



## **FSI-USA**

Federazione Sindacati Indipendenti organizzazione costituente della  
confederazione USAE

ROMA(00155) viale E.Franceschini n. 73

Tel 06.42013957 Fax 06.42003671

[www.fsinazionale.it](http://www.fsinazionale.it)

### **Circolare n. 29 del 2020**

Carissimi,

come preannunciato e relazionato nella circolare n. 26, il Consiglio dei Ministri, ha approvato il decreto-legge che introduce misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19

Ciò detto andiamo ad approfondire quelle che sono le misure approvate partendo proprio da quegli articoli che riguardano Art. 42 (Disposizioni INAIL).

Con detto articolo si stabilisce, in pratica, che **è infortunio sul lavoro il contagio da coronavirus avvenuto in occasione di lavoro** (sul luogo di lavoro, nel tragitto casa-lavoro, in ogni altra situazione di lavoro).

In tal caso il lavoratore ha diritto alle tutele Inail anche per il periodo di quarantena, mentre al datore di lavoro l'evento non è considerato nell'andamento infortunistico ai fini del calcolo dei premi assicurativi (bonus/ malus).

Il decreto prevede, invece, che la quarantena (non da lavoro) è equiparata a malattia, però fuori dal periodo di comporto.

Quando c'è infortunio sul lavoro. Il decreto legge stabilisce che il contagio è infortunio sul lavoro nei casi accertati di infezione da coronavirus in

«occasione di lavoro» (concetto, quest'ultimo, in base al quale non basta che l'evento avvenga durante il lavoro, ma che si verifichi per il lavoro). In questi casi, il medico redige il consueto certificato d'infortunio e lo invia telematicamente all'Inail. L'Inail garantisce la tutela all'infortunato, estendendo l'erogazione delle prestazioni anche al periodo di quarantena con astensione dal lavoro.

La novità, precisa il decreto legge, si applica ai datori di lavoro pubblici e privati.

Precisazione che esclude dalla tutela, però, i lavoratori autonomi comunque assicurati all'Inail.

Il decreto legge non lo dice, ma è plausibile che, in questi casi, il lavoratore sia comunque tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro dell'infortunio, fornendo numero identificativo del certificato medico, data rilascio e giorni di prognosi. Allo stesso modo, anche se non viene precisato dal decreto, può ritenersi comunque obbligatorio, per il datore di lavoro, inviare la denuncia d'infortunio all'Inail entro due giorni dalla ricezione dei riferimenti del certificato medico (tenendo conto dello stop agli adempimenti nel periodo d'emergenza).

La nuova tutela non determina un aumento diretto dei premi assicurativi e non in via indiretta: gli eventi, infatti, non saranno computati ai fini del calcolo dell'oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico (sia per i primi due anni di attività sia per gli anni successivi ai primi due anni), che possono aumentare o diminuire i premi assicurativi.

La quarantena è malattia. La novità, che si applica esclusivamente al settore del lavoro privato, prevede che il periodo trascorso in quarantena, con sorveglianza attiva e/o in permanenza domiciliare fiduciaria, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico (in genere a carico del datore di lavoro per i primi tre giorni e poi a carico Inps più datore di lavoro) e non è computabile ai fini del periodo di comportamento (periodo di malattia durante il quale non si può essere licenziati).

Al ricorrere di questi casi, il medico curante è tenuto a redigere il certificato di malattia per i relativi periodi indicando gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena. Il decreto legge prevede, poi, una sorta di «sanatoria» per i certificati trasmessi prima dell'entrata in vigore della nuova norma, ritenendoli validi anche in assenza del provvedimento. Quest'ultimo non è necessario neppure nei casi in cui il lavoratore si trovi in malattia accertata da Covid-19.

La nuova tutela di malattia non comporta oneri a carico dei datori di lavoro (in genere tenuti a pagare piena retribuzione per i primi tre giorni, c.d. di carenza, e una parte successivamente, ossia il 50% dal quarto al ventesimo giorno di malattia e un terzo per i giorni successivi) né dell'Inps che eroga l'indennità di malattia, in quanto il costo va sulla fiscalità generale seppure fino alla spesa di 130 milioni di euro. Raggiunto il limite, anche in via prospettica, non è più riconosciuta la tutela.

A favore dei dipendenti pubblici e privati, disabili gravi — immunodepressi, con patologie oncologiche o che hanno in corso terapie salvavita — il decreto legge prevede la possibilità di restare a casa fino al prossimo 30 aprile 2020, equiparando il relativo periodo di assenza dal lavoro a ricovero ospedaliero

Un tanto a chiarimento delle numerose domande che già da ieri erano poste sull'argomento.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale  
F.to Adamo Bonazzi