

# **“LA GESTIONE DELLE ASSENZE DAL LAVORO PER COVID-19 E LE RIPERCUSSIONI SULLE IMPRESE – AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE: COSA CI RISERVA IL 2021”**

**AVV. GIOVANNI DI CORRADO – CONSULENTE DEL LAVORO**

In questi ultimi mesi, numerose sono state le problematiche affrontate dai datori di lavoro nell'inquadrare e nel gestire le assenze dei lavoratori dipendenti causate dall'emergenza sanitaria da Covid-19.

Parliamo delle assenze dovute alla quarantena amministrativa disposta da un Ente pubblico (ad esempio la Regione o il Comune), attraverso la chiusura di una zona particolarmente contagiosa oppure da assenze imposte dalla quarantena “scolastica” dei figli minori di 16 anni, o anche dalla quarantena sanitaria ordinata dal Dipartimento di prevenzione della ASL in quanto il lavoratore è stato a contatto con un soggetto risultato positivo al Covid-19, fino ad arrivare all'assenza legittimata dal decreto Ristori bis (D.L. n. 149/2020) qualora il lavoratore abbia un figlio iscritto in una scuola secondaria di primo grado presente in un territorio caratterizzato da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (Zone Rosse), in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza.

A volta capita, addirittura, che l'azienda affronti anche casi di quarantena volontaria del lavoratore che, per paura di contrarre il virus o perché ha ritenuto di essere stato a contatto con persone positive, è rimasto a casa ritenendo di aver ragione.

Ciò ha comportato non pochi problemi per l'azienda che, in primis, ha dovuto rivedere l'organizzazione di quel determinato reparto per l'assenza del lavoratore e al tempo stesso ha dovuto capire se le motivazioni addotte dal lavoratore erano realmente giustificate.

Le criticità affrontate dai datori di lavoro, legate all'inquadramento della procedura corretta da seguire, sono state acuite dalla totale mancanza di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro il quale, se pur deputato a fornire i dovuti chiarimenti in merito, non è praticamente intervenuto a dipanare i vari problemi interpretativi sulla gestione di queste tipologie di assenze, lasciando all'azienda l'onere di interpretare le norme, non sempre chiare nella loro formulazione.

In considerazione di tutto ciò, è opportuno fare il punto sulle regole della quarantena, analizzando le casistiche che il datore di lavoro privato potrebbe trovarsi ad affrontare.

## ***Caso di quarantena sanitaria***

Nel caso di quarantena sanitaria, quest'ultima impone, ai soggetti entrati in stretto contatto con persone affette da malattia Covid-19 ovvero che entrano nel territorio nazionale da aree ubicate al di fuori del territorio italiano, un periodo di quarantena precauzionale con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

A causa del poco personale a disposizione e del tanto lavoro che il servizio sanitario nazionale si è sobbarcato in questi mesi, la comunicazione della quarantena è demandata direttamente al lavoratore, il quale deve avvertire il medico di famiglia ed il datore di lavoro.

Per venire incontro al blocco involontario della prestazione lavorativa dovuta alla quarantena sanitaria, il legislatore ha predisposto l'articolo 26 della legge n. 27/2020, di conversione del decreto-legge n. 18/2020, (c.d. decreto Cura Italia). La disposizione prevede che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai lavoratori dipendenti del settore privato, venga equiparato a malattia ai fini del trattamento

economico previsto dalla normativa di riferimento e non sia computabile ai fini del periodo di comporto. In pratica, l'assenza del lavoratore, motivata da un Provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL e da un Certificato del medico di famiglia del lavoratore stesso, porta al blocco della prestazione lavorativa in azienda ed al trattamento economico di malattia per tutta la durata della quarantena.

Lo stesso articolo 26, al comma 5, dispone che gli eventuali oneri a carico del datore di lavoro sono posti a carico dello Stato. Da lato suo, l'Inps soltanto sette mesi dopo (23 ottobre 2020) ha emanato il messaggio n. 3871/2020, con il quale ha fornito le istruzioni operative riguardanti il conguaglio delle somme anticipate dai datori di lavoro ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia. Ai fini del riconoscimento della tutela c.d. "quarantena", il lavoratore deve produrre il certificato di malattia attestante il periodo di quarantena, nel quale il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica. Il datore di lavoro potrà conguagliare gli importi anticipati a titolo di "quarantena" nella misura massima dell'importo equivalente a quello dell'indennità di malattia o di degenza ospedaliera laddove sussistente il relativo diritto dei lavoratori, ed entro i limiti del monitoraggio della spesa.

Detto ciò, la quarantena non è da considerare malattia da un punto meramente lavorativo ma solo ai fini del trattamento economico, tant'è che il legislatore pone i giorni di assenza al di fuori del periodo di comporto, cosa che non fa quando parla di malattia da Covid-19. Ciò evidenzia una alternativa al blocco della prestazione lavorativa e questa alternativa è la fruizione della prestazione da remoto, attraverso lo smart working (lavoro agile).

### ***Caso di quarantena amministrativa***

Nel caso di quarantena amministrativa, questa risulta ammissibile qualora sia stato emanato un provvedimento di una Autorità Amministrativa (es. il Governo, la Regione, il Comune, ecc.) che impedisce gli spostamenti ai fini del contenimento del virus, ad esempio per la chiusura di una zona o di un territorio, e quindi rende impossibile, da parte dei lavoratori, lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il legislatore dispone la fruizione degli ammortizzatori sociali Covid per tutto il periodo indicato nell'ordinanza dell'Autorità Amministrativa (articolo 19, del D.L. n. 104/2020, convertito con la legge n. 126/2020, c.d. Decreto Agosto).

