

# LONG COVID

- E' già malattia
- Ma non è ancora malattia professionale

Trovare il *Long Covid* (= danni da Covid-19), come per il *mobbing* (=danni da mobbing), è un pò come trovare l' Araba Fenice...



## Rapporto I.S.S. su COVID -19, n. 15/2021

- In realtà nei documenti di politica sanitaria è già stato conclamato che *IL LONG COVID è UNA ENTITA' CLINICA*
- L' OMS ha attivato :
  - Elaborazione di linee guida internazionali per la certificazione e codifica di COVID-19;
  - Codici di emergenza specifica nell'ambito delle classificazioni ICD10, **tra i quali è incluso un codice specifico per la condizione "Post COVID-19"**

# OMBRE DI PERPLESSITA'



- ...anche se lo stesso Rapporto ISS COVID-19 – n. 15/2021 (INDICAZIONI AD INTERIM SUI PRINCIPI DI GESTIONE DEL LONG COVID) dice che: *“la fisiopatologia delle manifestazioni cliniche persistenti non è nota, ma la sua definizione ha grande rilevanza sia per il trattamento dei sintomi che per approfondire il ruolo della infezione virale, dell’infiammazione e della risposta immune in tutte le fasi della malattia. Non definito è anche il potenziale ruolo della vaccinazione nell’influenzare, accanto alla severità della forma acuta, anche la comparsa e la gravità delle forme sub acute e croniche. Numerosi sono ancora gli aspetti da definire”*
- ***“Purtroppo ad oggi mancano ancora chiari criteri, condivisi internazionalmente, per definire il LONG-COVID. QUESTO INEVITABILMENTE CREA UNA INCERTEZZA NELLA DIAGNOSI E UNA AMPIA VARIABILITA’ NELLA IDENTIFICAZIONE DI QUESTA CONDIZIONE”***

# *CHI* se ne occuperà ?



- PER INDIVIDUARE IL LONG COVID OCCORRE UN APPROCCIO MULTIDISCIPLINARE ed integrato, OLISTICO e incentrato sulla persona.
- Dovranno lavorare insieme (o quantomeno in modo integrato) pneumologi, neurologi, psicologi, cardiologi, oculisti, otorini, dermatologi, etc...; senza tralasciare epidemiologi, statistici esperti di calcolo attuariale, e mettiamoci anche la medicina complementare .
- Con una figura che faccia da coordinatore, che sia SPECIALIZZATO in LONG COVID.
- Riusciamo ad immaginare come si chiamerà la S.C. (o incarico ex art. 18 CCNL) ospedaliera o territoriale destinata al COVID?
- E che specializzazione avrà il suo Direttore?

# CONTENZIOSO

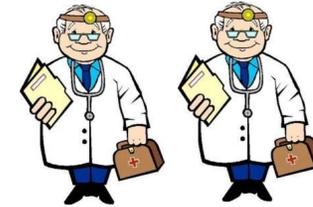


L' INAIL, quando ritiene di non dover rendere le prestazioni richieste deve darne comunicazione all'interessato, specificando i motivi ed i termini ed i modi per la presentazione dell'eventuale ricorso IN VIA AMMINISTRATIVA.

A questo punto il lavoratore può presentare ricorso alla stessa autorità che ha emanato l'atto, entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione da parte dell' INAIL. L'atto di impugnazione deve allegare un CERTIFICATO MEDICO e deve contenere i MOTIVI di impugnazione.

Su tale ricorso l'INAIL deve adottare la DECISIONE ENTRO 60 gg. In caso di risposta negativa o silenzio nei 60 giorni previsti ➡ ricorso alla Autorità Giudiziaria (Trib. Lavoro).

