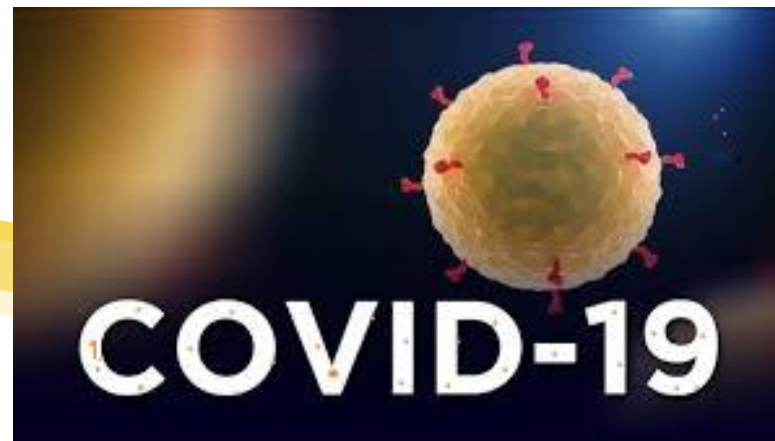


COVID 19 – DAL DECRETO CURA ITALIA AL DECRETO RILANCIO ALCUNE CONSIDERAZIONI SUI PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI LAVORO.



ARGOMENTI

- **LA RESPONSABILITÀ CIVILE E PENALE DEL DATORE DI LAVORO A MAGGIO 2020.**
- **PROTOCOLLI DI SICUREZZA**
- **LO SMART WORKING COME OBBLIGO?**
- **II LAVORO A TEMPO DETERMINATO**
- **CASSA INTEGRAZIONE E CONGEDI**

Art. 2087 c.c.: L'imprenditore 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”.

Obbligo di prevenzione: non solo le particolari misure tassativamente imposte dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata e quelle generiche dettate dalla comune prudenza, ma anche tutte le altre che in concreto si rendano necessarie per la tutela del lavoratore in base all'esperienza e alla tecnica.

RESPONSABILITA' CIVILE

Sussiste responsabilità dell'imprenditore in caso di contagio da Corona Virus in azienda?

Il combinato disposto dell'Art. 42 comma 2 del Decreto Cura Italia (disposizioni INAIL) e della Circolare INAIL n. 13 del 03.04.2020

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/circolare-13-del-3-aprile-2020-testo.pdf>

ART. 42 COMMA 2 Decreto Curaitalia:

« 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 »

L'infezione contratta in occasione di lavoro è tutelata dall'INAIL come infortunio sul lavoro.

RESPONSABILITA' CIVILE

Circolare INAIL n. 13 del 03.04.2020

- Casi di contagio in azienda sono considerati infortunio
- Coperto anche il contagio nel trasferimento casa – lavoro (infortunio in itinere)
- Presunzione di responsabilità, anche se poste in essere misure di sicurezza

Intervento Ministro del Lavoro: non corretta interpretazione su aggravamento responsabilità datori di lavoro



CIRCOLARE INAIL 22

RESPONSABILITA' CIVILE

Nuova circolare INAIL: n. 22 del 20 maggio

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-circolare-inail-n-22-del-20-maggio-2020.pdf>

L'applicazione da parte del datore di lavoro delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 costituirebbe a tutti gli effetti pieno assolvimento degli obblighi, nella specifica materia, di cui all'articolo 2087 del Codice civile.

Punti:

1) in caso di accertata infezione da Covid-19 in occasione di lavoro, l'Inail assicura al lavoratore la tutela prevista dalla legge in caso di infortunio sul lavoro (causa virulenta come causa violenta)

2) le prestazioni di tutela assicurate dall'Inail sono erogate anche per il periodo di quarantena;

3) oneri posti a carico della gestione assicurativa nel suo complesso.

MA SOPRATTUTTO

RESPONSABILITA' CIVILE

Prevede l'esclusione dei presupposti di una responsabilità civile o penale dell'impresa che abbia adottato tutte le misure di sicurezza previste nei protocolli
IN QUESTO SENSO Cassazione (n. 3282/2020) in cui si ribadisce che l'articolo 2087 del Codice civile «non configura 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».

Quindi: RISPETTO DELLE MISURE DI SICUREZZA ESCLUDE RESPONSABILITA' CIVILE

E SU AZIONE DI REGRESSO?

