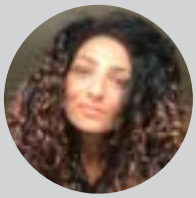
La tutela infortunistica nei casi di infezione da coronavirus in occasione di lavoro

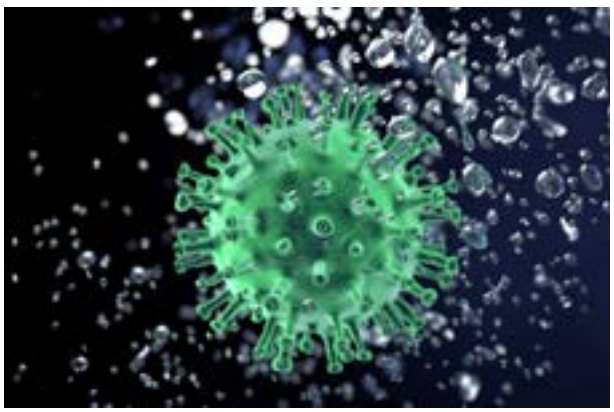
di Annalisa Brescia [*]



Premessa

Le infezioni da Coronavirus sono state sempre frequenti nei luoghi di lavoro, nonostante le misure di prevenzione esistenti e i protocolli condivisi anti-contagio che i datori di lavoro sono obbligati a porre in essere. Per tale motivo, attesi i contagi da parte dei lavoratori, si è reso necessario un intervento riguardante la tutela infortunistica da riconoscere a quei soggetti che hanno contratto l'infezione in ambito lavorativo. Invero, sono molteplici le categorie di lavoratori che dopo aver contratto il Covid-19 hanno chiesto all'INAIL il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro: infermieri e sanitari, personale scolastico, dipendenti dei supermercati e dei trasporti pubblici, addetti alle consegne a domicilio, lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, netturbini, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, e in generale tutti quei lavoratori che, nonostante lo stato di emergenza e le relative chiusure e restrizioni, hanno continuato a svolgere la propria attività, al servizio di tutti, esponendosi quotidianamente al rischio di contrarre l'infezione, nonostante l'uso dei DPI e il rispetto delle norme anti-contagio. In tale contesto, pertanto, si inserisce la tutela infortunistica per l'infezione da Covid-19 assicurata ai lavoratori da parte del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. "Decreto Cura Italia" convertito, con modifiche, dalla Legge n. 27 del 24 aprile 2020, il quale al 2° comma dell'art. 42 ha chiarito che l'infezione da SARS-Cov-2, come tutte le infezioni da agenti biologici 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, non sussistendo ambienti di lavoro privi del rischio di poter contrarre il virus.

A seguito dell'entrata in vigore della citata disposizione, l'INAIL ha emanato la Circolare n. 13 del 3 aprile 2020, con cui ha fornito le indicazioni operative per la tutela dei lavoratori che hanno contratto l'infezione negli ambienti di lavoro o nell'esercizio dell'attività lavorativa, specificando che la stessa riguarda tutti i lavoratori assicurati con l'Istituto. Successivamente, l'INAIL ha emanato la Circolare n. 22 del 20 maggio 2020 che ha ulteriormente chiarito la tutela per l'infezione da Covid-19, già assicurata ai lavoratori dal D.L. n. 18/2020, e oggetto della precedente Circolare, fornendo altresì istruzioni operative nonché dei chiarimenti su alcune problematiche sollevate in relazione alla tutela infortunistica degli eventi di contagio, anche al fine di dissipare i timori dei datori di lavoro in merito ad una loro possibile responsabilità in siffatte ipotesi.



La tutela infortunistica nel D.L. 17 marzo 2020, n. 18 c.d. "Decreto Cura Italia", convertito, con modifiche, dalla Legge n. 27 del 24 aprile 2020