È importante sapere che l'emissione dell'ordinanza o del provvedimento dell'Autorità amministrativa, che di fatto impedisce ai soggetti di svolgere la propria attività lavorativa, non sarà riconosciuto quale quarantena sanitaria, ciò in considerazione del fatto che la sospensione dell'attività non nasce da un provvedimento di un operatore di sanità pubblica.

Resta, comunque, quale alternativa alla messa in cassa integrazione dei lavoratori, l'espletamento della prestazione lavorativa da remoto, sempreché l'attività sia compatibile con la modalità a distanza.

### ***Caso di malattia Covid-19 del lavoratore***

La malattia da Covid-19 è equiparata, a tutti gli effetti, ad una malattia ordinaria e come tale dovrà essere trattata. Ad oggi, il legislatore non ha previsto uno scomputo del periodo di malattia dal comporto e come tale i giorni di malattia, attestati da un certificato del medico di famiglia, dovranno rientrare nel periodo di comporto. Inoltre, risultando malattia, il datore di lavoro non dovrà richiedere alcun provvedimento al Dipartimento di prevenzione della ASL né, tantomeno, potrà richiedere la prestazione da remoto al lavoratore.

### ***Caso di lavoratore con sintomi Covid***

Nei casi in cui il lavoratore decida, autonomamente, di non presentarsi al lavoro in quanto ritiene di essere stato a contatto con soggetti positivi al Covid, oppure solo perché abbia paura di contrarre il virus, il datore di lavoro qualora non abbia alcuna evidenza circa il contagio del lavoratore (certificato medico o provvedimento sanitario di quarantena), dovrà invitare quest'ultimo a rientrare in azienda, evidenziando, in particolare, le attività disposte dall'azienda per contenere il contagio, coerentemente con le norme contenute nel protocollo anti-contagio negli ambienti di lavoro del 24 aprile 2020, e l'eventuale protocollo predisposto dalla associazione di categoria dell'azienda stessa.

Qualora il lavoratore continui nel suo intento, il datore di lavoro potrà comportarsi, alternativamente:

- richiedendo, al lavoratore, lo svolgimento della prestazione da remoto (smart-working);
- identificando le giornate come ferie e permessi;
- inserendo il lavoratore nella lista dei percettori della cassa integrazione Covid;
- considerando l'assenza non giustificata e non retribuita ed avviando, allo stesso tempo, un procedimento disciplinare.

### ***Caso di quarantena da parte di autorità di un paese straniero***

Qualora vi sia, da parte di una Autorità di un Paese straniero, l'emissione di un provvedimento di quarantena che va a bloccare il rientro di un lavoratore assicurato in Italia, detto lavoratore sarà impossibilitato oggettivamente a prestare la propria attività lavorativa presso l'azienda di appartenenza. Anche in questo caso, non essendo un provvedimento proveniente da una autorità sanitaria italiana, non sarà possibile equipararlo alla quarantena sanitaria, per cui, al fine di evitare che il lavoratore sia considerato assente giustificato e non retribuito, il datore di lavoro può valutare le seguenti opzioni:

- stabilire, con il lavoratore, la fruizione delle ferie e permessi eventualmente maturati;
- richiedere all'Inps la fruizione della cassa integrazione Covid;
- richiedere la prestazione lavorativa da remoto, attivando lo smart working.

L'ultima opzione se pur interessante da un punto di vista lavorativo, ha alcune criticità in merito la gestione di un eventuale infortunio sul lavoro. Sappiamo che i lavoratori in smart working sono coperti dall'assicurazione Inail durante le prestazioni a distanza (articolo 23, della legge n. 81/2017 e circolare Inail n. 49/2017), ma quello che non sappiamo è se tale copertura è presente anche quando la prestazione smart working avviene in un Paese diverso da quello ove ha sede l'azienda.

Da questo punto di vista, dato i numerosi casi verificatisi, sarebbe opportuno un intervento dell'Istituto assicurativo.

### ***Congedo straordinario per genitori in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza e per genitori di figli con grave disabilità (Circolare INPS 2/2021)***

Con l'articolo 22-bis del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, è stato istituito un congedo straordinario per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle classi seconde e terze delle

scuole secondarie di primo grado, situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse) e del congedo straordinario di cui all'articolo 22- bis, comma 3, del medesimo decreto-legge, per genitori lavoratori dipendenti di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura, indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza.

L'INPS con la circolare 2 del 12 Gennaio 2021 fornisce istruzioni amministrative in relazione al congedo.

Di fatto si tratta di un congedo indennizzato da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, durante il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza.

Il beneficio è richiedibile dai soli genitori lavoratori dipendenti e pertanto sono esclusi dalla misura sia i genitori lavoratori autonomi sia i genitori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Può essere richiesto anche dai lavoratori dipendenti affidatari o collocatari. Può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza ricompresi all'interno del periodo e nelle zone individuate nella Ordinanza del Ministro della Salute, per i periodi non antecedenti al 9 novembre 2020, data di entrata in vigore del decreto-legge n. 149/2020.