RIVALSA SOLO IN CASI DI IMPUTABILITA' CON DOLO O COLPA

(Cass. Sez. Un. N. 30328/2002)

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-circolare-inail-n-22-del-20-maggio-2020.pdf>

RESPONSABILITA' CIVILE

L'emendamento governativo al Decreto Liquidità

Il nuovo articolo 29-bis, DL 23/2020 come formulato dalle Commissioni riunite Finanze e Attività produttive: *“ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati **adempono 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”*.

RESPONSABILITA' CIVILE

CONDIZIONI DA RISPETTARE

- Regole fissate dai protocolli di settore.
- Tutti i protocolli che sono stati e potranno essere adottati dalle Regioni o dalla Conferenza delle Regioni

**ENTRATA IN VIGORE: con la legge di
conversione**

Il Protocollo 20 aprile 2020

Il Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro: Contenuto come All. 6 nel DPCM 26.04.2020 è un accordo sindacale.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/04/27/20A02352/sg>

- Art. 1 Informazione
- Art. 2 Modalità di ingresso in azienda
- Art. 3 Modalità di accesso dei fornitori esterni
- Art. 4 Pulizia e Sanificazione in azienda
- Art. 5 Precauzioni igieniche personali
- Art. 6 Dispositivi di protezione individuale
- Art. 7 Gestione spazi comuni (mensa spogliatoi, ecc.)
- Art. 8 organizzazione aziendale (turnazioni trasferte ecc.,)
- Art. 9 Gestione entrata e uscita dei dipendenti
- Art. 10 Spostamenti interni, riunioni ..
- Art. 11 Gestione della persona sintomatica in azienda
- Art. 12 Sorveglianza sanitaria/medico competente /RLS
- Art. 13 Aggiornamento del Protocollo di regolamentazione

DUBBI E RISPOSTE

1. La misurazione è o non è obbligatoria?

- No per Protocolli, si secondo altri provvedimenti.

2. L'informativa e il consenso sono necessari?

- Sempre l'informativa, non necessario il consenso
- Opportuno l'utilizzo di format

3. L'automisurazione è possibile?

- Sì, ma da valutare i rischi di tale procedura

4. La registrazione del dato è necessaria a o opportuna?

- Non necessaria, né opportuna. Eccezione per palestre e piscine ecc.

5. Sanificazione e DPI (distanza, mascherina e guanti obbligatori)?

- Possibile anche autosanificazione. Non necessaria la mascherina a distanza di un metro. Il problema del «buon senso»

IL Documento di Valutazione Rischi

- Il documento di valutazione rischi (DVR) è il documento che viene redatto in seguito alla valutazione di tutti i rischi presenti in azienda.
- E' un **obbligo inderogabile del datore di lavoro**, come stabilito dal Testo Unico per la sicurezza (D.Lgs.81/2008) ed è predisposto in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico Competente nei casi previsti dall'art. 41.
- A seguito dell'emergenza COVID-19, **non è necessario "aggiornare"** Il DVR, sufficiente **integrarlo**.
- Cosa significa: il datore di lavoro ha obbligo di **adottare una serie di azioni** ad integrazione del DVR, finalizzate a prevenire e contrastare la diffusione del COVID-19 nei luoghi di lavoro di cui al Protocollo condiviso del 24 aprile 2020.
- V. Circolare del 29 aprile 2020 Ministero della Salute

IL Documento di Valutazione Rischi

QUANDO OCCORRE AGGIORNARE IL DVR

- Il DVR va aggiornato solo qualora sia stata già effettuata una valutazione specifica del rischio biologico, come ad esempio in ambito ospedaliero / sanitario. Nelle attività lavorative ordinarie (uffici, aziende, ecc.) non è necessario aggiornare il DVR.
- E' obbligatorio, invece, per tutte le attività redigere un **opportuno Piano di sicurezza COVID-19**.

COME REDIGERE IL PIANO DI SICUREZZA COVID-19

- Va definito un accurato piano di sicurezza che contenga tutte le specifiche misure da adottare, in conformità al DPCM 26 aprile 202 e ai protocolli condivisi del 24 aprile 2020, allegati al DPCM stesso.

RESPONSABILITA' PENALE DEL DATORE LAVORO

PUO' SUSSISTERE UNA RESPONSABILITA' PENALE DEL DATORE DI LAVORO IN CASO DI CONTAGIO DEL DIPENDENTE?

SI PER LESIONI PERSONALI COLPOSE (artt. 590 c.p.): condotta omissiva penalmente rilevante (art. 40 comma 2 c.p.).

