

L'Inail riconosce il diritto all'infortunio da Covid-19 anche ai lavoratori e agli infermieri no vax e dà il suo contributo al dibattito sull'obbligo di vaccino

di L. Taschini - 10 marzo 2021

Con una lettera inviata alla propria sede regionale ligure del 1° marzo scorso, la Direzione centrale dell'Inail ha chiarito che «il rifiuto di vaccinarsi, configurandosi come esercizio della libertà di scelta del singolo individuo rispetto ad un trattamento sanitario, ancorché fortemente raccomandato dalle autorità, non può costituire una ulteriore condizione a cui subordinare la tutela assicurativa dell'infortunato», pure se ciò «non comporta l'automatica ammissione a tutela del lavoratore che abbia contratto il contagio e non si sia sottoposto alla profilassi vaccinale» poiché occorre comunque accertare concretamente la riconduzione dell'evento infortunistico all'occasione di lavoro.

L'Istituto, riscontrando l'interpello contenente il quesito formulato dall'Ospedale San Martino di Genova su se e quali provvedimenti debbano essere adottati per il personale infermieristico che non abbia aderito al piano vaccinale anti-Covid-19 ed abbia contratto il virus, puntualizza due aspetti chiave per affrontare nel concreto le situazioni variegate che possono scaturire dal silenzio normativo relativo al vaccino suddetto distinguendo il piano delle questioni attinenti al rapporto di lavoro del personale renitente, agli obblighi di prevenzione del datore di lavoro e di collaborazione del lavoratore rispetto a quello relativo alla tutela del lavoratore contagiatosi in occasione di lavoro.

In merito a quest'ultimo aspetto, l'Istituto ricorda che sulla base del combinato disposto degli artt. 2 e 65 del D.P.R. n. 1124 del 1965, l'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni, con esclusione di tutela solo per i casi di infortunio doloso, quando il lavoratore assicurato abbia simulato un infortunio o abbia dolosamente, con coscienza e volontà, aggravato le conseguenze di esso.

Il comportamento colposo del lavoratore, che si avrebbe anche per violazione dell'obbligo di utilizzare i dispositivi di protezione individuale, «non comporta, di per sé, l'esclusione dell'operatività della tutela prevista dall'assicurazione gestita dall'Inail» posto che la colpa dell'assicurato costituisce una delle possibili componenti causali del verificarsi dell'evento, ma può rilevare solo come fatto che riduce o esclude la responsabilità del datore di lavoro, con ciò che ne consegue in termini di elisione dei correlati diritti, dell'infortunato, al risarcimento del danno nei confronti di quegli e, dell'Inail, ad esercitare il regresso.

L'Inail, poi, categoricamente esclude la applicabilità al caso del concetto giurisprudenziale di rischio elettivo: il rischio di contagio non è certamente voluto dal lavoratore anche *no vax* e la tutela assicurativa opera se, e in quanto, il contagio sia riconducibile all'occasione di lavoro, nella cui nozione rientrano tutti i fatti, anche straordinari ed imprevedibili, inerenti l'ambiente, le macchine, le persone, compreso il comportamento dello stesso lavoratore, purché attinenti alle condizioni di svolgimento della prestazione.

In chiusura l'Istituto prende posizione, con una battuta veloce, ma sinteticamente motivata, sul dibattito che nelle ultime settimane ha coinvolto giuristi e parti sociali sull'obbligo di vaccinarsi per il personale dipendente: «non si rileva allo stato dell'attuale legislazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, un obbligo specifico di aderire alla vaccinazione da parte del lavoratore». A detta dell'Inail, il pluricitato art. 279 del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce che il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari tra cui, come noto, la messa a disposizione di vaccini efficaci, da somministrare a cura del medico competente, «ma non prevede l'obbligo del lavoratore di vaccinarsi».

Le conclusioni cui l'Istituto perviene tornano al piano puramente assicurativo del diritto del lavoratore *no vax* contagiatosi in occasione di lavoro alla tutela, ma i passaggi finali del testo confermano il *trend* per cui al silenzio (quanto meno iniziale) del legislatore sopperiscono gli enti, chiamati a gestire quotidianamente situazioni *border line*, che in materia di vaccino e conseguenze sul rapporto di lavoro, adottano un atteggiamento prudente, secondo l'orientamento già espresso nelle *faq* pubblicate dal Garante per la protezione dei dati personali lo scorso 17 febbraio.

L'intervento del legislatore sul punto si rende sempre più necessario, visti i profili di responsabilità del datore di lavoro in materia di protezione dell'ambiente di lavoro, sia per i lavoratori, sia per i pazienti, e la possibile esposizione dello stesso personale *no vax* a richieste risarcitorie per danni civili, oltre che a responsabilità per violazione del codice deontologico.

Lisa Taschini, avvocato in Perugia e docente a contratto nell'Università degli studi di Perugia

Visualizza il documento: [Inail infortunio e vaccino](#)