

## **EMERGENZA COVID-19<sup>1</sup>**

Piccole note operative

Come anticipato nella newsletter pubblicata lo scorso 6 aprile, di seguito una piccola analisi del primo decreto legge e dei suggerimenti operativi che il decreto ha suggestionato.

In data **9 marzo 2020** il Governo ha approvato e pubblicato il Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di “ulteriori” disposizioni attuative del decreto-legge n. 6 del 23 febbraio 2020. Le misure già contenute nel **DPCM<sup>2</sup>** dell’8 marzo 2020 sono state estese a tutta Italia e non solo alla Lombardia e alle 14 province in esso citate.

Le notizie sulla diffusione del COVID-19 impongono, innanzitutto al datore di lavoro di adottare misure atte a prevenire per quanto possibile il rischio di contagio.

Due, in particolare, i riferimenti legislativi:

- a) L’art. 2087 c.c. che impone al datore di lavoro di apprestare tutte le misure di sicurezza idonee al fine di garantire l’integrità psicofisica dei dipendenti
- b) Il D. Lgs. 81/2008 che impone al datore di lavoro di tutelare i lavoratori dall’esposizione a “*rischio biologico*”, con la collaborazione del medico competente, ove presente.

Si ritiene opportuno:

- Provvedere all’aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), così come il **DUVRI<sup>3</sup>** in caso di appalto, per la presenza di tale nuovo rischio biologico, nonché provvedere alla fornitura di DPI idonei ad

assicurare la salute dei lavoratori. Tra questi si può pensare alla installazione di erogatori di gel antibatterici, dotazione di mascherine e guanti protettivi (la dotazione di mascherina non è obbligatoria, almeno al momento, ma è sicuramente caldamente consigliata). **N.B.** la mascherina è diventata DPI e quindi obbligatoria con il D.L. 18 marzo 2020, laddove non sia possibile il rispetto delle distanze di legge.

- Valutare l’opportunità di predisporre un piano di emergenza specifico in caso di rischio di contagio, oltre a provvedere a un protocollo speciale sulla sorveglianza sanitaria (misurazione temperatura ai dipendenti e/o ospiti all’ingresso) anche con particolare riferimento a situazioni di particolare esposizione a rischio (immunodepressi, donne in stato di gravidanza ecc.).
- Divulgazione di materiale informativo a tutti i dipendenti per favorirne la costante formazione e informazione. A tale proposito segnatamente all’Allegato 1 al DPCM 8 marzo, sono state previste specifiche “Misure Igienico Sanitarie” a cui si rimanda
- È caldamente consigliato limitare al massimo gli ingressi a soggetti esterni per evitare assembramenti, invitando, tramite circolarizzazione di informazioni sia individualmente che affissi in bacheche, tutti gli interessati ad adeguarsi.

In caso in cui il datore di lavoro non attuasse tutte le cautele necessarie al fine di prevenire la diffusione del contagio da COVID-19, il lavoratore potrebbe sollevare una eccezione di

<sup>1</sup> COVID-19: Nome del Virus dato dall’Organizzazione Mondiale della Sanità

<sup>2</sup> DPCM: Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri

<sup>3</sup> DVRI: Documento di Valutazione dei rischi Interferenziali

inadempimento e rifiutarsi, più o meno legittimamente, di svolgere la propria prestazione. Di contro, a una corretta applicazione delle misure cautelari, il rifiuto opposto dal lavoratore di svolgere le sue mansioni, potrebbe determinare l'emissione di contestazioni disciplinari.

Quindi, cosa fare? Ecco alcune misure sicuramente utili:

