

**DUE ANNI DI COVID: CRONOLOGIA DELLA PANDEMIA E MALATTIA
PROFESSIONALE**

RELAZIONE DELL'AVV. MASSIMILIANO DEL VECCHIO

L' INFORTUNIO DA COVID – 19

Il decreto n. 18 del 2020, c.d. Cura Italia, tra le misure che, espressamente in epigrafe, definisce di “potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, ne ha previsto, all'art. 42, una specifica che concerne la tutela assicurativa dell'Inail.

Il legislatore ha invero avvertito, in costanza di pandemia, la necessità di definire meglio le modalità dell'intervento di protezione dei lavoratori di cui si fa carico l'Istituto in presenza dell'elemento di novità costituito dalla potenziale esposizione all'agente virale da parte di una numerosa platea di soggetti possibili beneficiari della prestazioni.

Il secondo comma della norma in esame testualmente dispone che : *“Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi*

infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti dell'allegato 2 al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 27 febbraio 2019, recante "Modalità per l'applicazione delle tariffe 2019". La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati."

Dunque, la novella risolve alla radice il primo problema di natura esegetica che avrebbe potuto porsi, qualificando espressamente l'infezione covid in occasione di lavoro quale infortunio e non come malattia professionale.

L'ordinamento appresta, difatti, tutele in parte diverse alle due ipotesi di lesione e, da un punto di vista della configurabilità della fattispecie, riserva criteri di accertamento meno complicati per gli infortuni.

Il discrimine è dato innanzitutto dalla individuabilità della causa violenta dell'evento assicurato, intendendosi come tale *"..la causa che con un'azione rapida e concentrata nel tempo è in grado di vincere la resistenza dell'organismo umano provocando una lesione"*¹

Il secondo elemento qualificante è l'occasione di lavoro, ossia, che il lavoro sia causa del rischio.

Nota argutamente Alibrandi, che il lavoro può essere anche solo *"causa occasionale"* dell'infortunio, il cui determinismo è costituito *"...nel suo complesso dalle varie componenti causali dell'evento, che l'azione della causa occasionale attualizza e professionalizza"*².

Ciò vale a dire che sarebbero esclusi dalla tutela solo i rischi volontariamente assunti dal lavoratore ed in quanto non attinenti allo schema negoziale del rapporto di lavoro, quindi quelli che la dottrina definisce *"rischi elettivi"*, tanto che l'art. 2 del T.U. 1124 del 1965 considera assicurabili anche gli infortuni avvenuti in occasione delle attività prodromiche e strumentali alla prestazione di lavoro .

¹ "Seghieri, Infortuni e malattie professionali, Editrice Lavoro e Previdenza

² Alibrandi, Infortuni sul lavoro e malattie professionali, nona edizione, Giuffrè

La malattia professionale è invece la patologia contratta “*nell’esercizio e a causa delle lavorazioni*” (art. 3 T.U. cit.). Non è richiesto, pertanto, che la malattia sia determinata da causa violenta, ma non è sufficiente la mera occasione di lavoro, bensì una connotazione eziologica più specifica, ossia un rapporto di causalità ed efficienza lesiva dell’agente patogeno, fisico o chimico, diluita nel tempo (c.d. causa lenta), di guisa che l’evento dannoso agisce in modo lento e progressivo sull’organismo del lavoratore. Non è esclusa, naturalmente, la tutelabilità delle tecnopatie multifattoriali, purchè sia verificabile la sussistenza del fattore di rischio professionale ed il nesso anche di “concausalità” nella patologia, secondo criteri definiti dalla medicina legale.

Essi sono:

- 1) adeguatezza lesiva del fattore di rischio, tenuto conto delle proprietà chimiche (struttura chimica) e del metabolismo;
- 2) criterio cronologico: la comparsa della patologia deve essere coerente con i tempi di latenza;
- 3) criterio modale: le vie di penetrazione, di eliminazione, di metabolismo dell’agente devono essere compatibili con il tipo di patologia;
- 4) criterio topografico: il tipo di patologia per sede e localizzazione deve essere compatibile con l’agente patogeno;
- 5) criterio quantitativo, per le patologie dose-correlate
- 6) criterio anamnestico: il tipo di mansione realmente espletata deve essere coerente con la patologia;
- 8) criterio epidemiologico, con identificazione del rischio relativo;
- 9) criterio di esclusione di altre cause: fattori costituzionali, abitudini dietetiche, fumo di sigaretta.

Dunque, il legislatore, approdando alla qualificazione della patologia da covid come infortunio ha in realtà agevolato l’esercizio delle tutele previdenziali ed assicurative dei lavoratori, e, nell’equiparare la causa virulenta alla causa violenta, che abbiamo detto essere presupposto di qualificazione

dell'infortunio, parrebbe avere recepito alcuni indirizzi giurisprudenziali che già si erano espressi in ipotesi di infezioni di epatite HCV o AIDS contratte da personale sanitario.

Del resto lo stesso art. 2 del T.U. 1124 del 1965 iscrive tra gli infortuni tutelabili quello da infezione carbonchiosa e quello derivante da infezione malarica.

Come nota ancora Alibrandi, in questi casi *“la violenza si identifica con la virulenza”*.³

Nei confronti dei lavoratori che abbiano contratto per occasione di lavoro una infezione da covid potranno essere dunque apprestate le tutele Inail.

Le prestazioni consistono, innanzitutto nella indennità per la inabilità temporanea assoluta al lavoro che viene corrisposta dall'Inail a decorrere dal quarto giorno successivo alla data di infortunio, compresi i giorni festivi, fino alla guarigione.

Ove siano patiti postumi permanenti, qualora all'infortunato sia derivato un danno biologico compreso tra il 6% ed il 15% della validità psicofisica, l'Inail eroga un indennizzo in capitale ai sensi del d.lgs. 38/2000. Per postumi inferiori al 6% non vi è indennizzo, mentre per i danni compresi tra il 16% ed il 100%, l'Inail eroga al lavoratore un indennizzo in rendita, che comprende una quota per danno biologico ed altra calcolata sulla menomazione della capacità lavorativa.

In caso di morte, l'Inail eroga una rendita ai superstiti: coniuge e figli minori o studenti sino al 26° anno di età, per la durata normale del corso di studi, anche universitari, e in mancanza di questi, genitori, fratelli e sorelle che erano a carico della vittima. L'Inail eroga infine un assegno funerario una tantum.

L'art. 42 del D.L. 18/2020 in riferimento agli infortuni per infezione covid estende espressamente la tutela per inabilità temporanea *“...anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro”*.

³ Alibrandi, op. cit.

Verosimilmente, anche in mancanza di tale disposizione, sarebbe stato possibile sostenere la indennizzabilità anche di tali periodi di astensione dal lavoro, se non altro sulla scorta dei principi costituzionali ex art. 32 e 38, considerata la funzione collettiva della tutela della salute ed il diritto di non essere privati dei mezzi di sostentamento.

Ha osservato in proposito Ghinoy, che *“tale previsione, seppure dettata in relazione alla situazione emergenziale, in realtà ha dato seguito a un principio già affermato dalla giurisprudenza, secondo cui l'erogazione dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta di cui all'art. 68 del T.U. 30 giugno 1965 n.1124 spetta non solo nel caso della fisica impossibilità della prestazione lavorativa, ma anche in quello della sua incompatibilità con le esigenze terapeutiche e di profilassi del lavoratore”*.⁴

Il vero problema della indennizzabilità dell'infortunio covid è, tuttavia, quello della identificazione del momento del contagio, considerata la nota trasmissibilità del virus da parte di soggetti asintomatici o paucisintomatici e, soprattutto il tempo di latenza tra la penetrazione del virus nell'organismo e la comparsa della malattia.

Processualmente, l'allegazione della sussistenza della occasione di lavoro è un fatto costitutivo della pretesa il cui onere probatorio è addossato al richiedente la prestazione.

Dovrà essere dunque il lavoratore a dimostrare di avere contratto il virus in occasione di lavoro, nelle attività prodromiche o in itinere.

Sarà possibile avvalersi delle presunzioni ai sensi degli artt. 2727 e 2729 c.c., ma naturalmente il lavoratore non potrà sottrarsi alla dimostrazione della sussistenza di indizi gravi, precisi e concordanti, quali potrebbero essere l'aver lavorato in ambienti chiusi, affollati e poco aerati, le distanze tra le postazioni di lavoro, l'assenza di barriere protettive, la vicinanza nel consumare i pasti

⁴ Paola Ghinoy, L'infezione da covid 19 e la tutela Inail, Lavoro e Diritti Europa, 2020/2

presso le mense aziendali, il numero di lavoratori contagiati, il contatto con altri lavoratori contagiati e, in buona sostanza, la realizzazione di uno schema probabilistico.

Le linee guida Inail per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie di cui alla circolare Inail 23 novembre 1995, n.74, già stabilivano la utilizzabilità della prova per presunzioni senza che fosse necessaria la dimostrazione che “*..i fatti su cui essa si fonda siano tali da far apparire l’esistenza del fatto ignoto come l’unica conseguenza possibile del fatto noto*”, essendo sufficiente “*...che il primo possa essere desunto dal secondo come conseguenza ragionevole, probabile e verosimile secondo un criterio di normalità*”.

In particolare, poi, con la circolare 13 del 3 aprile 2020, l’Inail giunge ad individuare fattispecie tipiche di presunzione, prima tra le quali la tutela per gli operatori sanitari in quanto “*... esposti a un elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico*” . Afferma , quindi, l’Istituto che per tali “*..operatori vige, quindi, la presunzione semplice di origine professionale, considerata appunto la elevatissima probabilità che gli operatori sanitari vengano a contatto con il nuovo coronavirus*” ed individua tra le altre figure professionali le quali potrebbero avvalersi del regime probatorio agevolato quelle “*..che comportano il costante contatto con il pubblico/l’utenza*” quali “*.... 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, etc*” .⁵

Vi è da dire però che la presunzione semplice ammette sempre la prova del contrario da parte dell’Istituto e che non è certamente configurabile nessuna ipotesi di riconoscimento “automatico” della prestazione, tanto che l’Inail, con la successiva circolare n. 22 del 20 maggio 2020 ha precisato quanto segue: “*...la presunzione semplice che – si ribadisce- ammette sempre la prova contraria, presuppone comunque l’accertamento rigoroso dei fatti e delle circostanze che facciano*

⁵ Circolare Inail n. 13 del 3/4/2020

fondatamente desumere che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro (le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, le indagini circa i tempi di comparsa delle infezioni, ecc.). In tale contesto, l'Istituto valuta tutti gli elementi acquisiti d'ufficio, quelli forniti dal lavoratore nonché quelli prodotti dal datore di lavoro, in sede di invio della denuncia d'infortunio contenente tutti gli elementi utili sulle cause e circostanze dell'evento denunciato. Il riconoscimento dell'origine professionale del contagio, si fonda in conclusione, su un giudizio di ragionevole probabilità ed è totalmente avulso da ogni valutazione in ordine alla imputabilità di eventuali comportamenti omissivi in capo al datore di lavoro che possano essere stati causa del contagio".⁶

Alcuni autori, come riferisce Ghinoy, op. cit., giungono ad affermare una interpretazione più estensiva rafforzando il regime presuntivo per determinate categorie di lavoratori, e soprattutto per gli operatori sanitari, di talchè il rischio per questi soggetti sia quasi presunto ex se, sulla scorta di due considerazioni: la prima, è quella della "socializzazione" del rischio, giacchè l'art. 42 del d.l. 18/2020 esclude il computo di tali eventi ai fini della determinazione del tasso di premio Inail; l'altra è che la tipologia della prestazione sanitaria impone il contatto con persone ammalate – anche di covid - , e lo stesso obbligo di lavorare in presenza "...determinerebbe un fattore di aggravamento del rischio di contagio" anche per i casi che potrebbero verificarsi nel tragitto da casa a lavoro.

E' indubitabile, invero, che, da un punto di vista statistico, negli ambienti ospedalieri l'agente virale sia presente in misura significativamente superiore rispetto agli altri ambienti sociali, e ciò non può essere indifferente per la qualificazione del rischio cui sono esposti gli operatori sanitari.

In particolare, Giubboni sostiene che "*per gli operatori sanitari – e in genere per chi opera a diretto e costante contatto con la fonte dell'infezione, essendo esposto al rischio biologico specifico da Covid 19 - possiamo peraltro ben dire che quella presunzione semplice di origine professionale sia, in realtà, assoluta, perché non vincibile dalla prova contraria. Il medico, l'infermiere, l'operatore di*

⁶ Circolare Inail n. 22 del 20/5/2020

laboratorio o il farmacista che contraggano il virus vanno, in altre parole, sempre ammessi alle prestazioni dell'INAIL come infortunati sul lavoro, senza che possa attribuirsi rilevanza a circostanze esterne all'occasione lavorativa"⁷.

Inoltre, in effetti, nulla esclude, ricorrendo i presupposti previsti dall'art. 12 del d lgs 38/2000, la indennizzabilità dell'infortunio per covid contratto in itinere.

E' necessaria quindi la sussistenza di un nesso eziologico tra il percorso seguito e l'evento, ossia, in buona sostanza, il percorso deve costituire il normale tragitto per recarsi al lavoro; è necessario, poi, che l'itinerario sia percorso per recarsi al lavoro e non per ragioni personali; infine, preferibilmente, che sia percorso con l'uso di mezzi pubblici, ove esistenti e compatibili con l'orario di lavoro, giacchè l'uso del mezzo privato potrebbe considerarsi "rischio elettivo".

Valgono, tuttavia, due deroghe per l'ultimo presupposto: la prima, già espressa in termini generali dall'art. 2 del T.U. 1124 del 1965, è la considerazione sempre consentita dell'uso della bicicletta, prima per ragioni di green economy, ed oggi, sino alla cessazione dello stato emergenziale, pur dovendosi valutare l'idoneità del mezzo, come segnala la citata circolare Inail n. 13 del 3/4/20, per l'uso di mezzo privato – anche naturalmente a motore, macchina o motociclo - per evitare il pericolo di contagio.

Dovrebbe essere esclusa, in conclusione sul punto, l'indennizzabilità dell'infortunio covid in itinere occorso per contatti voluttuari, recte elettivi, con persone contagiate lungo il tragitto.

Destò qualche perplessità tra i primi commentatori la circolare Inail del 1°/3/2021 la quale, a fronte di parere richiesto dall'Ospedale Policlinico San Martino di Genova sulla indennizzabilità degli infortuni covid al personale infermieristico che all'epoca poteva legittimamente sottrarsi agli oneri di vaccino.

⁷ Giubboni, Covid – 19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori, Lavoro e Previdenza Oggi, 5/6/20

L'Istituto richiama la disposizione di cui all'art 65 del T.U. 1124/65 *“.. secondo cui non è indennizzabile l'assicurato il quale abbia simulato un infortunio o abbia dolosamente (con coscienza e volontà) aggravato le conseguenze di esso”*.

Non ascrive, però alla ipotizzabilità di assunzione di rischio elettivo la scelta dell'infermiere di non vaccinarsi contro il covid, giacchè la elezione del rischio che determina la non indennizzabilità dell'infortunio sarebbe configurabile solo nelle seguenti tre ipotesi:

“a) vi deve essere non solo un atto volontario (in contrapposizione agli atti automatici del lavoro, spesso fonte di infortuni), ma altresì arbitrario, nel senso di illogico ed estraneo alle finalità produttive;

b) diretto a soddisfare impulsi meramente personali (il che esclude le iniziative, pur incongrue, ed anche contrarie alle direttive datoriali, ma motivate da finalità produttive);

c) che affronti un rischio diverso da quello lavorativo al quale l'atto stesso sarebbe assoggettato, per cui l'evento non ha alcun nesso di derivazione con lo svolgimento dell'attività lavorativa.”

In definitiva, pertanto, in coerenza con la legislazione vigente al tempo, l'Inail conclude definendo il rifiuto di vaccinarsi *“... come esercizio della libertà di scelta del singolo individuo rispetto ad un trattamento sanitario, ancorchè fortemente raccomandato dalle autorità, non può costituire una ulteriore condizione a cui subordinare la tutela assicurativa dell'infortunato”*.⁸

Tale orientamento fu subito criticato da De Matteis⁹, il quale ritenne iscrivibile alla categoria del rischio elettivo la scelta dell'infermiere di non vaccinarsi, ma decisamente sostenuto, con diverse argomentazioni, più condivisibilmente da Rivero. L'autore, non utilizza la leva della “libertà di non vaccinarsi”, quanto, piuttosto lo schema causale dell'evento tutelato, giungendo ad includere tra le condotte considerabili nel percorso eziologico anche la violazione della regola precauzionale,

⁸ Circolare Inail 1/3/2021

⁹ De Matteis, Infermieri che rifiutano il vaccino e tutela Inail, Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera da parte dei suoi allievi

volontaria o involontaria da parte dell'assicurato: *“Non si tratta di rischio elettivo, né di dolo inteso come volontà dell'evento; e tale protezione va accordata non perché il rifiuto del vaccino anti Covid sia un atto di libertà, come afferma la circolare dell'Inail, ponendosi qui in contraddizione con gli artt. 2, 32 e 41 della Cost. e con la giurisprudenza della Corte Cost. cit. che invece in caso di pandemia reclamano l'adempimento del dovere di solidarietà e postulano il contemperamento tra i diritti individuali, con prevalenza del diritto alla protezione della salute rispetto alla libertà di non curarsi. Quella protezione indennitaria va accordata, invece, perché - come ricorda la citata sentenza della Cassazione n. 17917 del 2017, in una ipotesi di violazione del divieto di lavorare, che l'Inail richiama nella circolare - il lavoratore deve essere tutelato anche quando violi volontariamente una regola precauzionale e si ponga in una situazione di pericolo volontario (salvo il dolo dell'evento). Il rifiuto del vaccino e l'inottemperanza all'obbligo di allontanarsi o di astenersi dal lavoro in mancanza di vaccino, configurano perciò violazione di una regola precauzionale (al pari di quella del lavoratore che infili volontariamente la mano dentro una macchina pericolosa per recuperare un attrezzo da lavoro); ma di per sé non possono valere ad interrompere il nesso finalistico con l'attività di lavoro. Perché, se si escludesse la tutela per ogni infortunio derivante da un rischio che il lavoratore avrebbe dovuto e potuto evitare, o che assume volontariamente, la tutela INAIL non opererebbe mai o quasi mai.”*¹⁰

Paradossalmente, la categoria di lavoratori forse più esposta di altri, ossia quella dei medici convenzionati, a prescindere dall'assolvimento degli obblighi di vaccinazione, non beneficia delle prestazioni Inail. Non vale, difatti, ad includere tale categoria nel sistema previdenziale di tutela degli infortuni la disposizione di cui all'art. 5 del d.l. 38/2000, la quale norma estende i presupposti ai lavoratori “parasubordinati”, giacché detta norma opera un richiamo espresso all'art. 49 co. 1, lett a),

¹⁰ Riverson, Vaccini e rapporto di lavoro: obblighi, responsabilità e tutele, Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera da parte dei suoi allievi

oggi art. 50 co. 1 lett c-bis del T.U. 917/86, che non qualifica a tali fini “parasubordinati” i professionisti intellettuali, e quindi anche i medici che non siano lavoratori subordinati.¹¹

Passando, infine, all’analisi delle concrete modalità di esercizio della tutela per coloro i quali ricorrano i presupposti soggettivi ed oggettivi della prestazione, deve notarsi che l’obbligo di denuncia dell’infortunio all’Inail incombe sempre sul datore di lavoro, ma il lavoratore è onerato di dargliene immediata notizia, giacchè, riceverà l’indennità per inabilità temporanea solo dal giorno in cui abbia assolto a tale onere.

