AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI
19 Gennaio 2021

Alle aziende associate

CONTAGI DA COVID 19 SUL LAVORO

Gentili Associati,

Sulla base delle regole in vigore sui casi di malattie infettive e parassitarie, tra le quali rientra l'infezione da Covid 19, l'Inail tutela queste affezioni morbose inquadrandole, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro (si veda anche la nostra circolare n. 231/2020 sul tema): in questi casi infatti, la causa virulenta è equiparata a quella violenta.

Destinatari della tutela Inail

Sono destinatari in questi casi della tutela Inail tutti i lavoratori dipendenti ed assimilati, aventi i requisiti soggettivi previsti dal D.P.R n. 1124/1965 (Testo Unico degli Infortuni sul Lavoro) e gli altri soggetti previsti dal D.lgs n. 38/2000 (lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti dipendenti e dirigenti) e dalle altre norme speciali sull'obbligo e sulla tutela assicurativa (art. 42, comma 2, del DL n. 18/2020 convertito dalla legge n. 27/2020).

Definizione di infortunio sul lavoro

Per infortunio sul lavoro, si intende ogni lesione del lavoratore originata, in occasione di lavoro, da una causa violenta e da cui può derivare un'inabilità al lavoro permanente (assoluta o parziale) o temporanea, comportante l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.

Prestazioni Inail

Le prestazioni dell'Inail, sono in questi casi erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato, con la conseguente astensione dal lavoro. La tutela dell'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 infatti essere accertato anche successivamente all'inizio di tale misura precauzionale obbligatoria). In caso di morte del lavoratore poi, ai familiari spetta anche la prestazione economica una tantum a valere sul Fondo per le vittime di gravi infortuni sul lavoro.

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 fisate in materia dalla legge e dalla giurisprudenza.

Trattamento economico

Al verificarsi dell'infortunio, consegue per il lavoratore la tutela normativa ed economica prevista dalla legge; il datore di lavoro deve cioè garantire al lavoratore la conservazione del posto di lavoro per il tempo previsto dai contratti collettivi (il così detto "periodo di comporto", che è notevolmente più lungo di quello fissato in caso di malattia non sul lavoro; esso è infatti previsto per tutta la durata dell'astensione dal lavoro, fino alla completa guarigione e con coperture economiche rapportate alla retribuzione di lavoro e a integrazione dell'indennità Inail, sensibilmente più elevate di quelle riguardanti una normale malattia).

Se poi l'infermità è stata causata dalla nocività delle mansioni svolte dal lavoratore, dall'ambiente di lavoro, o da comportamenti di cui il datore di lavoro sia in qualche modo ritenuto responsabile, il datore di lavoro non potrà licenziare il lavoratore per superamento del periodo di comporto, poiché in queste ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile a datore di lavoro stesso.

Per ogni ulteriore chiarimento la Nostra Area Lavoro - Relazioni Sindacali (Dott. Federico Vecchi – Tel. 059/894811 – Mail: f.vecchi@confapiemilia.it) è a Vostra disposizione.

Cordiali saluti

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia