



ORDINE DEI
CONSULENTI DEL
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara



Covid-19
«ULTIMI
PROVVEDIMENTI
EMERGENZIALI»

ore 15,00 –
17,00



ORDINE DEI
CONSULENTI DEL
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

- 1. Legge n. 27/2020 – conversione del D.L. n. 18/2020**
- 2. La preclusione dei licenziamenti per g.m.o.**
- 3. Misure per il contenimento del virus sui luoghi di lavoro**
- 4. Verso il decreto maggio**

Dott. Bartolomeo La Porta – consulente del lavoro



Conversione D.L. n.18/2020

Il D.L. 17 marzo 2020, n. 18 è stato convertito in Legge 24 aprile 2020, n. 27

L'impianto generale della disposizione legislativa è stato confermato, in attesa del nuovo provvedimento di maggio



ORDINE DEI
CONSULENTI DEL
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

MODIFICHE



ORDINE DEI
CONSULENTI DEL
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara



CONSULTAZIONE SINDACALE

Nelle ipotesi di richiesta di intervento della cassa integrazione (CIG) o dell'assegno ordinario (FIS), è stata eliminata la procedura di preventiva informazione alle organizzazioni sindacali di categoria. Ciò, allo scopo di snellire l'iter burocratico di richiesta delle integrazioni salariali all'INPS.

Per le richieste di Cassa integrazione in deroga (CIGD), invece, viene confermato, per i datori di lavoro con oltre 5 dipendenti, l'obbligo di siglare accordo con le organizzazioni sindacali di categoria, eccezion fatta per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19.



Cigo e fis per i lavoratori “ex zona rossa”

La legge di conversione del D.L. n. 18/2020 ha inserito il comma 10 bis all’art. 19, specificando che i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell’allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020 (Regione Lombardia: Bertonico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini; Regione Veneto: Vò), nonché i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all’assegno ordinario con causale «emergenza COVID-19», per un periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi. L’assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Al predetto trattamento non si applica il tetto aziendale di cui all’articolo 29, comma 4, secondo periodo, del D.Lgs. n. 148/2015.



Cigd per i territori soggetti a restrizioni

Il comma 8-bis dell'art. 22 del D.L. n. 18/2020, inserito in sede di conversione in legge, specifica che i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nel già citato allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020, nonché i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni, possono presentare domanda di cassa integrazione salariale in deroga, per un periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi a decorrere dalla data del 23 febbraio 2020.



Cigd per i territori soggetti a restrizioni

Inoltre, il comma 8-quater del medesimo art. 22, anch'esso inserito in sede di conversione del D.L. n. 18, precisa che al di fuori dei casi di cui al comma 8-bis, le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, con riferimento ai datori di lavoro con unità produttive ivi situate nonché ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nelle predette regioni, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nelle medesime regioni, possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per un periodo non superiore a quattro settimane, aggiuntivo rispetto alle 9 settimane ordinariamente previste per gli altri datori di lavoro.



LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 23 FEBBRAIO 2020

Ricordiamo che il D.L. n. 23/2020, con una previsione inserita nell'art. 41, estende ai lavoratori assunti dal 24 febbraio al 17 marzo 2020 la possibilità di sospensione con intervento delle integrazioni salariali per emergenza Covid-19



Tabella di sintesi				
Settore	Numero dipendenti	Ammortizzatore	Accordo sindacale	Domanda
Industria	Qualsiasi	Cigo	NO	Inps
Terziario	Oltre 5 e fino a 50	Assegno ordinario	NO	Inps
Terziario	Oltre 50	Cigd	SI*	Regione
Terziario	Fino a 5	Cigd	NO	Regione
Artigianato edile e lapideo	Qualsiasi	Cigo	NO	Inps
Artigianato non edile e non lapideo	Qualsiasi	Assegno ordinario Fsba	SI	SINA WEB
Agricoltura (O.T.D.)	Fino a 5	Cigd	NO	Regione
Agricoltura (O.T.D.)	Oltre 5	Cigd	SI*	Regione
Agricoltura (O.T.I. e impiegati)	Qualsiasi	Cisoa	NO	Inps

* eccezion fatta per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19.



LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'art. 19-bis, inserito in sede di conversione del D.L. n. 18, introduce una norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine.

In particolare, viene stabilito che ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali per emergenza Covid-19 è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lett. c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 81/2015, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.



Conseguenze:

viene rimosso il divieto di rinnovare o prorogare, nella medesima unità produttiva, i contratti dei lavoratori a termine o in somministrazione durante la sospensione di lavoratori svolgenti le mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato o il rapporto di somministrazione (art. 20, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015 e art. 32, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015)



Conseguenze:

non si applica il cosiddetto stop and go, cioè il periodo cuscinetto fra un contratto a termine ed un altro, che è di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, salva diversa previsione della contrattazione collettiva o stagionalità (art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015)



Corollario:

nel caso di sospensione, o riduzione, dell'attività, i lavoratori a termine potranno fruire degli ammortizzatori sociali non solo fino alla scadenza originaria del contratto, ma anche in caso di rinnovo o proroga del medesimo



SOSPENSIONE PROCEDURE LICENZIAMENTO COLLETTIVO E PRECLUSIONE DEI LICENZIAMENTI PER G.M.O

La sospensione delle procedure di cui alla legge n. 223/1991 e la preclusione dei licenziamenti per g.m.o. (riorganizzazione, soppressione mansione, riduzione personale, chiusura di un reparto, ecc.) prevista dall'art. 46 del D.L. n. 18/2020 e che opera dal 17 marzo 2020 al 15 maggio 2020, non ha subito importanti modificazioni, ma nella bozza del decreto di maggio è presente la proroga della misura eccezionale per ulteriori tre mesi. La legge di conversione ha provveduto ad effettuare solamente due modifiche all'articolo 46.



ORDINE DEI
CONSULENTI DEL
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

SOSPENSIONE PROCEDURE LICENZIAMENTO COLLETTIVO E PRECLUSIONE DEI LICENZIAMENTI PER G.M.O

La prima ha provveduto a variare il titolo dell'art. 46 in «Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo», titolazione più corretta rispetto all'originaria «Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti»



SOSPENSIONE PROCEDURE LICENZIAMENTO COLLETTIVO E PRECLUSIONE DEI LICENZIAMENTI PER G.M.O

La seconda ha escluso dal blocco dei licenziamenti, attraverso una specifica previsione, le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto



ORDINE DEI
CONSULENTI DEL
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

ART. 46 D.L. 17 MARZO 2020, N. 18, CONV. IN LEGGE 24 APRILE 2020, N. 27
Disposizioni in materia di licenziamenti
collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604.



Il Decreto «*Cura Italia*»
dispone per 60 giorni dalla
sua entrata in vigore (dal 17
marzo 2020 al 15 maggio
2020)

-la preclusione dell'avvio di
procedure di licenziamento
collettivo per riduzione del
personale ex artt. 4, 5 e 24,
della legge n. 223/1991

-la sospensione delle procedure
pendenti avviate
successivamente alla data del 23
febbraio 2020



Ipotesi sicuramente incluse nella
sospensione:
procedure pendenti avviate
successivamente alla data del 23
febbraio 2020



Dubbi su:

1. procedure di riduzione del personale iniziate prima del 23 febbraio 2020 e non ancora esaurite
2. procedure di riduzione del personale iniziate prima del 23 febbraio 2020 per le quali manca solo il provvedimento di licenziamento



Pur se il dettato letterale della norma prevede esplicitamente la sospensione delle procedure in essere al 23 febbraio 2020, parte della dottrina propende per una estensione della tutela introdotta dall'art. 46 del D.L. n. 18/2020 per il principio della solidarietà: in questa situazione di emergenza, ai lavoratori dovrebbe essere assicurata una particolare protezione sociale. Pertanto, ben si potrà posporre il licenziamento al termine del periodo di preclusione, utilizzando, nel frattempo, gli ammortizzatori sociali di tipo emergenziale.

