



Sulla responsabilità "non automatica" del datore di lavoro per l'infortunio da COVID-19

Avv. Luigi Colantuoni

giuslavorista, esperto di sicurezza sul lavoro

L'emergenza epidemiologica ancora in corso, ha regalato ai professionisti del settore nuovi parametri normativo-giuridici con cui confrontarsi. Oltre agli ormai noti DPCM, la cosiddetta legislazione emergenziale ha prodotto vari protocolli di sicurezza e linee guida, che vanno ad aggiungersi all'impianto tradizionale costituito dal D.lgs. 81/08 relativamente alla prevenzione del rischio biologico del contagio da Covid-19.

In questo rinnovato contesto legislativo, i margini di manovra del datore di lavoro risultano davvero limitati. Come non ricordare le preoccupazioni degli imprenditori dopo l'approvazione del Decreto Cura Italia (D.L. n. 18 del 17 marzo 2020) che all'art. 42 aveva definito il contagio da Covid-19, avvenuto sul luogo di lavoro, come "infortunio sul lavoro".

Ci si è chiesti, sin da subito, infatti, come si potesse scaricare sul datore di lavoro la responsabilità, civile e penale, di un rischio che non era tipicamente lavorativo, bensì generalizzato per tutta la popolazione.

Ebbene, sul punto l'INAIL ha provato con due successive circolari (la n. 13 del 3 aprile 2020 e la n. 22 del 20 maggio 2020) a gettare acqua sul fuoco delle polemiche/preoccupazioni imprenditoriali, precisando che la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio da Covid-19 occorso al lavoratore non fosse affatto "automatica", ma che andasse provata la colpa del datore nel non aver predisposto le più opportune cautele.

Tale criterio si inserisce nell'ormai consolidato orientamento della Suprema Corte che, anche di recente (cfr. [Cassazione civile, ordinanza n. 10404 del 1 giugno 2020](#)), trattando di tutt'altre circostanze, ha ribadito che "il riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'INAIL non determina automaticamente la responsabilità del datore di lavoro per i danni patiti dal dipendente. Bensì, è onere del dipendente vittima di infortunio o affetto dalla malattia professionale, dimostrare l'inadempimento datoriale determinato dalla mancata adozione delle misure idonee alla tutela dell'integrità fisica dei dipendenti così come il nesso di causalità sussistente tra tale inadempimento e il danno sofferto".

Come si può immaginare, visto il tenore per così dire sibillino delle precisazioni dell'INAIL e la consolidata esperienza della Suprema Corte, restava ancora aperto il problema dei criteri in base ai quali si potesse affermare o respingere la responsabilità del datore di lavoro in questa vicenda.

Ed infatti, di recente, il legislatore ha emanato una norma (l'art. 29-bis della Legge n. 40 del 5 giugno 2020, di conversione del Decreto Rilancio) con cui si dichiara espressamente che i datori di lavoro saranno esonerati da ogni responsabilità qualora siano in grado di provare il rispetto delle prescrizioni

contenute nel Protocollo condiviso del 24 aprile 2020, dei protocolli di settore e delle Linee Guida della Conferenza Stato-Regioni, a cui abbiamo fatto cenno sopra.

Ciò significa che i datori di lavoro si trovano a tutt'oggi davanti alla grande sfida di riuscire ad individuare e adottare tra le varie misure di prevenzione messe a disposizione dai vari documenti normativi che si sono susseguiti, sia a livello nazionale che regionale, quelle più efficaci per evitare o comunque ridurre al minimo il rischio di contagio da Covid-19 nelle proprie organizzazioni.

È una sfida ancora aperta perché, da un lato, possiamo ipotizzare che l'applicazione dei protocolli anti-Covid, nonostante l'ingresso nella cosiddetta fase 3, si protrarrà almeno fino alla fine dello stato di emergenza (31 luglio 2020) se non addirittura oltre, ma altresì perché lo sforzo richiesto ai datori di lavoro è proprio quello di adattare in modo efficace tali misure alla propria specifica realtà aziendale. Per questo è necessario l'apporto sicuramente del medico competente e degli altri attori della sicurezza aziendale (RSPP e RLS).

Ma è consigliabile altresì raccogliere lo spunto fornito dal nuovo art. 29-bis L. 40 del 5 giugno 2020, di cui abbiamo dato atto sopra, mediante l'incarico a consulenti esperti al fine di far verificare i livelli di compliance delle misure implementate nelle proprie realtà aziendali rispetto ai protocolli di sicurezza e linee guida nazionali e regionali, nell'ottica appunto di evitare addebiti di responsabilità per l'eventuale contagio da Covid-19 dei propri dipendenti.

29 giugno 2020