

# *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](mailto:azambelli@grimaldilex.com)*