La malattia infettiva quale causa di infortunio sul lavoro

Il contagio da Covid-19, avvenuto sul posto di lavoro e in occasione dello svolgimento di attività lavorativa, è stato equiparato all'infortunio sul lavoro dall'art. 42 del D.L. n. 18/2020, con la conseguenza che il lavoratore che abbia contratto la malattia in occasione di lavoro beneficia della copertura assicurativa INAIL. Invero, il richiamato D.L., al citato art. 42, detta le Disposizioni relative al comportamento adot-

tato dall'INAIL nel contesto pandemico e, al comma 2, testualmente recita: *"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 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 Interministeriale 27 febbraio 2019. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati"*. Vengono, in tal modo, ribaditi i principi cardine che vigono nella disciplina speciale infortunistica, in materia di patologie causate da agenti biologici. Invero, le patologie infettive (tra cui rientra il Covid-19) che sono contratte in occasione di lavoro sono da sempre considerate infortunio sul lavoro, poiché la causa virulenta viene equiparata alla causa violenta tipica dell'infortunio, anche quando i suoi effetti si manifestino successivamente, dopo un certo lasso di tempo, e non nell'immediatezza. Invero, in tema di infortunio sul lavoro, il Testo Unico delle Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. n. 1124/1965. - T.U. INAIL), considera la causa violenta tra gli elementi oggettivi necessari affinché un evento possa essere configurato come infortunio sul lavoro, unitamente all'occasione di lavoro e alla lesione come conseguenza dell'evento. E la causa violenta *"consiste in un evento che segue ad una azione intensa e concentrata nel tempo che genera le lesioni (o la morte) del lavoratore"* (Cass. 12685/2003). Inoltre, poiché l'infezione da Covid-19 prevede un periodo di quarantena o di isolamento fiduciario, che comporta, di conseguenza, un'astensione dal lavoro, anche per tale periodo, sempre che il contagio sia riconducibile all'attività lavorativa, è riconosciuta l'indennità per l'inabilità temporanea assoluta. In tal modo, il legislatore ha dato seguito al principio già affermato in giurisprudenza secondo cui l'impedimento ex art. 68 D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124, che comporta l'indennità per inabilità temporanea assoluta, comprende non solo l'impossibilità fisica di svolgere la prestazione lavorativa ma anche la sua incompatibilità con le esigenze terapeutiche e di profilassi del lavoratore. Tutto ciò senza maggiori costi per i datori di lavoro, atteso che gli oneri degli eventi infortunistici del contagio sono a carico della gestione assicurativa, a tariffa immutata. Di conseguenza, il citato articolo 42 ha escluso in via assoluta che gli infortuni da Covid-19, verificatisi in occasione dell'attività lavorativa, incidano sull'entità del premio pagato dal datore di lavoro, essendo stati ritenuti derivanti da situazioni di rischio indipendenti da quest'ultimo, così come gli infortuni in itinere in cui allo stesso non viene imputata alcuna conseguenza per l'evento infortunistico.

Denuncia di infortunio per infezione da Covid-19

Il sopra citato articolo stabilisce, inoltre, anche la procedura da seguire per la denuncia dell'infortunio da contagio, disponendo che, nei casi accertati di infezione, il medico competente rediga e trasmetta telematicamente la certificazione medica, attestante l'avvenuto contagio, all'INAIL. A seguito di ciò, l'Istituto prende in carico e assicura la tutela all'infortunato, al pari di qualsiasi altro infortunio, poiché l'acquisizione del certificato medico, insieme all'elemento dell'occasione di lavoro, è presupposto imprescindibile del riconoscimento del contagio da Covid-19 quale malattia-infortunio e del-

la conseguente copertura assicurative INAIL. Per quanto riguarda, invece, i criteri da seguire nella redazione del certificato medico, il medico competente deve attenersi a quelli indicati dall'art. 53 D.P.R. n.1124 del 30 giugno 1965 e successive modifiche, quali: i dati anagrafici completi del lavoratore, del datore di lavoro, la data dell'evento/contagio, la data di astensione dal lavoro per inabilità temporanea assoluta conseguente al contagio ovvero la data di astensione da lavoro per quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria del lavoratore, sempre legata all'accertamento dell'avvenuto contagio e, per le fattispecie per cui non opera la presunzione semplice dell'avvenuto contagio, in relazione al rischio professionale specifico, anche le cause e le circostanze, la natura della lesione e il rapporto con le cause denunciate. La tutela INAIL, pertanto, decorre o dal primo giorno di astensione dal lavoro, attestato dalla certificazione medica di avvenuto contagio, o dal primo giorno di astensione dal lavoro coincidente con l'inizio della quarantena o della permanenza domiciliare fiduciaria e, in quest'ultima ipotesi il contagio può essere accertato e certificato anche successivamente all'inizio delle stesse, computando da tali date i giorni di franchigia ai fini del calcolo della relativa prestazione economica.