Inoltre, può essere fruito nei soli casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

Per poter fruire del congedo, il genitore richiedente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere. Ne consegue che in caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione di un periodo del congedo, viene meno il diritto al congedo medesimo e le giornate successive alla cessazione o sospensione non possono essere indennizzate. Per tali motivi il genitore deve tempestivamente informare l'Istituto dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo;
- non deve svolgere lavoro in modalità agile, in quanto il congedo di cui trattasi è fruibile solamente nei casi in cui non sia possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile;
- il figlio, per il quale si fruisce il congedo, deve essere alunno frequentante la classe seconda o terza della scuola secondaria di primo grado per la quale sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, a seguito dell'Ordinanza del Ministro della Salute con cui si dispone l'applicazione delle misure di cui all'articolo 3, comma 4, lettera f), dei citati D.P.C.M. del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020 e dell'articolo 19-bis del decreto-legge n. 137/2020.

Non è necessaria la convivenza del genitore con il figlio per cui si chiede il congedo.

Per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto disposto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa (articolo 22-bis, comma 2, del decreto legge n. 137/2020).

### ***Congedo indennizzato per genitori con figli con grave disabilità in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza***

L'articolo 22-bis, comma 3, del decreto-legge n. 137/2020, disciplina il congedo indennizzato per genitori di figli con disabilità in situazione di gravità (art. 3, co. 3 L.104/92) durante la sospensione dell'attività didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o la chiusura di centri diurni a carattere assistenziale. Si tratta di una misura a valenza nazionale ed è pertanto riconosciuto indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività in presenza.

Anche in questo caso, i requisiti per poter fare richiesta sono:

- avere un rapporto di lavoro dipendente in essere. Ne consegue che in caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione di un periodo del congedo, viene meno il diritto al congedo medesimo e le giornate successive alla cessazione o sospensione non possono essere indennizzate. Per tali motivi il genitore deve tempestivamente informare l'Istituto dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo;
- non deve svolgere lavoro in modalità agile, in quanto il congedo è fruibile solamente nei casi in cui non sia possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile;
- il figlio, per il quale si fruisce del congedo, deve essere riconosciuto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, e iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività in presenza, a seguito di provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche.

Anche in questo caso non è necessaria la convivenza con il figlio per cui si chiede il congedo e l'indennizzo è calcolato con i medesimi criteri esposti in precedenza.

### ***Proroga delle tutele per i lavoratori fragili e in quarantena per COVID (Legge di Bilancio 2021)***

Sulla proroga delle tutele per i lavoratori fragili e in quarantena per COVID, prevista dalla legge di bilancio 2021 (legge 30 dicembre 2020, n. 178) è intervenuta l'INPS con il messaggio n. 171 del 15.1.2021.

Il primissimo chiarimento riguarda il fatto che le tutele in questione interessano la sola categoria dei lavoratori dipendenti, con esclusione quindi dei lavoratori iscritti alla Gestione separata istituita presso l'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

L'Osservatorio Malattie Rare ha già avuto modo di sollevare la questione del "buco" di tutela dei lavoratori fragili causato dalla mancanza di proroga di quanto previsto dai commi 2 e 2-bis dell'Art. 26 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 (e successive modificazioni). L'assenza giustificata ed equiparata a ricovero ospedaliero per i lavoratori maggiormente a rischio (cosiddetti fragili), infatti, era stata prorogata fino al 15 ottobre 2020 e poi mai più ripresa, fino, appunto, alla Legge di Bilancio del 30 dicembre 2020.

Il Messaggio INPS conferma l'intervallo di copertura dell'agevolazione precisando che il legislatore ha introdotto un nuovo periodo di tutela decorrente dal 1° gennaio 2021 fino al 28 febbraio 2021 e che, invece, per l'anno 2020 rimane confermata la possibilità di riconoscere la tutela in argomento per periodi di assenza dal lavoro compresi tra il 17 marzo 2020 e il 15 ottobre 2020, come illustrato nel Messaggio n. 4157 del 9 novembre 2020.

Rispetto al dettaglio del provvedimento il Messaggio 171/2021 richiama il Messaggio 4157/2020 ricordando che la tutela prevede l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero per i lavoratori in possesso di certificazione di malattia riportante l'indicazione della condizione di fragilità, con gli estremi della documentazione relativa al riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero della condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, attestata dagli organi medico-legali delle Autorità sanitarie locali territorialmente competenti.

Il Messaggio 171/2021, inoltre, ribadisce che l'equiparazione per i lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia comporta il riconoscimento della prestazione economica e della correlata contribuzione figurativa entro i limiti del periodo massimo assistibile, previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

Da ultimo, il Messaggio sottolinea che la Legge di Bilancio ha contestualmente prorogato al 28 febbraio 2021 anche la previsione del comma 2-bis dell'articolo 26 del Decreto Cura Italia, in precedenza valida solo per il periodo dal 16 ottobre 2020 al 31 dicembre 2020, che stabilisce, per i lavoratori fragili, lo svolgimento di norma della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

### ***Il tema della sicurezza sul lavoro e delle responsabilità datoriali nella fase della pandemia***

L'emergenza pandemica ha finito per incidere profondamente sul tema della sicurezza sul lavoro che, nell'attuale fase, è chiamata a svolgere un ruolo decisivo non solo per salvaguardare la salute dei lavoratori ma anche per uscire dal dramma pandemico.