Precisa, infatti, l’art. 52 del T.U. 1124/1965 che “ *Quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia fatto la denuncia ai termini dell'articolo successivo, non e` corrisposta l'indennità per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio*”.

L’art. 53, T.U. cit. impone invece al datore di lavoro di comunicare all’Inail l’infortunio entro due giorni da quando ne ha avuto notizia.

L’infortunio deve essere in ogni caso denunciato entro tre anni dalla sua verifica a pena di prescrizione del diritto, anche dell’indennizzo per gli eventuali postumi permanenti.

L’art. 112, 1° co. del D.P.R. 1124 del 1965 dispone, invero, che l’azione per conseguire le prestazioni previdenziali di cui sopra si prescrive nel termine di tre anni dal giorno dell’infortunio o da quello della manifestazione della malattia professionale.

L’art. 111 del decreto citato, peraltro, stabilisce che la prescrizione prevista dall’art. 112 rimanga sospesa durante la liquidazione in via amministrativa della indennità, di guisa che, una volta attivato il procedimento amministrativo, il termine finale di prescrizione dell’azione è di tre anni e 150 giorni per la ipotesi di costituzione della rendita e di tre anni e 210 per la ipotesi di revisione.

¹¹ Giubboni, op. cit.

La Corte Costituzionale, tuttavia, è intervenuta in più di una occasione sull'istituto in esame.

Con sentenza 8/7/1969 n. 116, la Corte ha dichiarato la illegittimità dell'art. 112 1° co nella parte in cui dispone che l'azione si prescrive con decorso del termine previsto anche nel caso in cui entro lo stesso termine la inabilità denunciata non abbia ridotto l'attitudine al lavoro in misura superiore al minimo indennizzabile.

Con sentenza 23/5/1986 n. 129, la Corte costituzionale ha dichiarato la illegittimità dell'art. 112 1° co. nella parte in cui non prevede che il termine triennale sia interrotto a far tempo dalla data del deposito del ricorso introduttivo della controversia.

Con sentenza 19/12/1990 n.544, è stata enunciata la illegittimità della norma citata nella parte in cui, in caso di morte dell'assicurato, consente che la prescrizione decorra da un momento anteriore alla morte anche quando la malattia professionale non sia accertabile se non mediante autopsia.

Infine, il Giudice delle Leggi, con la sentenza 24/1/1991 n. 31, confermando i principi già espressi nel 1969, è tornata ad accertare la legittimità della norma in questione, ove interpretata nel senso che il dies a quo per la decorrenza della prescrizione dell'azione sia individuato nel momento in cui la inabilità si è consolidata nel minimo indennizzabile.

La giurisprudenza di legittimità è assolutamente conforme alle decisioni della Consulta (vedi Cass. 2/10/1997 n. 9619, Cass. 2/11/1995 n. 11364, Cass. 12/1/1993 n. 243).

Ad ogni buon conto, la imputazione dell'onere della prova in relazione al raggiungimento del minimo indennizzabile, dal cui momento, come si è detto, decorre il termine prescrizione, incombe sull'Inail: la Corte di Cassazione ha infatti stabilito con sentenze n. 6348 del 25/11/1988 e 5192 del 9/10/1982, che l'onere della prova del raggiungimento dei postumi indennizzabili incombe sull'Istituto che eccepisce la prescrizione del diritto.

