



DIREZIONE CENTRALE
RAPPORTO
ASSICURATIVO

Ufficio politiche assicurative
tariffe e contenzioso

Processo: prestazioni economiche
Macroattività: applicazione normativa prestazioni economiche
Attività: applicazione normativa
Tipologia: comunicazioni/informazioni
Fascicolo: applicazione normativa 2021
Sottofascicolo: covid-19
Altri uffici: sì
Autori: gj m, cs

All'ANP

Associazione nazionale dirigenti
pubblici e alte professionalità della
scuola

c.a. Presidente nazionale

dott. Antonello Giannelli

anp@pec.net

Oggetto: chiarimenti sull'applicazione dell'art. 42, comma 2, DL 18/2020 convertito in L.27/2020. Obbligo denuncia di infortunio per casi di infezione da Covid-19.

In relazione a quanto rappresentato con la nota trasmessa con PEC del 9.1.2021 si forniscono i chiarimenti richiesti.

Si conferma che l'obbligo della denuncia di infortunio sul lavoro da parte del datore di lavoro scatta soltanto in presenza di un certificato medico di infortunio rilasciato dal medico che ha prestato la prima assistenza al lavoratore¹.

Il secondo elemento citato nella nota (*presenza di elementi e dati fattuali idonei a comprovare o far presumere la sussistenza del nesso causale indicato*) non attiene al datore di lavoro, ma piuttosto all'istruttoria che le sedi dell'Inail devono condurre per ammettere alla tutela l'evento lesivo.

Si precisa quindi che il datore di lavoro deve trasmettere la denuncia di infortunio entro due giorni da quello in cui ha avuto notizia dell'infezione stessa, indicando nella denuncia i riferimenti del certificato medico già trasmesso all'Inail per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, esclusivamente se al lavoratore interessato è stato rilasciato un certificato medico di infortunio.

La violazione dell'obbligo di presentare la denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 in presenza di un certificato medico di infortunio è punito con una specifica sanzione amministrativa².

¹ Per agevolare i datori di lavoro nella compilazione denuncia di malattia infortunio da Covid-19 nella schermata di accesso al servizio *Comunicazione/denuncia di infortunio* è precisato: *Per comunicare/denunciare una malattia infortunio da Covid 19 basta inserire nella sezione Dati evento l'apposito flag accanto a "malattia infortunio", posizionato sotto il rigo "data" in cui il datore di lavoro ha ricevuto i riferimenti del certificato medico dal lavoratore.*

² Nel caso di infortuni superiori ai tre giorni si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera r) e dell'articolo 55, comma 5, lettera g), del decreto legislativo n. 81/2008 e per espressa previsione del comma 6 del medesimo articolo 55 *L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g), con riferimento agli infortuni superiori ai tre*

Si precisa che le Sedi dell'Inail, a cui è rimessa in via esclusiva l'istruttoria di casi di malattia-infortunio da infezione Covid-19 contratta in occasione di lavoro, provvedono ad avviare l'istruttoria anche su segnalazione del lavoratore e dei patronati che li assistono nonché dell'Inps.

In tal caso sono le Sedi stesse a chiedere al datore di lavoro di presentare la denuncia di infortunio, indicando il relativo termine e preavvertendo che in caso di omissione o ritardo sarà applicata la sanzione amministrativa.

Fuori da questi due casi (presenza di un certificato medico d'infortunio rilasciato al lavoratore e richiesta di denuncia della Sede Inail al datore di lavoro), si ribadisce, non è ravvisabile alcun obbligo di denuncia sanzionabile in capo al datore di lavoro.

Si specifica, infine, che nell'ipotesi di contagio 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.

In merito si conferma che l'eventuale responsabilità del datore di lavoro non è certo conseguenza automatica del contagio del lavoratore in occasione di lavoro, ma può derivare soltanto dall'accertata inosservanza delle prescrizioni contenute nei protocolli nazionali di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, come stabilito dall'articolo 29-bis del decreto-legge 23/2020 convertito dalla legge 40/2020³, nonché dall'inosservanza dei protocolli e delle prescrizioni regionali.

Tutto ciò premesso, si conferma la disponibilità dello scrivente Istituto ad organizzare un evento specifico rivolto ai dirigenti scolastici per affrontare nel dettaglio le problematiche che spesso si presentano nella gestione degli adempimenti amministrativi ai fini assicurativi a seguito di contagio del personale da SARS-Cov-2 e fornire le necessarie indicazioni per garantire la tutela ai lavoratori infortunati.

Il Direttore centrale
Dott. Agatino Cariola

giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

³ Decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23 convertito, con modificazioni, dalla legge 5 giugno 2020, n.40, articolo 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.