# CONTENZIOSO



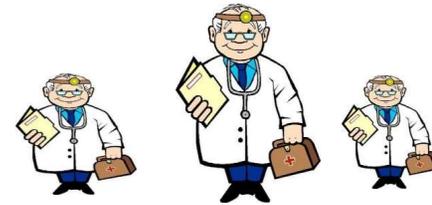
- **P.S.** Nei casi di disaccordo sul diritto o sulla misura delle prestazioni è prassi comune far ricorso alla c.d. “**COLLEGIALE MEDICA** (=arbitrato)”, ove le due parti interessate (lavoratore ed INAIL ) concordano di affidare a sanitari di reciproca fiducia la valutazione tecnica della vertenza. La decisione della Collegiale Medica, ancorchè non dotata di alcuna efficacia vincolante, è un buon strumento di composizione preventiva comunemente utilizzato.

# CONTENZIOSO



- Il lavoratore può sempre rivolgersi direttamente alla Autorità Giudiziaria, previa presentazione di una **istanza di ATP (Consul. Tecnica Preventiva art. 445 bis c.p.c.)** per la verifica delle condizioni sanitarie legittimanti la pretesa che si vuol far valere.
- L'ATP è CONDIZIONE DI PROCEDIBILITA' della azione giudiziaria

# A.T.P.



- Terminata l'ATP, il Giudice comunica alle parti (con decreto) il deposito della ATP e fissa un TERMINE perentorio non superiore a 30 giorni, entro il quale le medesime devono dichiarare, con atto scritto depositato in cancelleria, se intendono contestare le conclusioni del CTU (Consulente Tecnico d'Ufficio).
- In assenza di contestazione il Giudice se non procede ex art. 196 c.p.c. (rinnovazione/integrazione ATP o sostituzione CTU per gravi motivi, ad es conflitto di interessi) , con decreto fuori udienza entro 30 gg dal termine precedente dato alle parti, OMOLOGA l'accertamento.
- TALE DECRETO è NON IMPUGNABILE NE' MODIFICABILE e viene comunicato agli enti competenti, che entro 120 gg provvedono al pagamento delle relative prestazioni.

(...segue) **CONTENZIOSO**



- Se una delle parti non è d'accordo con la A.T.Pp, entro 30 gg dalla formulazione di dissenso di cui sopra, deve depositare il **RICORSO GIUDIZIALE** motivato (Trib. Lavoro).
- **LA SENTENZA CHE DEFINISCE IL GIUDIZIO E' INAPPELLABILE** (unico grado di giudizio!).

## PRESCRIZIONE (Art. 111 e 112, DPR 1124/65)



- Il diritto del lavoratore o dei suoi aventi causa alle prestazioni INAIL si ESTINGUE TRASCORSI TRE ANNI dal giorno dell'infortunio o DALLA DATA DI MANIFESTAZIONE DELLA MALATTIA PROFESSIONALE (o consolidamento/aggravamento della stessa in misura non inferiore al minimo indennizzabile).
- La prescrizione è SOSPESA in pendenza di procedimento amministrativo.
- Decorsi 150 gg senza che l'INAIL si sia pronunciato: **SILENZIO RIGETTO** e si può partire con l'azione giudiziale.

## COSA RISARCISCE L'INAIL?



- l'indennizzo INAIL risponde alla funzione sociale di garantire mezzi adeguati al lavoratore oggetto di infortunio o malattia professionale.
- Oggi risarcisce anche il “danno biologico di origine lavorativa”, ma secondo delle tabelle tassative, che spesso non corrispondono all'intero DOVUTO.
- **L'indennizzo INAIL non è tutto ...**

## (...segue) COSA RISARCISCE L'INAIL?



### *Cos'è la tabella INAIL per il danno biologico?*

- La tabella INAIL contiene i riferimenti per determinare il risarcimento del danno biologico da origine lavorativa, ossia i pregiudizi subiti in seguito ad infortuni sul lavoro o a malattie professionali. Per legge, l'indennizzo del danno biologico può avvenire in forma di capitale o rendita, a seconda della percentuale di invalidità accertata.
- Lo schema risarcitorio può così riassumersi:
- per un'invalidità inferiore al 6%, non è previsto alcun ristoro (si parla della cosiddetta **franchigia**);
- per le menomazioni pari o superiori al 6% e inferiori al 16%, l'indennizzo è erogato in **capitale** secondo quanto previsto dalla "tabella indennizzo danno biologico";
- per le menomazioni di grado pari o superiore al 16%, l'indennizzo è erogato come **rendita**, secondo quanto previsto dalla "tabella indennizzo danno biologico" e dalla "tabella dei coefficienti".