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è infatti condizione necessaria (ma non sufficiente) per garantire la salute collettiva e per limitare il diffondersi dei contagi dell'infezione da Covid-19.

È opportuno osservare da vicino le misure prevenzionali di natura emergenziale che sono venute alla luce nell'attuale situazione epidemiologica, mettendo subito in rilievo che queste trovano un punto di riferimento importante nel Protocollo sottoscritto il 24 Aprile 2020. Si consideri infatti che l'art.2, D.P.C.M. 11 giugno 2020 prevede che *“tutte le attività produttive industriali e commerciali, fatto salvo quanto previsto dall'art.1, rispettano i contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali di cui all'allegato 12, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza.....”*.

La centralità dei suddetti accordi sindacali sembra confermata dalla circostanza che l'art.29-bis, D.L.n.23/2020, conv. in L.n. 40/2020 (c.d. Decreto Liquidità) ha previsto che *“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'art.2087 c.c. 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'art.1, c.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”*.

È dunque la legge a prescrivere al datore di lavoro quale adempimento dell'obbligo ex art. 2087 c.c. il rispetto del contenuto dei suddetti accordi.

Il protocollo condiviso contiene linee guida per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio. La prosecuzione delle attività produttive deve, infatti, avvenire in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione. Il mancato raggiungimento di adeguati livelli di protezione può determinare la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Nella specie, il protocollo deve adeguarsi alla realtà aziendale, disciplinando l'uso delle postazioni individuali, degli spazi e degli strumenti comuni, prevedendo ove necessario, l'uso di specifici di protezione individuale (DPI) come guanti, mascherine, ecc.

Molto si discute sulla necessità di aggiornare il documento di valutazione dei rischi (DVR) in relazione al rischio biologico legato al Coronavirus.

L'art. 29, co.3, D.Lgs. n. 81/2008 individua quattro ipotesi che rendono obbligatoria la rielaborazione del DVR. Tali ipotesi si sostanziano in:

- modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione;
- verificarsi di infortuni significativi;
- emersione della necessità di aggiornare il DVR a fronte dei risultati della sorveglianza sanitaria.

Tuttavia, risulta necessario l'aggiornamento del DVR prendendo certamente in considerazione le caratteristiche della prestazione lavorativa e il contesto organizzativo del datore di lavoro come ad es. nel caso delle attività sanitarie nelle quali sussiste una esposizione continua connaturata proprio al tipo di attività svolta e per le quali, il rischio di contagio da Covid-19 diventa un rischio professionale.

### ***Gli obblighi del datore di lavoro***

Il Protocollo condiviso prevede particolari obblighi di informazione a carico dei datori di lavoro.

In particolare, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare tutti i lavoratori e i terzi nel modo più idoneo ed efficace circa le disposizioni attualmente vigenti, mediante consegna/affissione all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali appositi depliant informativi sulle regole da seguire come ad es. l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre i 37,5°) o di altri sintomi influenzali e di chiamare il medico di famiglia e l'autorità sanitaria preposta.

Inoltre, il datore di lavoro fornisce un'informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riguardo per le misure a cui il personale deve attenersi e in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

In base al Protocollo condiviso il datore di lavoro deve contingentare l'accesso agli spazi comuni quali le mense aziendali, le aree fumatori, gli spogliatoi, i distributori di bevande e snack. Tali locali devono essere continuamente ben ventilati, puliti e periodicamente sanificati. La sosta in tali locali deve essere garantita per un tempo ridotto e gli occupanti devono mantenere sempre la distanza di sicurezza di almeno un metro. Devono essere favoriti orari di ingresso e uscita scaglionati. Ove possibile, occorre individuare una porta di entrata e una porta di uscita dai locali comuni, installando, dispenser con gel detergenti.

Tra gli altri obblighi in capo al datore di lavoro rientra la limitazione dell'accesso per i terzi quali fornitori esterni, trasportatori e visitatori esterni (imprese di pulizie e manutentori). Tali soggetti devono rispettare le regole aziendali, comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali.

Particolarmente delicata è la questione concernente la possibilità per il datore di lavoro di sottoporre i dipendenti ai test sierologici e ai tamponi per la diagnosi di infezione da Covid-19. Tali test

costituiscono un valido strumento per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, consentendo di monitorare e circoscrivere possibili focolai.

Attualmente non è possibile per il datore di lavoro effettuare con la propria organizzazione test sierologici sui propri dipendenti in quanto si tratterebbe di un accertamento sanitario non consentito dall'art.5 Stat. Lav. Tuttavia, è stata auspicata una deroga dell'art. 5 Stat. Lav. con il controllo e la mediazione delle organizzazioni sindacali.

Il medico competente è l'unica figura abilitata a stabilire la necessità di particolari esami clinici e biologici e a suggerire l'adozione di mezzi diagnostici utili al contenimento della diffusione del virus.

Il Garante ha rimarcato che il datore di lavoro può solo trattare i dati relativi al giudizio di idoneità alla mansione specifica e alle eventuali prescrizioni o limitazioni che il medico competente può stabilire come condizioni di lavoro, mentre non può trattare le informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi familiare del lavoratore, salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

Il datore di lavoro può comunque proporre ai propri dipendenti, anche sostenendone in tutto o in parte i costi, di sottoporsi ai test sierologici o a tamponi presso strutture sanitarie pubbliche o private, senza poter tuttavia conoscere l'esito dell'esame.