E' evidente che, in assenza di precedenti giurisprudenziali, il rischio di contenzioso sia notevole



Quindi:

sarebbero consentiti i licenziamenti collettivi adottati prima del 17 marzo 2020, le cui procedure siano state avviate prima del 23 febbraio 2020

Ma

sarebbero vietati per estensione le procedure di riduzione del personale iniziate prima del 23 febbraio 2020 e non ancora esaurite



SOSPENSIONE PROCEDURA EX ART. 7 LEGGE 604/1966

Pur se l'art. 46 non ne fa esplicita menzione, si ritiene che, a far data dal 23 febbraio 2020 e fino al 15 maggio 2020, siano sospese le procedure di conciliazione obbligatoria preventiva di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966.

Ricordiamo che detta procedura, obbligatoria, di conciliazione preventiva, prevede che, per i lavoratori non rientranti nell'ambito di applicazione del contratto a tutele crescenti, il datore di lavoro che occupa oltre 15 dipendenti e che intende licenziare lavoratori per g.m.o., deve esperire presso l'Ispettorato territoriale del lavoro un tentativo di conciliazione.

A tale scopo, deve comunicare al medesimo Ispettorato, nonché al lavoratore interessato, l'intenzione di provvedere al licenziamento, specificandone i motivi.

L'Ispettorato deve convocare le Parti entro 7 giorni dalla comunicazione, al fine dell'esperimento del tentativo di conciliazione.



SOSPENSIONE PROCEDURA EX ART. 7 LEGGE 604/1966

Nel senso della sospensione, si è espresso, infatti l'INL con note n. 82 del 9 marzo 2020 e n. 2217 del 10 marzo 2020.

In particolare, la nota 2217 specifica che il termine perentorio da rispettare ai sensi del comma 3 dell'art. 7 è esclusivamente quello previsto ai fini della convocazione delle Parti, mentre i termini di trattazione delle medesime procedure sono stabiliti dalla prassi, in virtù della ordinaria operatività degli Uffici.

Quindi, l'INL specifica che occorrerà:

- a) riprogrammare le riunioni già fissate per il mese di marzo, in una data successiva al 3 aprile
- b) fissare, entro 7 giorni dalla ricezione della relativa istanza, le convocazioni delle riunioni ancora non programmate in data successiva alle riunioni riprogrammate ai sensi della lett. a).



SOSPENSIONE PROCEDURA EX ART. 7 LEGGE 604/1966

Con successiva nota n. 2211 del 24 marzo 2020, l'INL specifica che per effetto di quanto previsto dall'art. 103, il termine di 7 giorni per la convocazione delle parti è sospeso dal 23 febbraio sino al 15 aprile e le convocazioni relative alle istanze di cui sopra solo a decorrere dal prossimo 15 aprile e nelle more della conversione in legge del D.L. n. 18, appare opportuno fissare le predette riunioni non prima del 17 maggio 2020.

Infine, con nota del 6 maggio 2020, l'INL dispone che, con riferimento ai termini relativi ai procedimenti di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, facendo seguito alle note INL prot. nn. 2117 del 10 marzo 2020 e 2211 del 24 marzo u.s., le convocazioni delle parti potranno essere gestite a decorrere dal prossimo 15 maggio rispettando l'ordine cronologico di presentazione delle istanze



ORDINE DEI
CONSULENTI DEL
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

Preclusione licenziamenti - Ipotesi incluse
(circ. Min. Lav. 3/2013 inerente alla procedura di
conciliazione preventiva ex art. 7 Legge n. 604/1966)

Ristrutturazione e
riorganizzazione

Soppressione
mansione

Cessazione attività,
riduzione personale
e esternalizzazione



Preclusione licenziamenti - Ipotesi incluse

(circ. Min. Lav. 3/2013, Cass. Sezioni Unite 7 agosto 1998, n. 7755 Cass. sez. lav. 29 luglio 2013, n. 18196)

Licenziamento per impossibilità della
prestazione conseguente alla sopravvenuta
inidoneità fisica del lavoratore



Preclusione licenziamenti - Ipotesi incluse

(circ. Min. Lav. 3/2013, Cass. 11 novembre 2019, n. 29104, Cass. 19 dicembre 1998, n. 12719, Cass. 26 gennaio 1996, n. 603)