## (...segue) COSA RISARCISCE L'INAIL?



### *I principi informatori delle tabelle*

- La nuova tabella di indennizzo per il danno biologico in capitale (art.13, D.Lgs n.38/2020) sostituisce quella precedente, ma segue gli stessi principi fondamentali.
- In particolare, i canoni di riferimento mantenuti in vigore sono tre (*Circ. INAIL 57/2000*):
- l'indennizzo è **a-reddituale**, prescinde cioè dalla retribuzione dell'assicurato, in quanto la menomazione in sé produce lo stesso pregiudizio alla persona per tutti gli esseri umani;
- l'indennizzo è **crescente al crescere della gravità della menomazione**, al crescere della percentuale di invalidità, aumenta il peso di ciascun punto percentuale aggiuntivo, in quanto va ad incidere su di un quadro clinico maggiormente compromesso;
- l'indennizzo è **variabile in funzione dell'età**, cioè decresce al crescere dell'età.
- Invece, la **principale novità** della nuova tabella consiste **nell'eliminazione della differenziazione di genere** nella determinazione del ristoro patrimoniale. Pertanto, la tabella di indennizzo del danno biologico in capitale è **unica**, per uomini e donne; gli importi, come già detto, sono distinti solo per grado di menomazione ed età.

(...segue) **COSA RISARCISCE L'INAIL?**



## **UNIFICAZIONE DEI POSTUMI:**

Si parla di unificazione dei postumi quando **si considera un'unica menomazione complessiva**, in cui i singoli postumi perdono la loro autonoma rilevanza e non possono costituire più oggetto di valutazione separata.

**Sbocco naturale della diagnosi di long-covid...?**

## IL RISARCIMENTO INAIL NON E' TUTTO IL DOVUTO!



### ESISTE ANCHE LA RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO

Esiste anche il c.d. "DANNO DIFFERENZIALE" a carico del DATORE DI LAVORO

La "PRIMA MADRE" della responsabilità del datore di lavoro è **l'art. 2087 c.c. :**

*Il datore di lavoro è obbligato ad adottare "le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei datori di lavoro"*

## L' Art. 2087 c.c.

- IL 2087 c.c. SI FONDA SUGLI ART. 32 (*SALUTE*) E 41 (*INIZIATIVA ECONOMICA CONDIZIONATA DA FINALITA' SOCIALI*), DELLA COSTITUZIONE.
- E' ARTICOLO / PARADIGMA della posizione di garanzia (= debito di sicurezza) esigibile dal datore di lavoro.
- Il 2087 serve da parametro di valutazione anche nel penale, per fondare una "RESPONSABILITA' PENALE DI NATURA OMISSIVA (c.d. *colpa omissiva*)".

## (...segue) L' Art. 2087 c.c.

- Proprio per il forte portato penalistico della responsabilità datoriale, sul 2087 c.c. in giurisprudenza c'è stata una evoluzione (non del tutto lineare) , sulla spinta di una famosa pronuncia della Corte Cost. (n. 312/1996):

Non massima sicurezza resa possibile dalla tecnologia a prescindere, ma esigenza che l'imprenditore adotti le misure di sicurezza ritenute "normali" per la **peculiarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica più aggiornata.**