In relazione, inoltre, alla fattispecie contemplata dall'art. 122 del T.U. 1124 del 1965, è da segnalare che il termine decadenza di novanta giorni previsto dalla norma per la proposizione da parte dei

12

superstiti della domanda di rendita, in ipotesi di morte sopraggiunta in conseguenza dell'infortunio dopo la liquidazione della rendita per inabilità permanente, decorre, a seguito dell'intervento della sentenza della Corte Costituzionale n. 14 del 1994, dalla comunicazione con la quale l'Inail avverte i superstiti della facoltà di proporre domanda ai sensi dell'art. 85 e non dal decesso dell'assicurato.

Nel caso in cui l'Inail abbia riconosciuto il diritto alla rendita, l'orientamento più rigoroso si esprime nel senso che, dal raggiungimento dei postumi indennizzabili, l'assicurato che non condivide la valutazione dell'Istituto ha tre anni di tempo, oltre i periodi di sospensione, per proporre azione giudiziaria.

Un recente intervento delle Sezioni Unite della Cassazione, con la Sentenza n. 11928/2019, ha risolto un contrasto giurisprudenziale sorto in materia di infortuni e malattie professionali, concernente il modus operandi del termine prescrizione, ex artt. 111 e 112 del D.P.R. 1124/1965, entro il quale l'interessato può far valere le prestazioni assicurative, dovute per legge, per il danno patito. La Suprema Corte ha affermato che la prescrizione del diritto alla rendita rimane sospesa anche oltre il termine di durata del procedimento amministrativo, sino alla sua definizione con un provvedimento da parte dell'Inail, giacché prima del decorso di tale termine l'assicurato ha solo la facoltà di proporre l'azione giudiziaria e non onere di proporla, essendogli consentito attendere la pronuncia sulla sua richiesta dal parte dell'Istituto: *"ai sensi dell'art. 111, comma secondo del d.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 la prescrizione dell'azione per conseguire le prestazioni previste dal titolo primo capo quinto del citato decreto resta sospesa per tutta la durata della liquidazione amministrativa della prestazione e fino all'adozione di un provvedimento di accoglimento o di diniego da parte dell'Istituto. Con il decorso del termine di centocinquanta giorni, previsto dall'art. 104, o di duecentodieci giorni, di cui all'art. 83 dello stesso decreto, è rimossa la condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria ed all'assicurato è data facoltà di agire in giudizio a tutela della posizione giuridica soggettiva rivendicata"*.

In tal senso, la sospensione prevista dall'art. 111, comma 2, del d.p.r. 1124/1965, quindi, si protrae per tutta la durata del procedimento e fino alla sua definizione in senso positivo o negativo. Il decorso dei termini indicati dal terzo comma dell'art. 111 è utile al sol fine di rimuovere una condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria che, da tale momento, l'interessato ha facoltà di proporre.

Nella particolare materia degli infortuni covid le norme esaminate trovano ulteriori ipotesi di deroga.

L'articolo 42, comma 1, del d.l. 18/2020 sancisce, infatti, che, *“..in considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020, il decorso dei termini di decadenza relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'Inail è sospeso di diritto e riprende a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Sono altresì sospesi, per il medesimo periodo e per le stesse prestazioni di cui al comma 1, i termini di prescrizione. Sono, infine, sospesi i termini di revisione della rendita su domanda del titolare, nonché su disposizione dell'Inail, previsti dall'articolo 83 del d.p.r. n. 1124 del 1965 che scadano nel periodo indicato al comma 1. Detti termini riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione”*.

Ciò vale a dire che per gli infortuni per covid verificatisi antecedentemente, stante la ulteriore sospensione dei termini di decadenza e prescrizione nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 1° giugno 2020 ex art. 42 co 1 d.l. 18/2020, la proposizione della domanda di indennizzo è consentita entro tre anni + 150 giorni (termini del procedimento amministrativo) + 98 giorni (periodo di sospensione emergenziale).

Altra questione è l'esatta individuazione da un punto di vista medico-legale della sintomatologia e del tipo di lesione e di postumi invalidanti che conseguono in caso di infortunio covid, ma questa sarà materia su cui confrontarsi nella aule di tribunale.

Avv. Massimiliano Del Vecchio