I soggetti destinatari della tutela infortunistica ai sensi della Circolare INAIL n. 13 del 3 aprile 2020 e il presupposto dell'occasione di lavoro in via presuntiva

L'INAIL, con Circolare 13/2020, in via preliminare, evidenzia come l'orientamento dal legislatore, circa la riconduzione del fenomeno di contrazione del virus in occasione di lavoro alla fattispecie di infortunio, sia in linea con il proprio indirizzo, ormai consolidato, in materia di trattazione delle malattie infettive e parassitarie negli ambienti di lavoro e/o nell'esercizio

delle attività lavorative. Invero, secondo tale indirizzo, in ottemperanza alla Linee-guida per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, di cui alla precedente Circolare del 23 novembre 1995, n. 74, sono oggetto di tutela le affezioni morbose inquadrate, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro poiché, in tali casi, la causa virulenta è equiparata a quella violenta. Giova sul punto ricordare la Sentenza della Corte di Cassazione, n. 9913/2016, la quale ha ribadito i principi che devono essere seguiti nel determinare la riconducibilità all'"occasione di lavoro" dell'infortunio occorso al lavoratore. Secondo la Corte, difatti, affinché l'infortunio sia indennizzabile da parte dell'INAIL, lo stesso deve essere avvenuto o nell'espletamento delle mansioni tipiche svolte dal lavoratore o durante lo svolgimento di attività strumentali o accessorie. Ciò premesso, con la citata Circolare, l'Istituto fornisce delle istruzioni operative di attuazione dell'art. 42 D.L n. 18/2020, tra cui il riferimento ai soggetti destinatari della tutela e l'*"introduzione della presunzione semplice di origine professionale del contagio, operante – fino a prova contraria – esclusivamente a favore dei lavoratori assicurati INAIL nei confronti dei quali insiste un rischio specifico, in ragione delle particolari mansioni cui sono adibiti"*, che comporta una maggiore esposizione al contagio. A ben vedere, il criterio presuntivo in tema di malattie infettive e parassitarie si ritrova in una datata pronuncia della Corte di Cassazione (Cass. Civ., sez. lavoro 5764/1993), nella quale, tra le cause violente che configurano l'infortunio sul lavoro, rientravano anche le cause lesive di natura microbica o virale, e in tali casi, con il criterio presuntivo – in presenza di determinate circostanze gravi, precise e concordanti – si riteneva dimostrato il nesso eziologico tra l'agente patogeno e l'evento lesivo. I destinatari di tale tutela sono sia i lavoratori dipendenti e assimilati, in presenza dei requisiti soggettivi previsti dal D.P.R. 1124/1965, sia gli altri soggetti previsti dal D.L.gs. 38/2000, (lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti dipendenti e lavoratori appartenenti all'area dirigenziale) e dalle altre norme speciali in tema di obbligo e tutela assicurativa Inail. Precisa la Circolare, inoltre, che *"nell'attuale situazione pandemica, l'ambito della tutela riguarda innanzitutto gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico. Per tali operatori vige, quindi, la presunzione semplice di origine professionale, considerata appunto la elevatissima probabilità che gli operatori sanitari vengano a contatto con il nuovo coronavirus. A una condizione*

di elevato rischio di contagio possono essere ricondotte anche altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico/l'utenza. In via esemplificativa, ma non esaustiva, si indicano: 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, etc. Anche per tali figure vige il principio della presunzione semplice valido per gli operatori sanitari". Di conseguenza, per tali lavoratori, in caso di contagio, il requisito dell'occasione di lavoro sarà presunto, salvo prova contraria che dimostri con certezza che lo stesso sia avvenuto per ragioni estranee all'attività lavorativa. La Circolare, però, va oltre, e fa riferimento anche ai casi, *"anch'essi meritevoli di tutela, nei quali manca l'indicazione o la prova di specifici episodi contagianti o comunque di indizi "gravi precisi e concordanti" tali da far scattare ai fini dell'accertamento medico-legale la presunzione semplice. In base alle istruzioni per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, la tutela assicurativa si estende, infatti, anche alle ipotesi in cui l'identificazione delle precise cause e modalità lavorative del contagio si presenti problematica. Ne discende che, ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro elemento che in tal senso deponga, l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale"* e pertanto, 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 l'onere di fornire la prova che la contrazione del Covid-19 sia avvenuta in occasione di lavoro. Al contrario, con riferimento ai lavoratori per i quali vige la convenzione tra INAIL e Inps (Circolare Inail n. 47/Inps n. 69 del 2 aprile 2015) – quali ad esempio lavoratori assicurati nella speciale gestione per conto dello stato, lavoratori autonomi, addetti ai servizi domestici e familiari, etc. –, per l'erogazione della indennità per

