questi, infatti, oltre alla già citata rigorosa prova del nesso di causalità, occorre anche quella dell'imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro*».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «Il *riconoscimento* cioè del *diritto* alle *prestazioni da parte dell'Istituto* non può assumere rilievo per sostenere l'accusa in sede penale, considerata la *vigenza* del principio di *presunzione di innocenza* nonché dell'onere della prova a carico del Pubblico Ministero. Così come *neanche in sede civile* l'ammissione a tutela assicurativa di un evento di *contagio* potrebbe rilevare ai fini del *riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro*, tenuto conto che è sempre necessario l'*accertamento* della *colpa* di quest'ultimo *nella determinazione dell'evento*».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «La *Corte di Cassazione* ha recentemente ribadito che l'articolo 2087 cod. civ. non configura, infatti, un'ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore».

Art. 2087 c.c.

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.



**Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020**

L'accertamento

- *«Né può desumersi dall'indicata disposizione un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire così un ambiente di lavoro a rischio zero. **quando di per sé il pericolo di una lavorazione o di un'attrezzatura non sia eliminabile, neanche potendosi ragionevolmente pretendere l'adozione di strumenti atti a fronteggiare qualsiasi evenienza che sia fonte di pericolo per l'integrità psico-fisica del lavoratore, ciò in quanto, ove applicabile, avrebbe come conseguenza l'ascrivibilità al datore di lavoro di qualunque evento lesivo, pur se imprevedibile ed inevitabile [.....]; non si può automaticamente presupporre, dal semplice verificarsi del danno, l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate, ma è necessario, piuttosto, che la lesione del bene tutelato derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto (Cass. Civ. Sez. Lav., n.3282/2020)».***



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «Pertanto la **responsabilità** del datore di lavoro è **ipotizzabile solo in caso di violazione della legge** o di **obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche**, **che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali** di cui all'articolo 1, comma 14 del decreto legge 16 maggio 2020, n.33».



Circolare INAIL n.
22 del 20 maggio
2020

L'accertamento

- «La Corte di Cassazione a SS.UU. ha affermato che nel reato colposo omissivo improprio, quale è quello ipotizzabile nella fattispecie, **il rapporto di causalità tra omissione ed evento non può ritenersi sussistente sulla base del solo coefficiente di probabilità statistica, ma deve essere verificato alla stregua di un aiudizio di alta probabilità logica**, sicché esso è configurabile solo se si accerti che, ipotizzandosi come avvenuta l'azione che sarebbe stata doverosa ed esclusa l'interferenza di decorsi causali alternativi, l'evento, con elevato grado di credibilità razionale, non avrebbe avuto luogo [...] e che l'insufficienza, la contraddittorietà e l'incertezza del nesso causale tra condotta ed evento, e cioè **il ragionevole dubbio**, in base all'evidenza disponibile, sulla reale efficacia condizionante dell'omissione dell'agente rispetto ad altri fattori interagenti nella produzione dell'evento lesivo **comportano l'esito assolutorio del giudizio** (Sez. U, n.30328, del 10 luglio 2002-dep 11 settembre 2002)».

Conclusioni

- L'attenta lettura della Circolare INAIL e i suoi riferimenti giurisprudenziali ci porta a concludere che la presenza in azienda di lavoratori che abbiano contratta l'infezione COVID-19:
 1. non significa che automaticamente sia riconosciuta la causa da lavoro, con la conseguente indennizzabilità, da parte dell'Istituto assicuratore;
 2. né, tantomeno, che sia presunta la responsabilità del datore di lavoro.

Conclusioni

- Per quanto riguarda il primo punto, ovviamente, in talune attività -come abbiamo visto- il riconoscimento dell'origine professionale del contagio, pur se è ammessa la prova contraria, si fonda su un giudizio di ragionevole probabilità (es. operatori sanitari).

Conclusioni

- Per quanto riguarda, invece, il **secondo punto**, come per tutti gli infortuni e le malattie correlate al lavoro, a **contagio avvenuto**, sarà la Procura, con il **supporto** della propria **polizia giudiziaria**, a dover **reperire** le **prove** che l'**evento** debba essere considerato in **nesso di causa**, con una o più **violazioni** alle **normative antinfortunistiche**, **comprese** **quelle anti-contagio**, da parte del datore di lavoro e/o da parte di uno o più dei suoi collaboratori.

Conclusioni

- E' chiaro che, alla luce di quanto fino ad ora esposto, soprattutto per le attività produttive non sanitarie, non sarà agevole trovare tali prove anche, e soprattutto, alla luce dell'articolo 29-bis della Legge 5 giugno 2020, n. 40 che ha convertito, con modificazioni, il decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23.

Conclusioni


Articolo 29-bis della l.
40/2020

- Dopo l'articolo 29 è inserito il seguente:
«Art. 29-bis (Obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-19). - 1. **Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, 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 COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra 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».



Conclusioni

Articolo 1, commi 14 e
15 del d.l. 33/2020



Convertito, con
modificazioni, in
legge 14 luglio
2020, n. 74

- 14. «*Le attività economiche, produttive e sociali devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali. In assenza di quelli regionali trovano applicazione i protocolli o le linee guida adottati a livello nazionale. Le misure limitative delle attività economiche, produttive e sociali possono essere adottate, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità, con provvedimenti emanati ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge n. 19 del 2020 o del comma 16*».
- 15. «*Il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida, regionali, o, in assenza, nazionali, di cui al comma 14 che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza*».

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

RAPPORTO AiFOS 2020



GRAZIE
per l'attenzione

www.aifos.it