Sopravvenuta impossibilità prestazione per perdita requisiti del lavoratore: ad esempio, ritiro porto d'armi (guardia giurata), della patente di guida (autista) o il tesserino ingresso negli spazi aeroportuali



Preclusione licenziamenti - Ipotesi incluse (circ. Min. Lav. 3/2013, Cass. 1° giugno 2009, n. 12721)

La carcerazione per fatti estranei allo svolgimento del rapporto di lavoro non costituisce una ipotesi di inadempimento degli obblighi contrattuali, quindi di giustificato motivo soggettivo di licenziamento, bensì integra un fatto oggettivo determinante una sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione lavorativa, da valutarsi – agli effetti del licenziamento – in base alle oggettive esigenze dell'impresa



Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse (art. 2119 c.c. – art. 3 Legge n. 604/1966)

Non rientrano nel blocco né i licenziamenti per giusta causa ex art. 2119 c.c., causa che non consente, nemmeno temporaneamente, la prosecuzione del rapporto di lavoro, né quelli per giustificato motivo soggettivo, ex art. 3 Legge n. 604/1966, notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ove la lesione del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro è inferiore rispetto alla giusta causa.

In entrambi i casi, la giurisprudenza è oramai univoca nel sostenere l'obbligatorietà della procedura disciplinare contenuta nell'art. 7 della Legge n. 300/1970, a tutela del diritto di difesa del lavoratore.



Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse (art. 2096 c.c.)

Sono sottratti al blocco i licenziamenti dei lavoratori in prova, ex art. 2096 c.c., ove viene prevista dalla norma civilistica la cosiddetta «libera recedibilità».

Problemi potrebbero sussistere nel caso in cui al lavoratore in prova non è stato consentito esperire la prova medesima a causa del blocco delle attività produttive.

In tal caso, si potrebbe consigliare la sospensione del rapporto e la continuazione della prova al termine del blocco imposto.



Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse (D.Lgs. n. 81/2015, artt. 19/29)

La scadenza del termine apposto al contratto di lavoro non costituisce licenziamento, ma, esclusivamente, l'avverarsi della condizione, la scadenza del termine, come causa di risoluzione del contratto. Pertanto, non sussistono problemi di sorta in ordine alla cessazione del rapporto di lavoro.

La cessazione del rapporto a termine durante il rapporto è consentita solo per giusta causa.

In caso di cessazione per motivi diversi dalla giusta causa, la giurisprudenza è concorde nell'affermare il diritto del lavoratore a pretendere le retribuzioni maturande fino alla scadenza del termine, senza che, comunque, la cessazione integri il concetto di g.m.o. ex art. 3 legge n. 604/1966, poiché detta norma si applica al lavoro a tempo indeterminato e non a termine.

Pertanto, in caso di impossibilità della prestazione, il lavoratore a termine potrà essere sospeso con diritto alle integrazioni salariali.



Preclusione licenziamenti – Ipotesi incluse
(D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, comma 3)

Licenziamento durante il rapporto di apprendistato: ai sensi dell'art. 42, comma 3, durante il rapporto di apprendistato si applicano le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo. Pertanto, il licenziamento per g.m.o. subisce il blocco disposto dall'art. 46 del D.L. n. 18.



Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse
(D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, comma 4)

Recesso al termine del periodo di apprendistato: libera recedibilità, come previsto dal comma 4 dell'art. 42, nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti dalla contrattazione collettivi di settore



Preclusione licenziamenti – Ipotesi incluse
(D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, comma 4)

Cessazione del rapporto di apprendistato per gli apprendisti assunti senza limitazioni di età, in quanto percettori di indennità di disoccupazione, poiché la relativa disciplina non consente la libera recedibilità al termine del periodo formativo e, quindi, questi rapporti rientrano nel blocco introdotto dal D.L. 18.



Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse
(Circ. Min. Lav. n. 3/2013, Cass. SS.UU. 22 maggio 2018, n. 12568)

Secondo la prevalente Giurisprudenza il superamento del periodo di conservazione del posto, previsto dalla contrattazione collettiva di settore, a causa di assenza dovuta a malattia non costituisce g.m.o.



Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse

(Circ. Min. Lav. n. 3/2013, Cass. SS.UU. 22 maggio 2018, n. 12568)

Considerazioni:

vista la situazione emergenziale, il Giudice potrebbe escludere dal computo le assenze dovute a malattia per Covid-19;

i periodi di affidamento domiciliare in quarantena, anche se la norma li assimila ad assenza per malattia, sono esclusi dal computo del periodo di comporto.



Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse

Dirigenti:

La legge n. 604/1966 non si applica ai lavoratori con qualifica di dirigente; pertanto, la cessazione del rapporto non soggiace ai limiti imposti dall'art. 46 del D.L. n. 18/2020.

Fare attenzione al licenziamento dei dirigenti non apicali, per i quali la giurisprudenza ha coniato il concetto di «pseudo – dirigenti», con estensione delle tutele previste dall'ordinamento in caso di licenziamento illegittimo



Preclusione licenziamenti – Ipotesi escluse

Raggiungimento età pensionabile:

Libera recedibilità, come previsto dal comma 4 dell'art. 24 del D.L. n. 201/2011.

Pertanto, nessun blocco.



ORDINE DEI
CONSULENTI DEL
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

Le conseguenze in caso di violazione del divieto

Nullità per violazione di norma imperativa ai sensi dell'art. 1418 c.c. Sebbene il Decreto Cura Italia non preveda espressamente la sanzione della nullità, i licenziamenti economici comminati in caso di sua violazione si qualificano come nulli per violazione di norma imperativa ai sensi dell'art. 1418 c.c., comma 1.

Non è percorribile la tesi della temporanea inefficacia dei licenziamenti economici intimati durante questo arco temporale, proprio perché l'intervento del legislatore è finalizzato ad evitare che i lavoratori possano perdere il posto di lavoro a causa di una contrazione del mercato dovuta al COVID-19.



ORDINE DEI
CONSULENTI DEL
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

Il regime sanzionatorio nell'art. 18 stat. lav.

Nel caso dei lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 ricorre quindi la «nullità», indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati dall'azienda, con parificazione delle altre ipotesi di nullità dei licenziamenti ivi contemplate:

discriminatorio, ai sensi dell'art. 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108

in concomitanza col matrimonio, ai sensi dell'art. 35, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198

in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del T.U. maternità e paternità

riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c.



ORDINE DEI
CONSULENTI DEL
LAVORO

Consiglio Provinciale di Novara

Sanzioni:

Tutela reintegratoria (applicata anche ai dirigenti) e indennitaria piena (commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con un minimo di 5 mensilità dedotto l'aliunde perceptum).

Possibilità del lavoratore, inoltre, di chiedere l'ulteriore risarcimento pari a 15 mensilità in sostituzione della ripresa dell'attività lavorativa.



Nullità ex art. 2 D.Lgs. n. 23/2015

Nel contratto a tutele crescenti, le conseguenze sanzionatorie in caso di violazione del divieto disposto dall'art. 46 del D.L. n. 46/2020 sono sostanzialmente sovrapponibili a quelle previste dai primi tre commi dell'art. 18 della Legge n. 300/1970.

Pertanto, anche i licenziamenti per g.m.o di lavoratori assunti a far data dal 7 marzo 2015 o che, comunque, rientrano nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 23/2015, scontano la nullità del licenziamento, prevista dall'art. 2, con conseguente reintegra nel posto di lavoro, risarcimento pieno del danno subito dal lavoratore, dedotto *l'aliunde perceptum*, con un minimo di 5 mensilità, e possibilità del lavoratore di chiedere l'ulteriore risarcimento pari a 15 mensilità in sostituzione della ripresa dell'attività lavorativa.



FASE 2

Problematiche inerenti alla cosiddetta fase 2, delineata con il D.P.C.M. 26 aprile 2020, che ha efficacia dal 4 maggio al 17 maggio 2020, con particolare riferimento alle misure che devono adottare i datori di lavoro per evitare, o ridurre al minimo, il rischio di contagio dei dipendenti.



RISCHIO BIOLOGICO DELLA PANDEMIA

L'ICTV (Comitato internazionale per la tassonomia dei virus) ha classificato il COVID-19 come appartenente alla famiglia dei Coronaviridae appartenente agli agenti biologici del gruppo 2 dell'Allegato XLVI del D.Lgs. n. 81/2008.

