

WeWelfare Webinar

«Fase 3»: oltre la sicurezza, verso il benessere

La ripresa produttiva delle aziende dopo il ***lockdown***: il lavoro tra *Smart Working* e Protocolli anti-contagio

Milano, 30 giugno 2020

Avv. Angelo Zambelli

*Lo Smart Working ante e post
emergenza Covid-19:*

dalla disciplina ordinaria a quella
introdotta dai DPCM, dai Protocolli e
ai c.d. Decreti «Cura Italia» e «Rilancio»

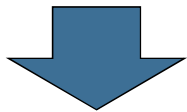
Cos'è lo *Smart Working* o «lavoro agile»?

Art. 18, comma 1, Legge n. 81 del 22 maggio 2017

definisce il lavoro agile quale possibilità, a seguito di accordo tra le parti, di eseguire la prestazione lavorativa, **in parte nei locali aziendali, e in parte al di fuori, senza una postazione fissa, senza vincoli di orario e di luogo e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici**

Quali finalità persegue?

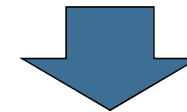
Per l'azienda



incrementare la produttività e la competitività

- Riduzione dei costi logistici e di gestione degli uffici
- Accrescimento della produttività dei lavoratori
- Riduzione dei tassi di assenteismo

Per il dipendente



agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- Riduzione del tempo di spostamento ed incremento del tempo libero
- Contenimento dello *stress*, causato ad esempio dai tempi di trasporto
- Aumento della produttività

Modalità di esecuzione del lavoro subordinato di tipo flessibile

caratteristiche

1. **accordo scritto tra le parti** disciplinante le modalità di esecuzione della prestazione, la durata e i tempi di riposo, gli strumenti di lavoro e il luogo esterno di esecuzione
2. organizzazione **per fasi, cicli ed obiettivi**
3. **no vincoli di orario o di luogo di lavoro:**
 - ✓ **orario:** la quantità di lavoro (durata massima di lavoro giornaliero e settimanale) non può eccedere i limiti derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
 - ✓ **luogo:** la prestazione lavorativa è svolta in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, senza una postazione fissa
4. lavoratore può avvalersi dell'utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa

E' in genere **consigliabile** la **sottoscrizione** da parte del datore di lavoro di apposita **policy aziendale** ovvero di un **contratto integrativo aziendale** disciplinante lo *smart working*

I DPCM e i Protocolli Condivisi per il contrasto dell'**emergenza Covid-19** negli ambienti di lavoro

Il **DPCM 8 marzo 2020** - misura confermata anche dai successivi DPCM - ha previsto la possibilità per i **datori di lavoro** di **attivare**, **fino al termine del periodo di emergenza (31 luglio 2020, salvo proroghe)**, la **modalità di lavoro agile** sull'**intero territorio nazionale** ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni in materia, anche **senza** dover sottoscrivere un **accordo scritto** con il dipendente



semplificazione

- **eliminato** obbligo di sottoscrizione **accordo scritto** con il dipendente
- possibilità di adempiere in **via telematica** all'obbligo di rendere l'**informativa** sui **rischi per la salute e la sicurezza** (mediante *template* disponibile sul sito internet dell'INAIL)

N.B. resta ferma la necessità di rispettare tutte le altre norme che regolano il lavoro agile in materia di orario di lavoro, utilizzo degli strumenti telematici, esercizio del potere organizzativo e di controllo

I DPCM e il Protocollo Condiviso per il contrasto dell'**emergenza Covid-19** negli ambienti di lavoro

➤ I **DPCM** prevedono che:

«in ordine alle attività produttive e alle attività professionali (non sospese), sia **attuato il massimo utilizzo** da parte delle imprese di **modalità di lavoro agile** per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza»

➤ I **Protocolli** per il **contrasto** e il **contenimento Covid-19 negli ambienti di lavoro** (del 14 marzo e 24 aprile 2020 poi divenuti parte integrante della Legge di conversione n. 40 del 5 giugno 2020 del c.d. D.L. «Liquidità» n. 23 dell'8 aprile 2020) prevedono che:

- limitatamente al **periodo di emergenza** dovuta al Covid-19 le imprese potranno utilizzare lo *smart working* per tutte quelle **attività** che possono essere svolte presso il **domicilio** o **a distanza**, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali
- lo *smart working* **continua ad essere favorito** anche nella **fase di progressiva riattivazione del lavoro** in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione

Decreti Legge c.d. «Cura Italia» n. 18 del 17 marzo 2020 (convertito in Legge n. 27 del 24 aprile 2020) e «Rilancio» n. 34 del 19 maggio 2020