### ***Il ricorso al lavoro agile***

L'emergenza epidemiologica ha sottoposto ad una sorta di torsione funzionale il lavoro agile che, da istituto finalizzato a realizzare la conciliazione vita-lavoro e l'efficienza dell'organizzazione del datore di lavoro, ha assunto anche la funzione di tutelare la salute dei lavoratori salvaguardando, almeno in parte, la continuità delle attività economiche.

Il ricorso al lavoro agile è stato promosso dal Protocollo condiviso che, fin dalla premessa, prevede che ne sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza. In egual maniera si è espresso il Governo nella lunga sequenza di D.P.C.M. che si sono succeduti nel corso del tempo, prevedendosi, com'è noto, una particolare regolamentazione del c.d. smart working unilaterale (anche in assenza di accordi individuali).

Oltre a rappresentare una possibile strategia di gestione dell'emergenza epidemiologica, il lavoro agile può anche atteggiarsi come un percorso obbligatorio quando non sia possibile ricorrere alla cassa integrazione guadagni (per Covid-19) o, ancora, ad una gestione emergenziale delle ferie o, comunque, ad ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro.

In tutte le ipotesi in cui non sia possibile consentire la presenza dei dipendenti nel luogo di lavoro, il ricorso al lavoro agile diventa l'unica via percorribile dalle parti per dar corso allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il legislatore ha poi codificato un diritto al lavoro agile per i lavoratori con l'art. 39, D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. Decreto Cura Italia), conv. in L. 24 aprile 2020.

Il comma 1 del citato art. 39 sancisce il diritto per i lavoratori dipendenti gravemente disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona affetta da grave disabilità a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19. Tale diritto è accordato a condizione che lo smart working sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Il comma 2 della suddetta disposizione riconosce ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile e, infine, il comma 2-bis estende le previsioni dei commi precedenti ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.



Il tema è stato poi ripreso dall'art. 90, D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. Decreto Rilancio) conv. in L. 17 luglio 2020 n. 77 il quale prevede che il diritto al lavoro agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio contagio da virus Covid-19, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'art.83 dello stesso Decreto Rilancio, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

### ***Collaboratori sintomatici nel luogo di lavoro***

Nel caso in cui un collaboratore presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale. Successivamente si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e all'isolamento degli altri presenti nel luogo di lavoro.

Il datore di lavoro procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute e deve collaborare con le autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" del collaboratore positivo al tampone Covid-19, così da permettere alle autorità di applicare le misure di quarantena.

Nel periodo dell'indagine, il datore di lavoro potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente il luogo di lavoro, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla sanificazione dell'ambiente di lavoro così come ribadito dalla Circolare del Ministero della Salute n. 5443 del 22 febbraio 2020 che prevede, nel caso di stazionamento nei luoghi di lavoro di una persona con sintomi, occorrerà effettuare un intervento straordinario di sanificazione/decontaminazione dei locali frequentati, compreso il locale utilizzato per l'isolamento del soggetto.

### ***Collaboratori asintomatici "invisibili" -Profili di inadeguatezza del Protocollo 24 aprile 2020***

Sebbene le evidenze scientifiche formatesi nel corso dell'emergenza epidemiologica confermino la significativa incidenza dei soggetti pre-sintomatici e asintomatici in relazione alla diffusione del contagio anche nei luoghi di lavoro, le prescrizioni dettate dal Protocollo 24 aprile 2020 non offrono un'adeguata tutela contro tale fonte di rischio.

Se limitiamo le analisi alle prescrizioni contenute nel D.P.C.M. 3 dicembre 2020, uno dei profili di maggiore criticità riconducibili al Protocollo afferisce all'obbligo di sospendere il ricorso alla trasferta del lavoratore stabilito al paragrafo 8 del Protocollo stesso.

Sebbene a più riprese il decreto preveda che le limitazioni alla libertà di circolazione debbano intendersi superabili ove la necessità di spostamento sia riconducibile ad esigenze lavorative, il Protocollo impone che le trasferte e i viaggi di lavoro nazionali e internazionali siano sospesi e annullati, anche se già concordati e organizzati. Dunque, tale prescrizione del Protocollo che risulterebbe comprensibile solo se collocata temporalmente nella prima severissima fase dell'emergenza sanitaria, precluderebbe la possibilità di programmare ed effettuare una trasferta o un distacco, cosa che il citato decreto, di contro, ne ammette lo svolgimento non solo nell'ambito del territorio nazionale, ma addirittura quando la prestazione in regime di trasferta debba essere effettuata in uno Stato estero o comporti l'ingresso nel territorio nazionale di un lavoratore proveniente da un altro Stato che, ferme restando talune specifiche limitazioni, può anche non essere comunitario.

Viene da porsi alcune domande, ovvero, nell'ipotesi in cui un evento di contagio dovesse verificarsi in occasione della trasferta o del distacco, la violazione di una prescrizione dettata dal Protocollo 24 aprile 2020 comporterebbe di per sé la violazione dell'art. 29-bis del D.L. 8 aprile 2020, n. 23 e,

quindi, la violazione dell'art. 2087 c.c. nonostante l'invio in trasferta o distacco siano ammessi dal medesimo decreto che recepisce il Protocollo?