. La lesione da Coronavirus era considerata infortunio (art. 42 comma 2 DFL 18/2020 e circolare INAIL n. 13 del 03.04.2020, ma ora v. circolare INAIL n. 22 del 20 maggio 2020

- Se lesione deriva da inosservanza misure antiinfortunistiche (art. 18 D.Lgs. 81/2008; art. 2 comma 6 DPCM 26.04.2020).**

**DIFFERENZA RISPETTO ALLA RESPONSABILITA' CIVILE:
Sussiste la presunzione di innocenza.**

SMART WORKING O LAVORO AGILE (ARTT. 18-24 L. 81/2017):
dichiarato fine di "*incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*".

CONDIZIONI:

- **ACCORDO SCRITTO CONTENENTE:**
 - strumenti tecnologici da utilizzare - BYOD
 - modalità organizzative di coordinamento
 - tempi di riposo del lavoratore e diritto alla disconnessione
 - obblighi di sicurezza (informativa scritta annuale)
 - sicurezza dei dati

- **COMUNICAZIONE A MINISTERO DEL LAVORO**



**ART. 2 comma 1 lett. R) DEL DPCM 08.03.20 e ART. 1
comma 1 lett. gg) DPCM 26.04.2020**

«la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata ... dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro»

SMART WORKING

NUOVE CONDIZIONI

1. Eliminato l'accordo individuale: potere unilaterale datore di lavoro.
2. Tutela sicurezza dei dipendenti, rischio 2087 cc.
3. Durata di 6 mesi
4. Ridotto obbligo informativa scritta (sufficiente mail con format INAIL).

CRITICITA'


- Sicurezza dati.
- E' telelavoro
- La gestione degli infortuni

MA ESISTE UN DIRITTO ALLO SMART WORKING

SMART WORKING

ESTESO IL «DIRITTO» ALLO SMART WORKING

Il diritto al lavoro agile :

1. riconosciuto ai dipendenti disabili o immunodepressi
2. coloro che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile o che siano familiari conviventi di persone immunodepresse (art. 39 del decreto Cura Italia)
3. genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, fino alla cessazione dello stato di emergenza (31.07.2020?) **D.L. RILANCIO** 

CONDIZIONI PER CASI 2 E 3

- la modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa;
- in famiglia non ci sia altro genitore non lavoratore o che sia beneficiario di integrazione salariale per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa.

STRUMENTI INFORMATICI NECESSARIAMENTE DELL'IMPRESA? NO, MA SEMPRE OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

SMART WORKING

***ESISTE UN DIRITTO ALLO SMART WORKING PER
TUTTI I LAVORATORI?***

SI, SECONDO IL TRIBUNALE DI GROSSETO

ORDINANZA TRIBUNALE DI GROSSETO 23.04.2020

http://quotidianolavoro.ilsole24ore.com/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/QUOTIDIANO_LAVORO/Online/_Oggetti_Correlati/Documenti/2020/05/04/Tribunale%20di%20Grosseto%20Sez.%20Lavoro%20ordinanza%20del%2023.04.2020.pdf

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

IL DECRETO DIGNITÀ (CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018) HA MODIFICATO L'ART. 19 DEL D.LGS. N. 81/2015 (OSSIA AL «JOBS ACT»).

DURATA E CAUSALI

L'art. 19 prevede che la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato «a-causale», possa avvenire solamente ed esclusivamente per un periodo di **durata non superiore ai 12 mesi**. La durata **massima** del contratto a tempo determinato è pari a **24 mesi**, contro i 36 mesi previsti dal Jobs Act. Il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi solo in presenza delle seguenti causali:

- **Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività;**
- **Ragioni sostitutive;**
- **Esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.**

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

IL DECRETO DIGNITÀ (CONVERTITO DALLA L. N. 96/2018) HA MODIFICATO L'ART. 21 DEL D.LGS. N. 81/2015 (OSSIA AL «JOBS ACT»).

PROROGHE E RINNOVI

L'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, al comma 1, statuisce che il contratto a termine può essere **rinnovato solo in presenza di una delle causali** previste dal comma 1 dell'art. 19 del succitato decreto legislativo.

Per quanto concerne le **proroghe**, un rapporto di lavoro a tempo determinato può essere liberamente prorogato solo nel periodo massimo dei 12 mesi, viceversa la proroga dovrà essere ricondotta ad una delle ragioni previste dal comma 1 dell'art. 19.