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (31 luglio 2020, salvo proroghe)

diritto al lavoro in **modalità agile** i lavoratori

- con **disabilità grave** o **immunodepressione** (o che abbiano nel proprio **nucleo familiare** una persona affetta da tali patologie) mentre quelli con **ridotta capacità lavorativa** hanno solo **priorità** nell'accoglimento delle istanze
- i **genitori lavoratori** dipendenti del settore privato che hanno **almeno un figlio minore di 14 anni**

a condizione che:

- tale modalità di lavoro sia **compatibile** con le **caratteristiche** della **prestazione** (il lavoratore può avvalersi anche di strumenti informatici nella propria disponibilità che non siano stati forniti dal datore di lavoro)
- nel nucleo familiare **non** vi sia **altro genitore** beneficiario di strumenti di **sostegno al reddito** in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e che **non vi sia genitore non lavoratore**
- anche in **assenza** di **accordi individuali**, devono essere **rispettati** gli **obblighi informativi** (salute e sicurezza) e le altre **norme** che regolano il **lavoro agile** (orario di lavoro, retribuzione, esercizio del potere organizzativo e di controllo)

Decreto Legge c.d. «Rilancio» n. 34 del 19 maggio 2020

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (e comunque **non oltre il 31 dicembre 2020**),

lavoro agile può essere applicato **ad ogni rapporto di lavoro subordinato**



- per **tutti i lavoratori** (non solo quelli che siano genitori di figli di età inferiore a 14 anni)
- deve essere **preferita** qualora ne ricorrano le **condizioni** sulla base di quanto disposto dalla decretazione d'urgenza e dai Protocolli sulla sicurezza e sia **compatibile** con le **caratteristiche della prestazione**
- anche in **assenza** degli **accordi individuali** fatto salvo l'assolvimento degli obblighi di informativa (anche per via telematica) e della restante disciplina *ex* Legge 81/2017
- implementata e **favorita** anche al termine del periodo emergenziale (e, quindi, nella c.d. «**fase 3**»)

**Ripresa dell'attività produttiva e
tutela della salute dei dipendenti
nell'emergenza Covid-19
e nella c.d. «fase 3»:**

**i Protocolli Governo-Parti Sociali,
le Circolari INAIL e i D.L. c.d. «Cura Italia» e
«Liquidità»**

Protocolli Governo – Parti Sociali

del 14 marzo 2020 e del 24 aprile 2020

(poi divenuti parte integrante della Legge di conversione n. 40 del 5 giugno 2020 del c.d. D.L. «Liquidità» n. 23 dell'8 aprile 2020)

per il **contrasto e contenimento diffusione Covid-19 negli ambienti di lavoro**

- **scopo**: agevolare le aziende fornendo loro una serie di dettagliate **linee guida** condivise tra le parti finalizzate all'adozione di **misure di sicurezza anti-contagio** negli **ambienti di lavoro** che dovranno essere un punto di riferimento anche nella fase di graduale ripresa (c.d. «Fase 2» e «**Fase 3**»)
- **strumenti**: al fine di applicare efficacemente le misure in questione è **incentivato** l'utilizzo degli **ammortizzatori sociali**, con conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa
- **modalità**: **confronto preventivo** con le **rappresentanze sindacali** presenti sui luoghi di lavoro nonché con i RLS e RLST
- **misure**: le imprese sono tenute ad adottare una serie di **misure di precauzione e sicurezza** (elencate e dettagliate di seguito), che vanno integrate dalle aziende con altre **misure equivalenti** o più incisive secondo le peculiarità dell'organizzazione
- **sanzioni**: **la mancata attuazione dei Protocolli che non assicurino adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza**

Misure di sicurezza

- 1. Informazione:** circa le misure anti-Covid adottate dalle Autorità (obbligo di rimanere presso il domicilio in caso di febbre superiore ai 37,5°, rispetto distanze di sicurezza e regole igieniche, dichiarazione di contatto con persone positive) mediante consegna e/o affissione di dépliant informativi
- 2. Modalità di ingresso in azienda:** datori di lavoro devono/possono rilevare la **temperatura** dei dipendenti (e dei visitatori) ma nel rispetto della disciplina *privacy* (senza registrare i dati acquisiti e/o proteggendone la riservatezza)
- 3. Modalità di accesso dei fornitori esterni:** ridurre occasioni di contatto, rimanere a bordo dei propri automezzi e non fare ingresso negli uffici (divieto utilizzo servizi igienici)
- 4. Pulizia** - su base giornaliera - e **sanificazione** - su base periodica (e con possibilità di fruire di incentivi fiscali) - in azienda
- 5. Precauzioni igieniche personali:** messa a disposizione di specifici dispenser di detergente per la pulizia della mani (in luoghi accessibili a tutti i lavoratori)
- 6. Dispositivi di protezione individuale:** dispositivi indicati dalle autorità sanitarie (ad esempio, obbligo di utilizzo di mascherina chirurgica negli spazi comuni, guanti, liquido detergente, occhiali, camici, tute, cuffie)