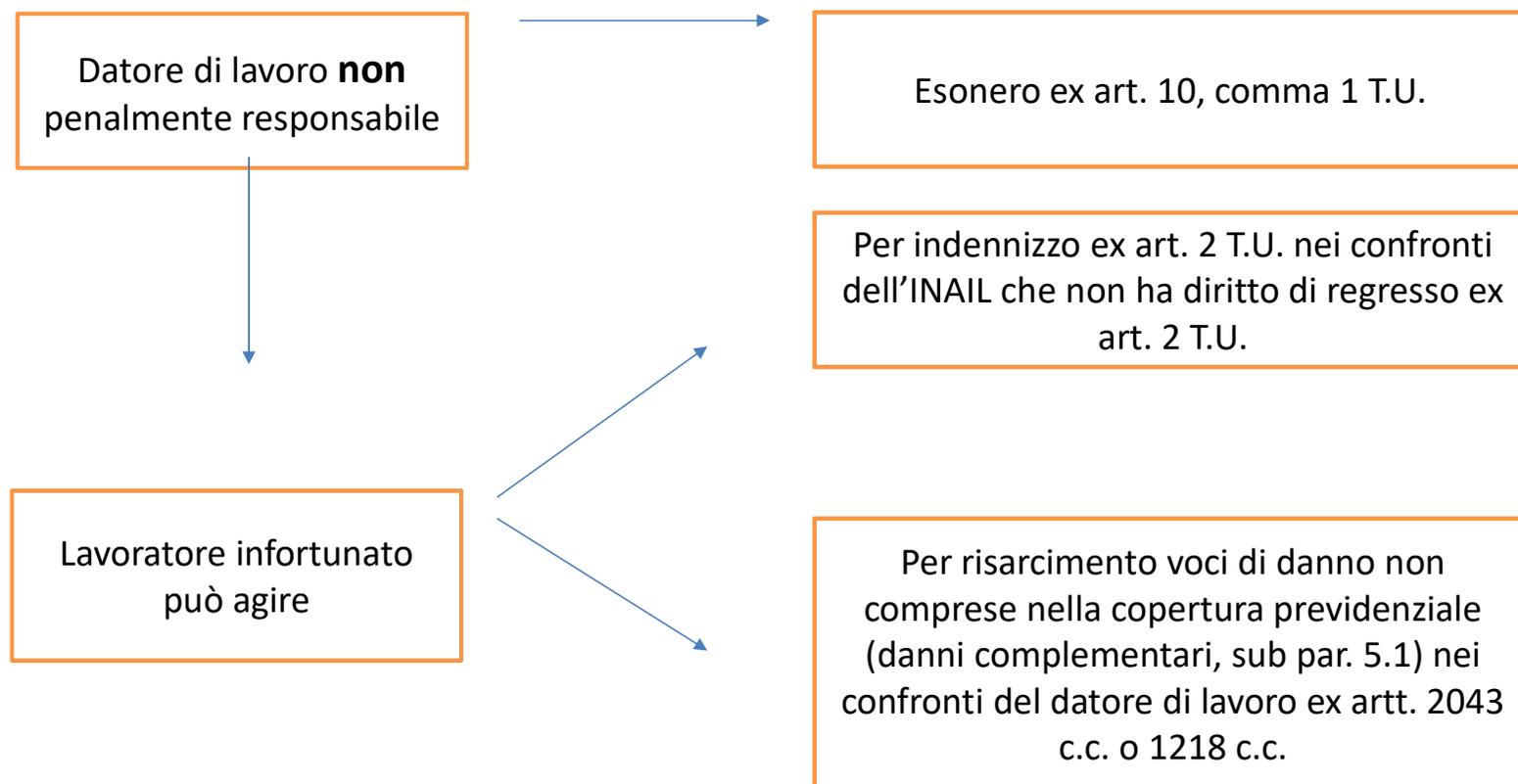
(...segue) **L' Art. 2087 c.c.**  
**ATTENZIONE!**



