

Il coronavirus e la responsabilità dell'imprenditore datore di lavoro

Gentile Cliente,

il decreto "Cura Italia" ha previsto, la tutela dell'INAIL per gli assicurati che contraggono un'infezione da Covid-19 "in occasione di lavoro". In questi termini, la norma prevede un ampliamento della tutela del lavoratore, non solo ai contagi "in itinere", ma anche ai casi di lavoro a distanza, con notevoli implicazioni, tuttavia, dal punto di vista pratico: dovrà essere il lavoratore a dimostrare che il contagio sia avvenuto in occasione della prestazione del lavoro e, data la difficoltà di fornire tale prova, si può parlare di "*probatio diabolica*".

Premessa

Il nostro ordinamento prevede numerose disposizioni, in campo sia civilistico, che penalistico, a tutela dell'integrità fisica e della salute del lavoratore, il rispetto delle quali è affidato alle competenti strutture pubbliche territoriali, nonché ai responsabili interni dell'impresa, che hanno l'obbligo redigere il documento di valutazione dei rischi.

Da un punto di vista pratico, a fronte di una maggiore tutela per il lavoratore, le nuove disposizioni comportano per quest'ultimo un onere probatorio troppo arduo, aggravato anche dalla "novità" del virus Covid-19, sul quale ancora la comunità scientifica non ha fornito indicazioni unanimi, con riguardo anche alle best practices da adottare per il suo contenimento.

Inoltre, la c.d. "Fase 2" ha comportato, da una parte, la riapertura di molte attività lavorative, e dall'altra, un ampliamento delle responsabilità in capo al datore di lavoro.

Di seguito, una breve esplicazione della normativa vigente in materia di tutela della salute del lavoratore, nonché le disposizioni previste dalla normativa emergenziale, ad integrazione della normativa ordinaria.



La tutela della salute del lavoratore in campo civilistico

L'art. 2087 c.c. prevede l'obbligo per l'imprenditore datore di lavoro di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, secondo le novità introdotte dal progresso tecnologico, sono fondamentali per tutelare e prevenire la sicurezza, l'integrità psico-fisica e la personalità morale dei lavoratori, misure che non possono essere in alcun modo subordinate a valutazioni di fattibilità economica e produttiva.

La responsabilità, in ambito civilistico, derivante per il datore di lavoro dalla violazione di questi obblighi, è di natura contrattuale, ma non si può escludere anche il concorso di responsabilità extracontrattuale, in quanto il diritto alla salute è un diritto soggettivo assoluto.

Gli obblighi in capo al datore di lavoro sono sanciti anche da norme del codice penale (artt. 437 e 451 c.p.) e da numerose leggi speciali, oltre che dal D.Lgs. n. 81/2008, cd. Testo Unico della sicurezza sul lavoro, con il quale il legislatore ha inteso disciplinare l'intera materia.

Valutazione del rischio biologico

Con particolare riferimento all'attuale situazione emergenziale il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare, altresì, il rischio biologico ed adottare tutte le cautele necessarie, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative, pena la responsabilità di aver posto in essere una condotta omissiva, penalmente rilevante, ai sensi dell'art. 40 c.p., qualora dovesse rilevarsi un nesso di causalità tra la sua inerzia ed il contagio del dipendente.



Attenzione

Tutti i soggetti coinvolti sono chiamati ad agire con particolare prudenza, al fine di evitare l'insorgenza di ulteriori situazioni critiche, che aggraverebbero una situazione economico-sociale già particolarmente compromessa.

La normativa emergenziale prevede, infine, l'obbligo per le imprese di rispettare i contenuti del protocollo condiviso anti-Covid19 negli ambienti di lavoro, condiviso dal Governo e dalle parti sociali in data 14 marzo 2020, come integrato il 24 aprile 2020.



Attenzione

Il contagio da Covid-19 si qualifica quale infortunio; pertanto, il datore di lavoro, che non abbia adottato le misure necessarie a prevenire e contenere il rischio, ne può essere penalmente responsabile.



Il protocollo condiviso anti-Covid-19

Il sovra citato protocollo condiviso anti-Covid-19 ha come obiettivo primario quello di coniugare la prosecuzione o la ripresa delle attività produttive interrotte dall'emergenza con l'esigenza di garantire la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative.

Il protocollo condiviso stabilisce che le imprese siano tenute ad informare i dipendenti circa:

- le modalità e la gestione degli ingressi e uscite in azienda;
- l'accesso dei fornitori esterni;
- la pulizia e la sanificazione dei locali;
- le precauzioni igieniche personali e i dispositivi di protezione individuale;
- la gestione degli spazi comuni;
- la gestione del lavoratore in presenza di sintomatologia riconducibile a Covid-19;
- la sorveglianza sanitaria.

Inoltre, il decreto-legge cd. "Cura Italia" aveva già previsto un'estensione di tutela del lavoratore, riconoscendogli, ai sensi dell'art. 42, la copertura assicurativa INAIL, in caso di contagio avvenuto durante l'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

Comunicazione INAIL sulla responsabilità penale e civile del datore di lavoro

Il 15 maggio 2020, con un comunicato, l'INAIL ha inteso precisare che "dal riconoscimento del contagio come infortunio sul lavoro **non deriva automaticamente una responsabilità del datore di lavoro**", in sede penale e civile, perché "non si possono confondere i criteri applicati dall'INAIL per il riconoscimento di un indennizzo a un lavoratore infortunato con quelli totalmente diversi che valgono in sede penale e civile, dove l'eventuale responsabilità del datore di lavoro deve essere rigorosamente accertata attraverso la prova del dolo o della colpa".

Nel processo penale, vale il principio di presunzione di innocenza. Sarà, dunque, onere dell'accusa e quindi del Pubblico Ministero, dimostrare che il contagio del lavoratore è dipesa da colpa omissiva del datore di lavoro, perché questi possa essere ritenuto responsabile.

In sede civile, invece, affinché sia riconosciuta la responsabilità del datore di lavoro, è, comunque, sempre necessario accertare la colpa nella determinazione dell'infortunio, dovuto, ad esempio, al mancato rispetto della normativa a tutela della salute e della sicurezza.

Considerando, infine, le svariate modalità di contagio e la mutevolezza delle prescrizioni atte a prevenirlo, sarà molto difficile configurare violazioni in capo al datore di lavoro e, quindi, la responsabilità civile e penale dei datori di lavoro.





Riferimenti normativi

- D.P.C.M. 26 aprile 2020, art. 2, comma 6;
- D.L. 17 marzo 2020, n. 18, art. 42;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 271;
- Legge 21 febbraio 2006, n. 102;
- Codice civile, art. 2087;
- Codice penale, artt. 40, 437, 451, 589 e 590;
- INAIL, comunicato 15 maggio 2020;
- INAIL, circolare 3 aprile 2020, n. 13;
- Cass., Sez. lav., ord. 26 luglio 2019, n. 20364;
- Cass., Sez. III pen., sent. 6 novembre 2018, n. 50000;
- Cass., Sez. IV pen., sent. 28 dicembre 2017, n. 57673;
- Protocollo condiviso dal Governo e dalle parti sociali sottoscritto il 14 marzo 2020, integrato il 24 aprile 2020.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi evenienza, cogliamo l'occasione per porgere

Cordiali saluti



Via Vittorio Emanuele III, 371
Belpasso (CT)



095/7912193



info@studiotumello.com



www.studiotumello.com



Viale Regina Margherita, 4
Milano (MI)



328 1227167