

PANDEMIA E IMPRESE

Per i contagi Covid sul lavoro indennità Inail fino alla guarigione

*La copertura scatta anche per il periodo di quarantena e per l'infezione in itinere
Nei casi non collegati all'impiego interviene l'Inps con prestazioni per malattia*

Pagina a cura di

Pasquale Dui

La “seconda ondata” dei contagi di Covid 19 ha già avuto un impatto consistente, anche in ambito lavorativo. Secondo gli ultimi dati pubblicati dall’Inail, i casi di infezione denunciati all’Istituto al 30 novembre erano 104.328, pari al 20,9% del complesso delle denunce di infortunio sul lavoro arrivate dall’inizio dell’anno. Solo nel bimestre ottobre-novembre, le denunce sono state 49mila (il 47% del totale). Si tratta dei casi di infezione avvenuti in occasione di lavoro. Negli altri casi di contagio, ai lavoratori si applicano le tutele previste per la malattia, con l’intervento economico dell’Inps.

Il contagio sul lavoro

In base alle regole in vigore sui casi di malattie infettive e parassitarie, tra le quali rientra l’infezione Covid-19, l’Inail tutela queste affezioni morbose, inquadrandole, per l’aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro: in questi casi, infatti, la causa virulenta è equiparata a quella violenta.

Sono destinatari di questa tutela i lavoratori dipendenti e assimilati, con i requisiti soggettivi previsti dal Dpr 1124/1965 (Testo unico degli Infortuni sul lavoro), e gli altri soggetti previsti dal Dlgs 38/2000 (lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti dipendenti e lavoratori dell’area dirigenziale) e dalle altre norme speciali sull’obbligo e sulla tutela assicurativa (articolo 42, comma 2, del Dl 18/2020, convertito dalla legge 27/2020).

Per infortunio sul lavoro si intende ogni lesione del lavoratore originata, in occasione di lavoro, da una causa violenta da cui può derivare un’inabilità al lavoro permanente (assoluta o parziale) o temporanea, comportante l’astensione dal lavoro per più di tre giorni. La carenza del requisito dell’occasione di lavoro - anche per il contagio Covid - determina l’accesso alla tutela prevista per la malattia comune, con tutte le conseguenze del caso.

Nell'attuale situazione pandemica, l'ambito della tutela riguarda innanzitutto gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio. A una condizione di elevato rischio possono essere ricondotte anche altre attività lavorative che comportano il contatto costante con il pubblico. In via esemplificativa, ma non esaustiva, si indicano: lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite-banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi e così via. Queste categorie non esauriscono l'ambito di intervento dell'Inail: restano altri casi, anch'essi meritevoli di tutela (circolari Inail 13 e 22 del 2020).

Le prestazioni Inail sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato, con la conseguente astensione dal lavoro. La tutela Inail decorre dal primo giorno di astensione dal lavoro, attestato da certificazione medica per avvenuto contagio o coincidente con l'inizio della quarantena (il contagio può essere accertato anche successivo all'inizio di tale misura precauzionale obbligatoria).

Nel caso di decesso del lavoratore, ai familiari spetta anche la prestazione economica una tantum a valere sul Fondo per le vittime di gravi infortuni sul lavoro. Questa prestazione è prevista sia per i soggetti assicurati con Inail, sia per coloro per i quali non c'è tale obbligo.

Gli eventi di contagio da Covid-19 accaduti durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione al luogo di lavoro sono configurabili come infortunio in itinere, con conseguente complessiva tutela, secondo le regole generali in materia fissate dalla legge e applicate attraverso la prassi amministrativa e la giurisprudenza (Cassazione, 13733/2014), anche nelle ipotesi di lavoro agile, ovviamente a condizioni particolari.

Al verificarsi dell'infortunio, segue per il lavoratore la tutela normativa ed economica prevista dalla legge, in particolare dall'articolo 2110 del Codice civile (che riguarda, tra l'altro, anche la malattia comune): il datore di lavoro deve garantire al lavoratore la conservazione del posto di lavoro per il tempo previsto dai contratti collettivi (il cosiddetto periodo di comporto, infinitamente più lungo di quello stabilito per la malattia, generalmente previsto per tutta la durata dell'astensione dal lavoro, fino alla completa guarigione, con coperture economiche rapportate alla retribuzione di lavoro e a integrazione dell'indennità Inail, sensibilmente più elevate di quelle riguardanti la malattia; Cassazione 17837/2015).

Se l'infermità è causata dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro o da comportamenti di cui il datore di lavoro sia responsabile, il datore di lavoro non può licenziare il dipendente per il superamento del periodo di comporto, poiché in queste ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte alla quale la prestazione è destinata (Cassazione 2527/2020; 26498/2018).