N.B. suggeribile integrare il DVR con le misure introdotte dal Protocollo

Misure di sicurezza

- 7. Gestione degli spazi comuni:** contingentamento accessi e ventilazione continua spazi comuni (sanificati periodicamente e puliti su base giornaliera)
- 8. Organizzazione aziendale:** accorgimenti per ridurre i contagi (chiusura reparti non produttivi, turnazione, smart working, rimodulazione spazi di lavoro)
- 9. Gestione entrata e uscita dei dipendenti:** scaglionamento orari di ingresso e turnazioni
- 10. Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione:** limitare al minimo gli spostamenti e le riunioni fisiche
- 11. Gestione di una persona sintomatica in azienda:** immediato isolamento dei lavoratori con sintomi di contagio e collaborazione con l'autorità sanitaria
- 12. Sorveglianza sanitaria, medico competente, RLS:** particolare attenzione ai soggetti fragili (anche in relazione all'età) e al reinserimento dei lavoratori con pregressa infezione (certificazione avvenuta negativizzazione e visita medica *ante* ripresa per verificare idoneità alla mansione)
- 13. Aggiornamento del Protocollo di regolamentazione:** costituzione di appositi Comitati in azienda (con partecipazione di RSA e RLS) ovvero a livello territoriale e/o settoriale per la realizzazione delle finalità del Protocollo

Tutela infortunistica nei casi accertati di infezione da Covid-19
nel c.d. Decreto «Cura Italia» n. 18 del 17 marzo 2020
(convertito in Legge n. 27 del 24 aprile 2020)
e nelle Circolari INAIL nn. 12 e 22 del 3 aprile e 20 maggio 2020

- **l'infezione da Covid-19** - ove contratta in occasione di lavoro - è tutelata dall'INAIL quale **infortunio sul lavoro**
- **l'indennità per inabilità temporanea assoluta** copre anche il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria
- gli **oneri** degli eventi infortunistici sono posti a carico dell'**INAIL** e non incidono sulla misura del premio pagato dal datore di lavoro



- ❖ **Circolare INAIL n. 13 del 3 aprile 2020:** la tutela riguarda **tutti i lavoratori assicurati** qualora sia raggiunta la **prova** (anche per presunzioni) dell'avvenuto **contagio** per **motivi professionali**
 - ❖ **Circolare INAIL n. 22 del 20 maggio 2020:** **non** può desumersi alcun **automatismo** ai fini dell'**ammissione a tutela** dei casi denunciati in quanto è sempre necessario **accertare l'origine professionale** del contagio
- N.B.** i presupposti per l'erogazione dell'indennizzo INAIL **non** devono essere confusi con quelli per la **responsabilità penale e civile** del datore di lavoro che presuppongono la prova rigorosa del nesso di causalità e dell'imputabilità (almeno a titolo di colpa)

Tutela infortunistica nei casi accertati di infezione da Covid-19 nel c.d. Decreto «Liquidità» n. 23 dell'8 aprile 2020 (convertito in Legge n. 40 del 5 giugno 2020)

- ❖ conferma a livello normativo che il **rispetto** dei **Protocolli** e delle **Linee Guida** per la **sicurezza** dei lavoratori - mediante l'adozione e il mantenimento delle **misure** ivi previste - **garantisce** la **tutela** da parte del **datore di lavoro** contro il rischio di contagio da Covid-19, **sollevandolo** dall'eventuale **responsabilità** penale e civile
- ❖ la **responsabilità** del **datore di lavoro** è ipotizzabile **solo** in caso di **violazione** della **legge** o di **obblighi** derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei **Protocolli** e nelle **Linee Guida** governativi e regionali
- ❖ il **rispetto** delle **misure di contenimento** - se vale ad escludere la responsabilità civile del datore di lavoro - **non** è sufficiente per invocare la **mancata tutela infortunistica** nei casi di contagio da Covid-19, non essendo possibile pretendere negli ambienti di lavoro il rischio zero

N.B. la norma conferma l'**indipendenza** del **piano assicurativo** da quello **giudiziario**

Avv. Angelo Zambelli
azambelli@grimaldilex.com