- 1) Attivare protocolli di salute e sicurezza monitorando costantemente la situazione
- 2) Incentivare dipendenti ad affidarsi a soluzioni alternative di lavoro (utilizzo di strumenti di comunicazione a distanza per limitare spostamenti, valutare sostenibilità di prestazioni lavorative da remoto – smart working/telelavoro)
- 3) Provvedere all'immediato aggiornamento del DVR per la presenza di tale nuovo rischio biologico o, nel caso del contratto di appalto, del DUVRI per i rischi di interferenza
- 4) Fornire a tutto il personale dispositivi di protezione individuale idonei al fine di garantire la salubrità degli ambienti di lavoro
- 5) Predisporre un piano di emergenza specifico in caso di rischio di contagio oltre a prevedere un protocollo speciale di sorveglianza sanitaria
- 6) Fornire ai dipendenti informazioni in merito alle modalità di richiesta di assistenza medica
- 7) Invitare i dipendenti a ricorrere alle comuni misure di prevenzione della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria
- 8) Vietare ogni trasferta o transito nelle zone maggiormente a rischio e proibire viaggi nazionali o internazionali non essenziali
- 9) Trattare i dati personali sempre nel rispetto della normativa sulla privacy
- 10) Predisporre, laddove le dimensioni aziendali lo consentano, una "unità di crisi" interna alla società, al fine di gestire e monitorare in modo trasversale l'impatto del COVID-19 sui processi aziendali
- 11) Coinvolgere gli esponenti HR, il medico competente, l'RSPP, e ogni altra figura utile al fine di monitorare le azioni intraprese, i loro riflessi e gestire eventuali segnalazioni di emergenza
- 12) Predisporre idoneo piano di comunicazione, affinché sia possibile comunicare i provvedimenti di natura emergenziale ad ogni lavoratore e le misure intraprese in materia di salute e sicurezza.
- 13) Fornire a tutte le persone che hanno accesso in azienda idonee informazioni in merito alle disposizioni aziendali attuate per contrastare il diffondersi del virus, sottoponendole ai controlli medici in funzione del rischio specifico e/o richiedendo che le stesse autocertifichino di non trovarsi in una delle situazioni per cui è previsto l'isolamento obbligatorio
- 14) Rendere noto ai lavoratori la possibilità di utilizzare il numero verde 1500
- 15) Aumentare i controlli inerenti alla sorveglianza medica, di concerto con il medico competente.

---

## II

### **Pillole del Decreto Cura Italia**

- **Non** c'è alcun obbligo di far smaltire le ferie (o i permessi) ai lavoratori prima di attivare gli ammortizzatori sociali. Sarebbe auspicabile, comunque, smaltire permessi e ferie 2019.
- Per l'anticipazione da parte dell'INPS per tutte le tipologie di ammortizzatori sociali, **non** è obbligatorio dimostrare le difficoltà finanziarie dell'azienda
- **Cessione del quinto** in tempo di ammortizzatori sociali, bisogna fare un distinguo: (i) se la cassa è anticipata dall'INPS, bisognerà dichiararlo nel modello SR41, se (ii) è pagata dall'azienda teoricamente il quinto va ridotto se lo stipendio è ridotto di più di 1/3 (es. stipendio di 2500 euro, indennità di cassa 1060 netta lo stipendio è ridotto di più di 1/3 allora il quinto andrebbe ridotto): suggerire al lavoratore di contattare la finanziaria per la sospensione del finanziamento, diversamente la trattenuta potrebbe essere operata.
- **Proposte di assunzione** prima di emergenza COVID: bisogna fare attenzione: se la proposta è formulata con tutti i crismi della lettera di assunzione, la stessa diventa operativa e automatica e non è possibile risolverla. Se è un semplice impegno, senza molte formalità può essere risolta dal datore di lavoro (anche perché non vi **sarebbero** per il soggetto ammortizzatori straordinari utilizzabili – neanche quelli ordinari) ma il proponendo lavoratore potrebbe agire ai sensi e per gli effetti dell'art. 2932 c.c. (come un qualsiasi contratto preliminare)
- **Congedi (art. 23)**, se richiesti prima della domanda di cassa integrazione valgono. Se richiesti dopo la domanda prevale la cassa integrazione
- **Permessi l. 104/92**, sono 3+3 +12 per i mesi di marzo e aprile. Attenzione, è meglio regolarne l'uso pattuendo eventualmente le parti sociali il preavviso di richiesta.
- **Per le APL**, esiste il loro fondo che autorizza l'utilizzo di uno strumento simile alla cassa integrazione, ma comunque è verosimile possa essere utilizzata la CIGO (art. 19). Attenzione solo che i fondi per questo ammortizzatore sociale sono limitati. Vi è una “moda” di far garantire agli utilizzatori il pagamento dello stipendio laddove non sia possibile azionare alcun ammortizzatore sociale, si tratta di prassi commerciali e non di obblighi di legge.
- **Tempi determinati**: questo potrebbe essere l'unico caso che autorizza la risoluzione prima del termine (art. 1218 c.c., prestazione divenuta impossibile). È possibile, invece, proprio in questo periodo, utilizzare la proroga soprattutto in quei settori dichiarati essenziali. Questo peraltro è anche garantito, in senso lato, dall'art. 46 del decreto Cura Italia che è chiaramente volto al mantenimento del livello occupazionale
- **Recesso in prova**: non è un istituto ricompreso tra quelli vietati dall'art. 46. Bisogna solo fare attenzione che la prova sia stata effettivamente, anche in parte, espletata.
- **Recesso in apprendistato a fine del periodo formativo e dirigenti**: non è un istituto ricompreso tra quelli vietati dall'art. 46,

