



Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria  
Area Risorse Umane

Prot. n. GR/39/06

Roma, li

Ai Direttori Generali/Commissari  
Straordinari delle Aziende e degli  
Enti del SSR  
LORO SEDI

**Oggetto:** Misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.  
Assenze dal lavoro.

Gentili Direttori,

In esito alle ulteriori richieste Avanzate da codeste Aziende in ordine alla gestione delle assenze dal lavoro del personale dipendente esposto al contagio, nel confermare quanto già indicato con la circolare n. 177632 del 27 febbraio 2020 con la quale, tra l'altro, sono state fornite indicazioni operative relative ai permessi straordinari da Covid-19 - prevedendo la creazione di nuove e specifiche causali di assenza retribuite e/o permessi retribuiti straordinari con il relativo codice - si ritiene necessario rappresentare quanto segue.

#### **1. Gestione delle Assenze dal lavoro dettate da provvedimenti delle pubbliche autorità.**

In situazioni in cui il lavoratore non può recarsi al lavoro a seguito di specifica disposizione da parte di un'autorità pubblica, quindi indipendente dalla sua volontà, le disposizioni vigenti - come noto - hanno previsto, laddove possibile l'attivazione del lavoro in modalità "smart working". Al di fuori di dette ipotesi, in particolare il D.L 9/2020 ha previsto che i *periodi di assenza dal servizio dei dipendenti delle amministrazioni imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, adottati ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge. L'Amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.*

Si deve, altresì, richiamare in questa sede, quanto recentemente disposto dall'art.87 D.L. 18/2020.

Il comma 3, primo periodo, in particolare, stabilisce che "*...Qualora non sia possibile ricorrere al*

**Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria**

*Area Risorse Umane*

*lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.”*

Come è stato già chiarito con la nota prot. n. 236787 del 20/03/2020, avente ad oggetto “Misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Interventi in materia di assenze” “l'applicazione di tale previsione dovrà essere sempre modulata avendo a riferimento la necessità di garantire la corretta funzionalità delle prestazioni assistenziali e strumentali all'assistenza e può trovare – nel rispetto del predetto presupposto – anche applicazione nei confronti di quel personale sanitario impiegato negli ambiti assistenziali per i quali è stata prevista la sospensione e/o il ridimensionamento in ragione delle modifiche organizzative intervenute per dare una risposta rapida ed efficace al problema dell'emergenza coronavirus.

Tra gli istituti di cui può beneficiare il personale dipendente ricadono anche i congedi parentali come disciplinati dal combinato disposto degli articoli 25 e 23 della fonte normativa di cui trattasi.

Quanto alla previsione di cui al medesimo comma 3 dell'articolo 87, secondo periodo, circa la possibilità di esentare il personale dalla prestazione lavorativa, il carattere di “specialità” della normazione del servizio sanitario nazionale comporta l'applicabilità della fattispecie al personale in servizio in sanità, in maniera del tutto residuale e in funzione della diretta responsabilità del Direttore/Responsabile di Struttura che vi ha fatto ricorso, a seguito della sospensione della relativa linea di attività cui era preposto il beneficiario”.

## **2. Quarantena obbligatoria o volontaria per Coronavirus**

Come chiarito in diverse disposizioni normative, in tali casi, l'assenza dal lavoro è riconducibile al ricovero per altre patologie o interventi.

L'Art. 19 del Decreto Legge n. 9/2020 rubricato “Misure urgenti in materia di pubblico impiego” infatti, prevede che “il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni



**Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria**

*Area Risorse Umane*

*di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero”.*

**3. Assenza dal lavoro per paura di contagio dal Coronavirus**

In tali fattispecie, non sussistendo provvedimenti di Pubbliche Autorità che impediscano la libera circolazione, l'assenza si configura come assenza ingiustificata, essendo autodeterminata e dettata dal semplice timore di essere contagiati, pertanto, non è possibile riconoscere la giustificazione della decisione e la legittimità del rifiuto della prestazione.

Dette assenze possono comportare anche provvedimenti di natura disciplinare.

**4. Assenza per malattia per contagio sul posto di lavoro.**

In merito alla qualificazione di detta assenza per contagio sul posto di lavoro, si segnala l'intervento in materia del parere dell'INAIL n. 3675 del 17/03/2020 avente ad oggetto *“richiesta chiarimenti malattia-infortunio da Covid-19 (nuovo coronavirus) contratta dagli operatori sanitari”*.

In detto parere l'INAIL chiarisce che tutte le affezioni morbose, cui è riconducibile anche il Covid-19, per l'aspetto assicurativo, sono accluse nella categoria degli infortuni sul lavoro; la causa virulenta è equiparata a quella violenta. Pertanto, i casi di Covid-19 dei lavoratori dipendenti del SSN e di qualsiasi altra struttura sanitaria pubblica o privata assicurata con l'INAIL, ove sia accertata l'origine professionale del contagio, avvenuto nell'ambiente di lavoro, oppure per causa determinata dallo svolgimento dell'attività lavorativa, sono inquadrati come **infortunio sul lavoro**. Secondo la Corte di Cassazione, *“per essere indennizzabile una malattia-infortunio deve costituire una conseguenza dell'esposizione del soggetto infortunato a un determinato rischio professionale”*.

Lo stesso parere INAIL, in ordine alla modalità di trattazione del periodo di assenza dal lavoro dei dipendenti del Servizio sanitario/amministrativo delle Aziende e gli Enti del SSN e delle altre



**Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria**

*Area Risorse Umane*

strutture suddette, rappresenta alcune fattispecie che riconducono o meno i casi all'infortunio sul lavoro:

- **Dipendenti in quarantena per motivi di sanità pubblica:** in tali casi mancando la prova della contrazione del virus risultano assenti i presupposti dell'infortunio e quindi della copertura INAIL;  
Tuttavia, lo stesso parere prevede che *“la tutela assicurativa si estende anche alle ipotesi in cui l'identificazione delle precise cause e modalità lavorative del contagio si presenti problematica”*. Pertanto, *“ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia percepito o non possa essere provato dal lavoratore, si può comunque presumere che lo stesso si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro indizio che in tal senso deponga”*.
- **Per i dipendenti risultati positivi al test specifico di conferma,** si ammette la tutela INAIL;
- **Per i dipendenti risultati positivi al test specifico di conferma posti in quarantena o in isolamento domiciliare** è ammessa la tutela INAIL per tutto il periodo della quarantena e quello dovuto all'eventuale prolungamento della malattia che determini l'inabilità temporanea assoluta al lavoro;
- Per gli eventi infettanti accaduti durante il percorso casa lavoro e viceversa, sono annoverabile nell'infortunio in itinere.

Si richiama, altresì, il Decreto legge n. 18/2020 (Disposizioni INAIL) art. 42 comma 2, il quale prevede 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*



REGIONE  
LAZIO

**Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria**

*Area Risorse Umane*

*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 del Decreto”.*

Il *dies a quo* ai fini del computo della decorrenza della tutela INAIL, è costituito dalla data di attestazione positiva del contagio tramite test specifico di conferma, da parte delle autorità sanitarie.

Si ringrazia per la collaborazione.

Cordiali saluti.

Il Dirigente

Barbara Solinas

Il Direttore

Renato Botti