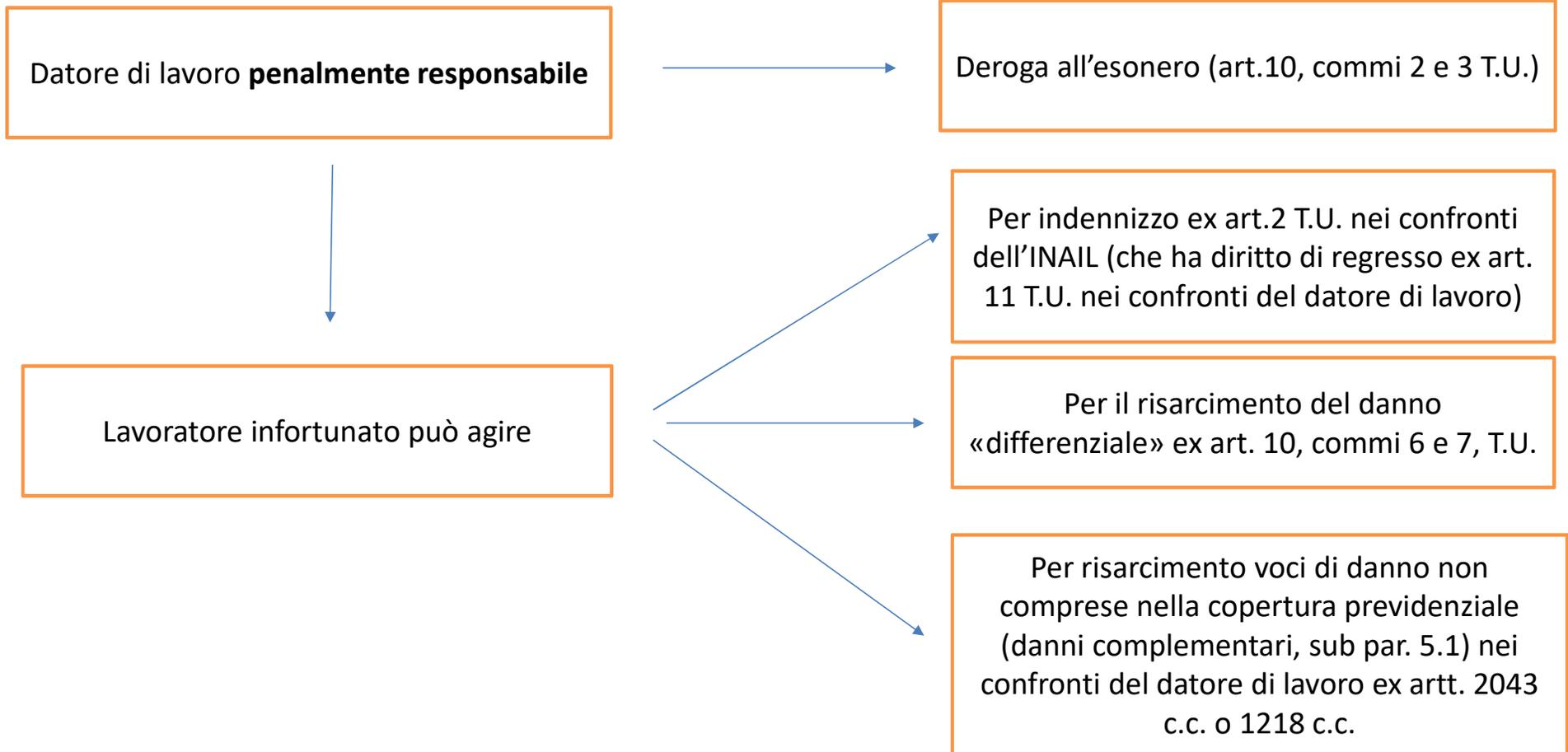
. Comunque, in materia di sicurezza sul lavoro, **NON CONTA MAI LA C.D. "SCRIMINANTE ECONOMICA"**

. Il datore non solo deve adottare i mezzi di protezione, ma deve anche VIGILARE sulla effettiva loro adozione, INFORMARE e FORMARE il personale ed i preposti alla sicurezza.

# Il “concorso virtuoso” nel risarcimento, tra INAIL e Datore di lavoro



# (...segue) Il “concorso virtuoso” nel risarcimento, tra INAIL e Datore di lavoro



## DELEGA DI FUNZIONI (Artt. 16 e 17 D.Lgs. 81/2008 )

- In generale, nel *mood* del concetto di delega del discorso comune, la DELEGA è fonte di “DISPERCEZIONI” ....