inabilità temporanea assoluta da infortunio sul lavoro, da malattia professionale e da malattia comune e per i quali è escluso il contagio da nuovo coronavirus in occasione di lavoro, la tutela INAIL non è dovuta. In tal caso, è necessario procedere alla segnalazione del caso alla Sede Inps competente, allegando tutta la documentazione sanitaria, e la stessa, all'esito della valutazione positiva circa la riconduzione del caso al proprio campo di azione, trasmetterà all'INAIL il modello attestante il suo accoglimento. Al contrario, dove l'Inps, rilevi che l'evento denunciato non rientri nella propria competenza, ma sia invece oggetto di tutela assicurativa INAIL, lo comunicherà all'Istituto e quest'ultimo, in caso di accoglimento trasmetterà la relativa comunicazione all'Inps.

La responsabilità datoriale alla luce della Circolare INAIL n. 22 del 20 maggio 2020 e dell'art 29 bis del D.L. 8 aprile 2020 n. 23, c.d. "Decreto Liquidità", convertito dalla L. 5 giugno 2020 n. 40

La successiva Circolare INAIL 22/2020 fornisce i chiarimenti necessari in merito alla responsabilità del datore di lavoro, in caso di contagio del proprio dipendente sul posto di lavoro. Invero, si riconosce, a priori, l'origine lavorativa del contagio e ciò sulla base di un giudizio di ragionevole probabilità di contrarre l'infezione in quel determinato contesto, non sussistendo degli ambienti di lavoro a rischio zero. Ciò è del tutto indipendente dall'esistenza di eventuali omissioni del datore di lavoro, in ambito lavorativo, che possano averla determinata, atteso che la responsabilità di quest'ultimo sussiste solo in caso di violazione di legge o degli obbli-

ghi derivanti dai protocolli e dalle linee guida governativi e regionali in tema di contenimento pandemico. Pertanto, tra il profilo assicurativo e il profilo giudiziario, in tema di accertamento della responsabilità datoriale, vi è una totale indipendenza logico-giuridica poiché l'astensione lavorativa a seguito del contagio Covid-19, riconosciuta dall'INAIL quale infortunio sul lavoro, non ha nessuna conseguenza sull'accertamento di eventuali profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro *"che devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative"*. Difatti, dal riconoscimento dell'infortunio sul lavoro non discendono automaticamente le citate responsabilità datoriali. Invero, diversi sono i presupposti per l'erogazione dell'indennizzo INAIL per la tutela relativa agli infortuni sul lavoro e quelli per il riconoscimento della responsabilità civile e penale del datore di lavoro che non abbia rispettato le norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro. A tal fine, infatti, oltre alla prova del nesso di causalità, occorre anche quella dell'imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro. Di conseguenza, il riconoscimento del diritto alle prestazioni da parte dell'Istituto non può essere idoneo a sostenere l'accusa del datore di lavoro in sede penale, dove lo stesso potrebbe rispondere dei reati di lesioni e, nel caso di decesso, anche di omicidio colposo; così come neanche in sede civile può rilevare ai fini del riconoscimento della sua responsabilità, per l'eventuale risarcimento del danno. Tanto più che la Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 3282/2020, ha precisato che "l'articolo 2087 cod. civ. (ai sensi del quale *«il datore di lavoro è tenuto 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», sancendo dunque un principio generale* e una norma di chiusura del sistema antinfortunistico) *non configura, infatti, un'ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore. Né può desumersi dall'indicata disposizione un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire così un ambiente di lavoro a "rischio zero", quando di per sé il pericolo di una lavorazione o di un'attrezzatura non sia eliminabile, neanche potendosi ragionevolmente pretendere l'adozione di strumenti atti a fronteggiare qualsiasi evenienza che sia fonte di pericolo per l'integrità psico-fisica del lavoratore, ciò in quanto, ove applicabile, avrebbe come conseguenza l'ascrivibilità al datore di lavoro di qualunque evento lesivo, pur se imprevedibile ed inevitabile […]; non si può automaticamente presupporre, dal semplice verificarsi del danno, l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate, ma è necessario, piuttosto, che la lesione del bene tutelato derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto"*. Di conseguenza, per come sancito dalla Circolare in oggetto, *"in assenza di una comprovata violazione, da parte del datore di lavoro, delle misure di contenimento del rischio di contagio di cui ai protocolli o alle linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, sarebbe molto arduo ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro"*. A ciò si aggiunga, da ultimo, la previsione in materia dell'articolo 29 bis del D.L. 8 aprile 2020 n. 23, c.d. Decreto Liquidità, introdotto in fase di conversione dalla Legge 5 giugno 2020 n. 40, il quale testualmente recita 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'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel 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 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 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"*.

