

Il Tribunale conferma: contrarre il Covid al lavoro deve essere considerato infortunio

L'Inail (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro), in seguito ad una vertenza avviata dalla Cgil (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), ha **riconosciuto il contagio Covid come infortunio sul lavoro a tutte le lavoratrici ed i lavoratori dell'azienda FIAC Compressori del comune di Sasso Marconi**, in provincia di Bologna. A renderlo noto è proprio la Fiom (il sindacato dei lavoratori operanti nelle imprese metalmeccaniche che fa capo alla Cgil) di Bologna, la quale [fa sapere](#) che essa insieme alla Rsu (Rappresentanza sindacale unitaria) della FIAC ed all'Inca (il patronato della Cgil) ha avviato sin da subito tutte le pratiche per richiedere all'Inail che venisse riconosciuto l'infortunio alle 50 persone contagiate all'interno dell'azienda nei mesi di Febbraio e Marzo 2021. Così, in seguito all'istruttoria svolta, nei giorni scorsi è arrivata la conferma di tale riconoscimento, che come [sottolineato](#) dall'Inca per la prima volta è stato conferito nel bolognese in ambito metalmeccanico.

Si tratta di una vittoria di notevole importanza dato che **la qualificazione del periodo come infortunio e non come semplice malattia costituisce una tutela aggiuntiva per i lavoratori** in ottica ottenimento di eventuali terapie post infezione e riconoscimento di postumi permanenti legati all'evento, ed è proprio in virtù di ciò che la Fiom Cgil e l'Inca di Bologna sollecitano coloro che ritengano di essersi contagiati sul luogo di lavoro ad avviare le procedure per il riconoscimento dell'infortunio e far valere dunque i propri diritti. Infatti, proprio come [comunicato](#) negli scorsi mesi dall'Inca, non di rado è accaduto che un lavoratore si sia visto tutelare un diritto che però non era quello che invece avrebbe dovuto regolare la situazione di fatto esistente. In tal senso, è spesso successo che lavoratori messi in malattia comune (e quindi sotto la tutela Inps) per infezione derivante da Covid-19 abbiano scoperto di avere diritto al riconoscimento del contagio come infortunio contratto in occasione di lavoro solo dopo essersi rifatti al patronato, grazie al quale l'Inail ha poi convertito i casi di contagio da malattia comune in infortunio lavorativo.

A tal proposito, bisogna appunto ricordare che **il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro non rappresenta una novità inaspettata**. L'Inail nel mese di aprile 2020 è intervenuta con una [circolare](#) volta a chiarire quale fosse la disciplina alla base del riconoscimento dell'infortunio per le persone contagiate a lavoro: ebbene, con l'art. 42 comma 2 del [decreto legge 18/2020](#) - che si applica ai datori di lavoro pubblici e privati e che è stato successivamente [convertito in legge](#) - è stato stabilito che «nei casi accertati di infezione da coronavirus in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'Inail, che assicura la relativa tutela dell'infortunato». Ad essere destinatari di tale tutela, poi, sono «i lavoratori dipendenti e assimilati in presenza dei requisiti soggettivi previsti dal [decreto](#) del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nonché gli altri soggetti previsti dal [decreto legislativo](#)

Il Tribunale conferma: contrarre il Covid al lavoro deve essere considerato infortunio

23 febbraio 2000 n. 38 (lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti dipendenti e lavoratori appartenenti all'area dirigenziale) e dalle altre norme speciali in tema di obbligo e tutela assicurativa Inail». **Vi sono inoltre solo alcuni lavoratori**, come gli operatori sanitari o coloro che svolgono attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico, **nei confronti dei quali vige il principio della presunzione di origine professionale della malattia** in base alla elevata probabilità che essi siano venuti a contatto con il Covid sul luogo di lavoro.

Detto ciò, **la tutela assicurativa si estende però anche alle ipotesi in cui l'identificazione delle precise cause e modalità lavorative del contagio sia problematica**. Dunque, ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore - né si possa comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione della mansione in questione - l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura privilegiando i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale.

[di Raffaele De Luca]