Inoltre, la violazione dell'obbligo di sicurezza sarebbe rilevata anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia sì disposto l'invio in trasferta del lavoratore, ma solo dopo avere adottato le più efficaci "misure equivalenti" al fine di garantire il massimo livello possibile di tutela della salute del lavoratore? O ancora, viene rilevata la violazione dell'art. 2087 c.c. anche quando lo svolgimento dell'attività in trasferta sia stato preceduto dall'accertata negatività sia del lavoratore da inviare in trasferta che del lavoratore operante nel luogo della trasferta mediante test effettuato con tampone molecolare?

Elementi di criticità si rilevano anche con riferimento alla prescrizione di cui al paragrafo 2 del Protocollo 24 aprile 2020, in forza della quale l'ingresso nelle pertinenze aziendali di un lavoratore già risultato positivo all'infezione è subordinata alla preventiva comunicazione indirizzata al datore di lavoro da cui risulti l'avvenuta negativizzazione del tampone.

Al riguardo, problemi sono emersi con la circolare 12 ottobre 2020, n. 32850 del Ministero della Salute che ha provveduto a categorizzare per distinte tipologie i soggetti che, direttamente o indirettamente, siano stati interessati dal contagio.

Il Dicastero ha definito il soggetto "positivo a lungo termine" come colui il quale, pur non presentando alcun sintomo, risulti essere positivo al tampone molecolare per SARS-CoV-2. È orientamento ministeriale che tale categoria di soggetti contagiati possa interrompere l'isolamento una volta che siano trascorsi 21 giorni dalla comparsa dei sintomi. Quindi in ragione di tale prescrizione ministeriale, il lavoratore asintomatico che fosse "positivo a lungo termine" e che intendesse riprendere la propria attività di lavoro si vedrebbe opporre dal proprio datore di lavoro il citato paragrafo 2 del Protocollo 24 aprile 2020, così che la ripresa dell'attività lavorativa sarebbe in ogni caso subordinata alla produzione della certificazione medica attestante l'avvenuta negativizzazione, facendo venire meno la menzionata circolare 12 ottobre 2020, n. 32850.

È da evidenziare che laddove non sia possibile neppure temporaneamente svolgere l'attività in modalità di lavoro agile, l'ordinamento non contempla alcun regime di protezione o indennitario per il lavoratore a copertura del tempo di attesa che ha preceduto il rilascio dell'esito del tampone da parte dell'Autorità sanitaria.

Ebbene, laddove il datore di lavoro si limitasse a inserire in un protocollo sanitario aziendale le sole disposizioni dettate dal Protocollo 20 aprile 2020, non porrebbe in atto alcuna misura utile per contrastare il rischio di contagio in relazione ai lavoratori pre-sintomatici o asintomatici poiché le norme contenute nel Protocollo sono essenzialmente basate sul rilevamento della temperatura corporea al momento dell'ingresso e sul distanziamento sociale e le misure di prevenzione e tutela della salute sono palesemente inadeguate a contrastare le fonti di rischio di contagio.

Occorre dunque chiedersi se la "invisibilità" dei soggetti asintomatici, da ricondurre alla "staticità" del Protocollo 24 aprile 2020, possa essere giustificata o se invece possa rappresentare una violazione dell'obbligo di sicurezza.

L'art. 2087 c.c., che costituisce una norma-cardine del sistema antinfortunistico, obbliga l'imprenditore ad adottare nell'esercizio dell'impresa 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 prestatori di lavoro. A conferma di questo, sia la Cass. civ. 26 ottobre 2020, n. 23441 e la Cass. civ. 20 novembre 2020, n. 26512 affermano che *"la responsabilità del datore di lavoro è di natura contrattuale e, quindi, connessa alla violazione di un obbligo imposto da una norma di legge o suggerito dalle conoscenze sperimentali o tecniche disponibili al momento di adottare nell'esercizio dell'impresa ogni misura che, avuto riguardo alla particolarità del lavoro in concreto svolto dai lavoratori, si renda necessaria a tutelare l'integrità psico-fisica degli stessi"*.

Il recepimento delle prescrizioni contenute nel Protocollo 24 aprile 2020 in un protocollo sanitario aziendale comporta un esercizio continuo di verifica e adeguamento delle misure di protezione poste in essere nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione e non può prescindere dalle conoscenze scientifiche acquisite e dalle tecnologie che il datore di lavoro può impiegare.

L'attuale tecnologia consente di contrastare tali fonti di rischio mediante indagini diagnostiche, test sierologici, qualitativi e quantitativi, tamponi antigenici, tamponi molecolari e test salivari che, adottate alla luce di un'attenta valutazione dei rischi condotta in collaborazione col medico competente e opportunamente tradotte in procedure, consentono, di delineare una strategia in materia prevenzionistica che non può non riflettersi anche sugli schemi organizzativi dell'impresa.

### ***Il dibattito sull'obbligatorietà o meno del vaccino anti COVID-19***

Il tema della obbligatorietà o meno delle vaccinazioni nell'ambito del rapporto di lavoro ha sollevato molte discussioni e risulta evidente che si tratta di una problematica che ogni impresa dovrà presto affrontare.

La Costituzione all'art. 32 afferma che nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per legge. Al momento un obbligo di legge a sottoporsi al vaccino anti Covid non c'è e non sembra sia all'orizzonte.