A tale proposito, l'art. 268 del T.U. 81/2008, di classificazione degli agenti biologici, definisce il gruppo 2 un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori.



RISCHIO BIOLOGICO DELLA PANDEMIA

L'art. 2087 c.c. impone di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti.

Il contagio di un dipendente, causato dalla mancata adozione delle misure di contenimento previste dai protocolli di cui agli allegati 6, 7 e 8 del D.P.CM. 26 aprile 2020, rispettivamente, per le attività produttive in generale, per i cantieri e per i trasporti e la logistica, espongono il datore di lavoro alla responsabilità penale per lesioni grave colpose (art. 589 c.p.) e omicidio colposo (art. 590 c.p.) con l'aggravante della violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Inoltre, la società potrebbe essere chiamata a rispondere in via pecuniaria ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.



ART. 2 D.P.C.M. 26 aprile 2020

MISURE DI CONTENIMENTO DEL CONTAGIO PER LO SVOLGIMENTO IN SICUREZZA DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE INDUSTRIALI E COMMERCIALI

6. Le imprese le cui attività non sono sospese 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 6, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali, di cui all'allegato 7, e il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo 2020, di cui all'allegato 8. La mancata attuazione dei protocolli che non assicurino adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.



DOCUMENTO TECNICO INAIL – APRILE 2020

Il rischio da contagio da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro può essere classificato secondo tre variabili:

- Esposizione: la probabilità di venire in contatto con fonti di contagio nello svolgimento delle specifiche attività lavorative (es. settore sanitario, gestione dei rifiuti speciali, laboratori di ricerca, ecc.);
- Prossimità: le caratteristiche intrinseche di svolgimento del lavoro che non permettono un sufficiente distanziamento sociale (es. specifici compiti in catene di montaggio) per parte del tempo di lavoro o per la quasi totalità;
- Aggregazione: la tipologia di lavoro che prevede il contatto con altri soggetti oltre ai lavoratori dell'azienda (es. ristorazione, commercio al dettaglio, spetta colo, alberghiero, istruzione, ecc.).



DOCUMENTO TECNICO INAIL – APRILE 2020

Adottare una serie di azioni che vanno ad integrare il documento di valutazione dei rischi (DVR) atte a prevenire il rischio di infezione SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro contribuendo, altresì, alla prevenzione della diffusione dell'epidemia.

Tali misure possono essere così classificate:

- Misure organizzative
- Misure di prevenzione e protezione
- Misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici



DOCUMENTO TECNICO INAIL – APRILE 2020

Misure organizzative

Gestione degli spazi di lavoro

Organizzazione e orario di lavoro



DOCUMENTO TECNICO INAIL – APRILE 2020

Misure di prevenzione e protezione

Informazione e formazione dei dipendenti

Misure igieniche e di sanificazione degli ambienti

Utilizzo di mascherine e dispositivi di protezione individuali (DPI) per le vie respiratorie

Sorveglianza sanitaria e tutela dei lavoratori fragili



DOCUMENTO TECNICO INAIL – APRILE 2020

Misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici

Misurazione temperatura



DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INGRESSO IN ITALIA

L'art. 4, comma 3, del D.P.C.M. 26.4.2020 dispone che "Le persone, che fanno ingresso in Italia con le modalità di cui al comma 1, anche se asintomatiche, sono obbligate a comunicarlo immediatamente al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio e sono sottoposte alla sorveglianza sanitaria e all'isolamento fiduciario per un periodo di quattordici giorni presso l'abitazione o la dimora..." A tale proposito, l'art. 26 del D.L. n. 18/2020 precisa che "Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento". Il comma 8 del già citato art. 4 del D.P.C.M. 26.4.2020 stabilisce che "L'operatore di sanità pubblica e i servizi di sanità pubblica territorialmente competenti provvedono..... alla prescrizione della permanenza domiciliare, secondo le modalità di seguito indicate....."



GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda 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.



SORVEGLIANZA SANITARIA E MEDICO COMPETENTE

La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo) e vanno privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia.

La sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio.

Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy.



SORVEGLIANZA SANITARIA E MEDICO COMPETENTE

Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione". (D.Lgs. 81/08 e s.m.i., art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischio, e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.



TUTELA ASSICURATIVA

L'articolo 42, comma 2, del D.L. 18/2020, convertito in Legge 26/4/2020, n. 27 stabilisce 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 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.



CIRC. INAIL 13 DEL 3 APRILE 2020

Inquadramento della patologia, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro: in questi casi, infatti, la causa virulenta è equiparata a quella violenta.

Sono destinatari di tale tutela, quindi, i lavoratori dipendenti e assimilati, in presenza dei requisiti soggettivi previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nonché gli altri soggetti previsti dal decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 (lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti dipendenti e lavoratori appartenenti all'area dirigenziale) e dalle altre norme speciali in tema di obbligo e tutela assicurativa Inail.

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.



CIRC. INAIL 13 DEL 3 APRILE 2020

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.



CIRC. INAIL 13 DEL 3 APRILE 2020

In proposito, i datori di lavoro pubblico o privato assicurati all'Inail debbono continuare ad assolvere all'obbligo di effettuare, come per gli altri casi di infortunio, la denuncia/comunicazione d'infortunio ai sensi dall'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni.

Particolare attenzione dovrà essere posta nella compilazione della denuncia di infortunio per quanto riguarda la valorizzazione dei campi relativi alla data evento, alla data abbandono lavoro e alla data di conoscenza dei riferimenti della certificazione medica attestante l'avvenuto contagio, cioè ai dati necessari per assolvere l'adempimento dell'obbligo correlato al predetto articolo 53.



CIRC. INAIL 13 DEL 3 APRILE 2020

Si sottolinea, in proposito che solo dalla conoscenza positiva, da parte del datore di lavoro, dell'avvenuto contagio decorrono i termini per la trasmissione telematica della denuncia all'Istituto

OMESSA O RITARDA DENUNCIA INFORTUNIO

Sanzione amministrativa da € 1.291 a € 7.746,85



VERIFICHE ISPETTIVE

Circ. Ministero Interno 14 aprile 2020

Le Prefetture potranno chiedere la collaborazione dei competenti servizi delle Aziende Sanitarie Locali ed avvalersi del supporto delle articolazioni territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ai fini del controllo sulle modalità di attuazione, da parte dei datori di lavoro, delle procedure organizzative e gestionali oggetto del Protocollo Governo-parti sociali del 14 marzo 2020, e, più in generale, sull'osservanza delle precauzioni dettate per la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro e la sussistenza di adeguati livelli di protezione dei lavoratori.



VERIFICHE ISPETTIVE

Circ. INL 149 del 20 aprile 2020

Il supporto da prestare alle Prefetture - U.T.G. dovrà essere:

- a) estraneo allo svolgimento di funzioni di controllo e di accertamento che, nell'esercizio delle loro specifiche qualifiche, competono alle componenti della pubblica sicurezza;
- b) finalizzato alla verifica dell'osservanza, presso le imprese le cui attività non sono sospese, dei "contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19.

A tale proposito, l'INL ha messo a punto modelli di «verbale di verifica Covid 19» e della «check list»



VERIFICHE ISPETTIVE

Gli accertamenti sono esclusivamente volti a verificare se e in quale misura il datore di lavoro abbia adottato le misure di prevenzione previste dal Protocollo del 14 marzo u.s. (ora allegati 6, 7 e 8 del D.P.C.M. 26 aprile 2020).

Come convenuto anche dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con nota prot. n. 4037 del 20.04.2020, alla eventualmente constatata inosservanza di una o più misure prevenzionistiche oggetto del Protocollo non consegue l'irrogazione di sanzioni da parte del personale dell'Ispettorato, che dovrà pertanto trasmettere alle competenti Prefetture l'esito degli accertamenti, ricapitolandolo negli acclusi modelli di verbale e check list alla presente ed evidenziando in essi le omissioni/difformità riscontrate.

Sulla base di tale segnalazione sarà pertanto la Prefettura ad adottare eventuali misure anche di carattere interdittivo in capo all'azienda.