Il numero massimo delle proroghe consentite è pari a 4 nell'arco dei 24 mesi, e quindi il contratto a tempo determinato si considererà a tempo indeterminato a partire dalla data di decorrenza della quinta proroga.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

COSA PREVEDE L'ART. 93 DEL DECRETO RILANCIO, RUBRICATO «DISPOSIZIONE IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE»?

*«In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile **rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni** di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81».*

Viene permesso di **non indicare la causale**, fino al 30 agosto, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato che erano in corso di esecuzione alla data del 23 febbraio 2020.

Non si applica ai contratti scaduti prima del 23 febbraio e a quelli stipulati per la prima volta successivamente a tale data. Per questi rapporti si applica il regime di cui al decreto Dignità (ossia, è necessaria l'indicazione della casuale nel caso di rinnovo e/o di proroga che estenda il rapporto tra le parti oltre i 12 mesi complessivi)

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

STOP A LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GMO FINO AL 17 AGOSTO

Si tratta dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (per motivi organizzativi e/o economici del datore di lavoro, articolo 3, legge n. 604/1966) a prescindere dal numero dei dipendenti in forza e dal fatto che la motivazione sia diversa dalla crisi per l'emergenza sanitaria da Covid-19. Nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo rientrano anche i cd. licenziamenti plurimi e cioè effettuati per più lavoratori.

Possibilità, da parte dell'azienda, di applicare il "diritto di ripensamento" anche oltre il termine previsto (15 giorni), che permette, senza sanzioni e oneri, al datore di lavoro che ha licenziato un lavoratore per GMO, nel periodo dal 23 febbraio al 17 marzo 2020, di ripristinare il rapporto di lavoro senza soluzione di continuità a condizione che il lavoratore venga contestualmente posto in Cassa integrazione dalla data in cui ha avuto efficacia il licenziamento.

CASSA INTEGRAZIONE

MODIFICHE CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

- Per i soli datori di lavoro che abbiano già interamente fruito delle 9 settimane, sono state aggiunte ulteriori 5 settimane, usufruibili sempre sino al 31 agosto 2020.
- Viene riconosciuto un ulteriore periodo di 4 settimane da fruire nel periodo dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020.
- Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette 4 settimane anche per periodi anteriori al 1 settembre 2020, a condizione che gli stessi abbiano fruito interamente del precedente periodo delle 14 settimane.
- I lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione sono quelli assunti alla data del 25 marzo 2020.

CASSA INTEGRAZIONE

MODIFICHE CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

- Per i datori di lavoro che abbiano fruito delle 9 settimane già previste, il decreto ha aggiunto la possibilità di fruire di ulteriori 5 settimane, sino al 31 agosto 2020.
- Vengono, altresì, riconosciute ulteriori 4 settimane per periodi decorrenti dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

CASSA INTEGRAZIONE

MODIFICHE CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

- Per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato un periodo di 9 settimane, sono riconosciute ulteriori 5 settimane fruibili sino al 31 agosto 2020.
- A tale periodo si aggiunge il riconoscimento di ulteriori 4 settimane fruibili nel periodo dal 1 settembre 2020 al 31 agosto 2020.
- Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette 4 settimane anche per periodi decorrenti anteriormente al 1 settembre 2020, a condizione che gli stessi abbiano interamente fruito il periodo precedente delle 14 settimane.
- Beneficiari del trattamento sono i lavoratori già in forza alla data del 25 marzo 2020.

CONGEDI E PERMESSI

CONGEDI PARENTALI (ART. 72) E PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE 104 (ART. 73)

- Vengono estesi i congedi parentali fino a 30 giorni per genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore a 12 anni (limite che non esiste se i figli sono disabili) che riceveranno un'indennità al 50% della retribuzione.
- I genitori con figli minori di anni 16, hanno diritto a fruire, secondo le condizioni previste, di congedo non retribuito per tutto il periodo di sospensione dei servizi educativi.
- In alternativa è consentito cumulare il bonus baby sitter da 600 euro del DL “Cura Italia” che diventa di 1.200 euro per chi non l’ha ancora ottenuto.
- Confermati anche per maggio e giugno altri 12 giorni di permesso retribuito per i fruitori della legge 104.

STUDIO SPREAFICO & PARTNERS

r.spreafico@studiospreafico.eu

www.studiospreafico.eu

www.legalnetlink.net