In relazione all'emergenza Covid, una norma di legge (articolo 29 bis del Dl 23/2020) sancisce che i datori di lavoro adempiono al dovere di sicurezza di cui all'articolo 2087 del Codice civile (in generale considerata norma aperta e dinamica) mediante l'applicazione dei protocolli anti-contagio (Protocollo condiviso Governo-Parti sociali del 24 aprile 2020 e successive modifiche, protocolli locali o aziendali).

Il Testo unico sulla sicurezza (Dlgs 81/2008) contiene disposizioni sui rischi di esposizione ad agenti biologici (articoli 266 e seguenti) che, pur essendo state richiamate per sottolineare la necessità di inserimento del rischio Covid nel documento di valutazione dei rischi, potrebbero essere ritenute non direttamente applicabili (in modo generalizzato) alla fattispecie dell'attuale pandemia perché, a prescindere dal fatto che si riferiscano o meno esclusivamente ad agenti biologici derivanti dalle (o presenti nelle) lavorazioni, ipotizzano la possibilità del datore di procurarsi i vaccini, al momento esclusa.

Tuttavia, è interessante notare che esse prevedono la possibilità di somministrare vaccini a cura del medico competente (quindi, sia pur in determinati casi, il vaccino è considerato misura di prevenzione/protezione) e il potere del medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, di disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore (articolo 279) secondo le procedure previste per l'inidoneità alla mansione (articolo 42).

In questo quadro, si pone il tema di quale sia l'atteggiamento che il datore di lavoro possa/debba tenere nei confronti del dipendente che, chiamato dall'autorità sanitaria per la somministrazione del vaccino, si rifiuti di farlo. Se il vaccino è misura di protezione per sé e per la collettività (e sembra innegabile che lo sia), il datore ben può, sulla base dell'articolo 2087, ritenere che il lavoratore che, potendolo fare, non si vaccina sia temporaneamente inidoneo a rendere la prestazione in sicurezza, e quindi possa essere allontanato/esonerato senza retribuzione, salvo che la prestazione possa essere fornita senza rischio per sé e per gli altri, il che potrebbe forse realizzarsi con uno smart working integrale, ove organizzativamente possibile.

Si tratterebbe di impossibilità temporanea di rendere la prestazione, che libera il datore dall'obbligo retributivo. Una situazione che potrebbe portare al licenziamento per giustificato motivo oggettivo qualora l'assenza dal lavoro, per il suo prolungarsi e/o per l'indeterminatezza della sua durata, arrechi pregiudizio all'organizzazione aziendale, secondo i principi affermati dalla giurisprudenza in

situazioni simili (carcerazione preventiva, revoca o sospensione di autorizzazioni amministrative), e salvo naturalmente il blocco dei licenziamenti attualmente in essere.

Una simile conclusione vale in generale per tutte le situazioni lavorative che comportano il contatto con altri, ma è ancor più sostenibile laddove la prestazione implichi l'interazione con terzi (con le relative responsabilità del datore di lavoro) magari particolarmente esposti al rischio (ospedali, Rsa). In quest'ultimo caso, infatti ne deve conseguire che legittimamente un ospedale o una casa di cura privata possono pretendere la vaccinazione da medici e infermieri, anche perché sarebbero esposti a responsabilità risarcitoria nei confronti di chi, ricoverato per curarsi, abbia contratto il virus in conseguenza di un comportamento negligente di un dipendente. È evidente però che, con riferimento a tali specifici rapporti, la protezione della salute degli assistiti è proprio l'oggetto della prestazione richiesta agli addetti del settore.

Naturalmente la posizione del datore di lavoro che non accetta la prestazione del renitente al vaccino sarebbe ancora più difendibile (di fronte alla reazione del dipendente che contesti il provvedimento reclamando la retribuzione o impugni il licenziamento per giustificato motivo oggettivo) qualora la necessità del vaccino quale misura di prevenzione/protezione venga affermata dal medico competente e inserita nei protocolli di sicurezza. In quest'ultimo caso si potrebbe persino ipotizzare un licenziamento per ragioni soggettive (notevole inadempimento a una disposizione di sicurezza), anche se, in presenza di un diritto costituzionale a rifiutare un trattamento sanitario non specificamente imposto per legge, la tenuta di un simile recesso sarebbe problematica e incerta.

La situazione, in altre parole, potrebbe non essere equiparata al rifiuto di utilizzare un Dpi o la mascherina, che non sono trattamenti sanitari.

Nessun dubbio invece sulla possibilità di considerare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso il rifiuto di vaccinarsi qualora il vaccino sia reso obbligatorio per legge, in generale o per determinati settori di attività.

Un'ultima considerazione merita il caso in cui la prestazione sia resa impossibile o difficoltosa a causa di restrizioni imposte ai non vaccinati da soggetti diversi dal datore di lavoro (limitazioni ai viaggi e agli ingressi in altri Paesi). Anche in questo caso è ipotizzabile l'inidoneità del lavoratore, con quel che ne consegue (sospensione non retribuita e/o licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

### ***Infortunio sul lavoro nel caso di contagio per Covid-19***

L'art. 42, secondo comma, del D.L. n. 18/2020 coordinato con la legge di conversione n. 27/2020 riconosce il contagio da covid-19 avvenuto durante il lavoro, come infortunio. Secondo il legislatore la causa virulenta posta alla base del covid-19 è equiparata a quella violenta tipica dell'incidente occorso sul lavoro, consentendo una protezione giuridica più elevata rispetto alla fattispecie della malattia.