Ragionando più tecnicamente:

la **Delega di Funzioni** rappresenta lo strumento organizzativo ed operativo con cui si realizza dei compiti e dei poteri nell'organizzazione della sicurezza aziendale.

- L'utilizzo dell'istituto è direttamente proporzionale alla complessità della Struttura Organizzativa di cui si tratta.

(...segue) **DELEGA DI FUNZIONI** (Artt. 16 e 17 D.Lgs. 81/2008 )

- La **DELEGA DI FUNZIONI** è validamente conferita quando:
  - espressa e inequivoca
  - risulti da atto scritto con data certa
  - il delegato sia tecnicamente qualificato per le funzioni attribuite
  - attribuisca al delegato tutti i necessari poteri di gestione, organizzazione e controllo richiesti dalla natura delle funzioni delegate
  - attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria
  - sia accettata dal delegato per iscritto
  - sia resa pubblica adeguatamente e tempestivamente.

**N.B. La sola designazione del RSPP non comporta ex sé la delega di funzioni...!**

# OGGETTO della DELEGA DI FUNZIONI

TUTTI gli obblighi di sicurezza posti dalla legge in capo al datore di lavoro sono delegabili, **TRANNE** :

- .valutazione dei rischi e conseguente elaborazione del DVR
- .designazione del RSPP.

## E' POSSIBILE LA SUB DELEGA?

SI, MA:

- un solo grado
- . stessi requisiti di forma e sostanza della delega
- .deve essere autorizzata dal datore di lavoro
- . riguardare funzioni specifiche
- . il primo delegato deve comunque vigilare sul sub-delegato

**N.B.**

- Anche in presenza di delega validamente conferita, permane comunque l'**OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO di VIGILARE E CONTROLLARE CHE IL DELEGATO USI CORRETTAMENTE LA DELEGA** (Cass. Penale 12 novembre 2014, n. 46820)
- La delega di funzioni inoltre, non esonera il datore da **RESPONSABILITA' PER QUANTO CONCERNE LE SCELTE AZIENDALI DI FONDO** (organizzazione dei processi produttivi dei beni o servizi, che restano nella responsabilità del datore di lavoro (Cass. Penale 15 settembre 2010, n. 33661)

## OGGETTO della DELEGA DI FUNZIONI

**N.B.**



- Anche in presenza di delega validamente conferita, permane comunque l'**OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO di VIGILARE E CONTROLLARE CHE IL DELEGATO USI CORRETTAMENTE LA DELEGA** (Cass. Penale 12 novembre 2014, n. 46820)
- La delega di funzioni inoltre, non esonera il datore da **RESPONSABILITA' PER QUANTO CONCERNE LE SCELTE AZIENDALI DI FONDO** (organizzazione dei processi produttivi dei beni o servizi, che restano nella responsabilità del datore di lavoro (*Cass. Penale 15 settembre 2010, n. 33661*))

## Art. 590 *sexies* C.P.



- *(introdotto dalla legge Gelli-Bianco n. 24/2017).*
  - Responsabilità colposa per morte o lesioni personali in ambito sanitario.
- *“Se i fatti di cui agli articoli 589 e 590 sono commessi nell'esercizio della professione sanitaria, si applicano le pene ivi previste salvo quanto disposto dal secondo comma”.*
- *“Qualora l'evento si sia verificato a causa di imperizia, la punibilità è esclusa quando sono rispettate le raccomandazioni previste dalle linee guida come definite e pubblicate ai sensi di legge ovvero, in mancanza di queste, le buone pratiche clinico-assistenziali, sempre che le raccomandazioni previste dalle predette linee guida risultino adeguate alle specificità del caso concreto”.*

...Sarebbe utile, in ambito di responsabilità datoriale e del medico competente che fossero registrate delle **LINEE GUIDA di gestione del long covid nel PNLG (Piano Nazionale Linee Guida)**

***“PATHEI MATHOS”***

*(Eschilo – V sec. A.C.)*

**...GRAZIE PER L'ASCOLTO !!!**