Si riconosce, in tal modo, l'esimente di ogni responsabilità giuridica del datore di lavoro, escludendo la stessa quando un dipendente si ammali di Coronavirus, avendo la parte datoriale fatto rispettare le norme di sicurezza previste per i luoghi di lavoro. Invero, il datore di lavoro, nel caso del rischio biologico da Covid-19, ha a sua disposizione una serie di informazioni, protocolli, linee guida ed istruzioni, che gli consentono di poter organizzare in sicurezza il luogo di lavoro, consentendo all'azienda di gestire il rischio. In tal modo, lo stesso, nell'ipotesi in cui il proprio dipendente abbia contratto il virus, deve soffermarsi su quali misure di prevenzione e sicurezza abbia impiegato, fornendo le prova di avere rispettato le norme di cui al D.L.gs. 81/2008 ed in generale quella di cui all'art. 2087 c.c.

Tutela INAIL in caso di rifiuto di sottoporsi a profilassi vaccinale

L'INAIL, infine, con la nota operativa del 1 marzo 2021, facente riferimento al personale infermieristico che non accetta di sottoporsi a vaccinazione, è intervenuto anche sul punto. È stato, così chiarito che il lavoratore che rifiuta di vaccinarsi e si contagia sui luoghi di lavoro ha pur sempre diritto alla tutela infortunistica, ma non al risarcimento da parte del datore di lavoro, poiché *"l'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione del lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità temporanea che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni"*. La tutela è esclusa, di conseguenza, nel caso di infortunio doloso o simulato Invero, nella citata nota si afferma che *"il rifiuto di vaccinarsi, configurandosi come esercizio della libertà di scelta del singolo individuo rispetto ad un trattamento sanitario, ancorché fortemente raccomandato dalle autorità, non può costituire una ulteriore condizione a cui subordinare la tutela assicurativa dell'infortunato"*. Tanto più che, per una parte consolidata della giurisprudenza *"il comportamento colposo del lavoratore, tra cui rientra anche la violazione dell'obbligo di utilizzare i dispositivi di protezione individuale, non comporta di per sé, l'esclusione dell'operatività della tutela prevista"*. L'indirizzo, in effetti, è in linea con l'articolo 42 del D.L. n. 18/2020, convertito in Legge n. 27/2020, secondo cui la copertura assicurativa INAIL non è condizionata a comportamenti diligenti o collaborativi da parte dei lavoratori interessati. Ovviamente, bisogna sempre accertare la riconduzione dell'evento infortunistico all'occasione di lavoro; ossia accertare la sussistenza dei fatti noti, cioè di indizi gravi, precisi e concordanti sui quali deve fondarsi la presunzione semplice di origine professionale, ferma restando la possibilità di prova contraria a carico dell'Istituto. Resta comunque al di fuori dalla tutela assicurativa la condotta assunta per "rischio elettivo", ossia derivante da una scelta volontaria del lavoratore diretta a soddisfare esigenze personali ed estranee all'attività lavorativa. Invero, affinché ricorra il rischio elettivo occorre il concorso simultaneo di tre elementi:

1. un atto volontario e arbitrario, estraneo alle finalità produttive;
2. diretto a soddisfare impulsi esclusivamente personali, che nulla hanno a che vedere con le predette finalità produttive);
3. che affronti un rischio diverso da quello lavorativo, per cui l'evento non abbia nessun collegamento con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Pertanto, il rischio elettivo viene considerato un presupposto diverso dalla condotta colposamente imprudente del danneggiato che, invece, non esclude la tutela infortunistica. ■

La dott.ssa Annalisa Brescia è Funzionario Ispettivo in servizio presso l'ITL di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.