Con la circolare n. 13/2020 l'INAIL introduce una "presunzione semplice di origine professionale del contagio da Covid-19 operante a favore di alcune categorie di lavoratori, sulla scorta del fatto che, su di essi, insisterebbe una maggiore esposizione al rischio in ragione delle particolari mansioni cui sono adibiti". Tale criterio della presunzione semplice "consente, a determinate condizioni, di ricomprendere nella protezione assicurativa casi in cui l'identificazione delle precise cause del contagio si presenti di difficile attuazione".

È da precisare che il ricorso al criterio presuntivo nella trattazione delle malattie infettive e parassitarie risale ad una pronuncia della Corte di Cassazione (Cass. civ., sez. lavoro, 3 novembre 1983, n. 5764) "ove, i giudici di legittimità, ebbero l'occasione non solo di riannoverare tra le cause violente configuranti la fattispecie di infortunio sul lavoro le cause lesive di natura microbica o virale, ma sostennero altresì che, ricorrendo al criterio presuntivo al verificarsi di determinate circostanze

gravi, precise e concordanti poteva ritenersi dimostrato il nesso eziologico tra l'agente patogeno e l'evento lesivo".

Riguardo al criterio presuntivo la circolare richiama "gli operatori sanitari esposti ad un elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico" e altre attività lavorative che presentano come denominatore comune, il costante o quanto meno frequente "contatto con il pubblico"(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).

È importante sottolineare che il campo di applicazione della tutela INAIL nei casi di infortunio da Covid-19 non è circoscritta alle sole fattispecie in cui l'origine professionale del contagio sia presunto. Infatti, nei casi in cui non si possa presumere che il contagio si sia verificato in costanza dell'espletamento delle mansioni e/o di attività connesse o strumentali alle stesse, spetterà al lavoratore il gravoso onere di fornire la prova che la contrazione del Covid-19 sia avvenuta in occasione di lavoro.

La norma stabilisce che il medico certificatore debba redigere il "consueto certificato da infortunio" e che successivamente debba inviarlo telematicamente all'INAIL che assicura la tutela dell'infortunato, seguendo la nota procedura relativa all'infortunio sul lavoro. In proposito si precisa che il certificato dovrà riportare la data dell'evento, la data di abbandono del lavoro e la data di conoscenza dei riferimenti della certificazione medica attestante l'avvenuto contagio.

In particolare, per le fattispecie in cui non opera la presunzione semplice dell'avvenuto contagio in relazione al rischio professionale specifico, il certificato dovrà indicare le cause e circostanze, la natura della lesione ed il rapporto con le cause denunciate. Le prestazioni INAIL sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. Inoltre, si precisa che solo dalla conoscenza effettiva del datore di lavoro circa l'avvenuto contagio decorrono i termini per la trasmissione telematica della denuncia all'istituto. Nel caso di decesso del lavoratore spetta ai familiari anche la prestazione economica "una tantum" prevista dal Fondo delle vittime di gravi infortuni sul lavoro.

Si segnala che nella fase "immediatamente successiva all'emanazione della circolare, sulla scorta della presunzione sull'origine lavorativa del contagio da Covid-19, le associazioni imprenditoriali si sono mostrate oltremodo preoccupate rispetto ad una responsabilità datoriale che, nell'attuale situazione emergenziale, avrebbe esposto le imprese ben oltre la propria sfera di controllo". Anche con riferimento a queste preoccupazioni l'INAIL ha pubblicato la circolare n. 22/2020 "ove ha espresso la sua posizione in merito al tema della responsabilità datoriale, fornendo la propria interpretazione". L'INAIL, infatti, ha precisato che il riconoscimento dell'origine professionale del contagio da COVID-19 non è correlato con i profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contagio stesso, infatti la responsabilità 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). Il rispetto delle misure di contenimento, se sufficiente a escludere la responsabilità civile del datore di lavoro, non è certo bastevole per invocare la mancata tutela infortunistica nei casi di contagio da COVID-19, non essendo possibile pretendere negli ambienti di lavoro il cd. rischio zero, circostanza questa che porta a sottolineare l'indipendenza logico-giuridica del piano assicurativo da quello giudiziario. Pertanto, l'infezione da COVID-19, come accade per tutte le infezioni da agenti biologici se contratte in occasione di lavoro, è tutelata dall'INAIL quale infortunio sul lavoro e ciò anche nella situazione eccezionale di pandemia causata da un diffuso rischio di contagio in tutta la popolazione.

La qualificazione normativa dell'infezione da Covid-19 come infortunio sul lavoro determina l'estensione dell'ambito della protezione all'infortunio in itinere, ovvero ai casi di contagio avvenuti nel percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro o che intercorre tra due luoghi di lavoro. In

particolare, in merito all'utilizzo del mezzo di trasporto, poiché il rischio di contagio è molto più probabile in aree o a bordo di mezzi pubblici affollati, al fine di ridurre la portata, per tutti i lavoratori addetti allo svolgimento di prestazioni da rendere in presenza sul luogo di lavoro è considerato necessario l'uso del mezzo privato per raggiungere dalla propria abitazione il luogo di lavoro e viceversa. Tale deroga vale per tutta la durata del periodo di emergenza epidemiologica.