quindi verosimilmente legittimi. Si ricordi solo che un domani, verosimilmente prevarrà, nelle interpretazioni dei magistrati, una lettura della ratio della norma di cui all'art. 46 che era indirizzata proprio verso il mantenimento dell'occupazione.

- **Cambi appalto:** attenzione ai licenziamenti, oggi ancora di più è necessario avere l'appoggio del sindacato per le risoluzioni consensuali o per le dimissioni, i licenziamenti sarebbero sospesi fino al 16 maggio ex art. 46 decreto Cura Italia.
- **Accordo sindacale:** per la cassa ordinaria non è obbligatorio. E' caldamente consigliato laddove regolamenti bene ogni passaggio relativo alla gestione delle 9 settimane e quindi a esempio, con l'accordo possono essere regolamentati la maturazione dei ratei delle retribuzioni differite, delle ferie (questi istituti in realtà non maturano se la cassa integrazione è a zero ore), percentuale di assenza, alternanza, proroghe di contratti a termine, conferme di proposte di assunzione valutate prima dell'emergenza, termini di preavviso per far rientrare il lavoratore, gestione permessi l. 104.
- **DURC** Sono validi fino al 15 giugno 2020 i documenti attestanti la regolarità contributiva in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020.
- **Sanificazione:** ottima proposta commerciale in questo momento, per chi la effettua, essendo previsto un credito di imposta

Sotto altro profilo, si evidenzia in merito alla **risoluzione contrattuali forza maggiore**, quanto segue. In Italia la forza maggiore NON è

regolamentata per legge! Può essere utilizzata solo se effettivamente e minuziosamente prevista nei contratti resi *inter partes*. Laddove le attività siano definite essenziali, la forza maggiore non può essere utilizzata per le risoluzioni o sospensioni dei servizi. In ogni caso, anche qualora fosse precisamente regolamentata varrebbe esclusivamente per la risoluzione dei contratti e non per l'aumento unilaterale delle tariffe. È possibile, di contro, richiedere la revisione del prezzo ex art. 1664 c.c. specifico per gli appalti.

---

### III

#### **Illegittimo il licenziamento del lavoratore che usa toni forti verso il superiore gerarchico** **Sentenza 3002/2019 del 30.12.2019 – Tribunale di Milano**

Il Giudice dott.ssa Chiara Colosimo, richiamando il Supremo Collegio che aveva già avuto modo di chiarire che non sussiste una condotta disciplinamente rilevante laddove le espressioni irrispettose impiegate dal dipendente siano frutto di una reazione meramente emotiva agita nell'immediatezza di una situazione di difficoltà e/o disagio, ha stabilito la illegittimità del licenziamento intimato a un dipendente che aveva urlato, nei confronti del suo superiore gerarchico (di fronte ad altri colleghi), la frase "ladro tu e l'azienda che mi rubate i soldi ogni mese, il cedolino è sbagliato".

Secondo il Giudice, il contesto ambientale e il fatto che il lavoratore abbia dovuto spesso misurare la non corretta registrazione in busta paga delle ore lavorate, hanno valore dirimente e privano le dichiarazioni di ogni risvolto illecito.

---

#### IV

### **Cambio appalto. Nell'anzianità di servizio anche il periodo pregresso**

**Corte di Cassazione n. 2315 del 31 gennaio 2020**

Nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo in base alla legge 223/1991, che preveda quale criterio di scelta dei lavoratori in esubero l'anzianità di servizio, si deve considerare, in presenza di un precedente cambio di appalto connotato dai requisiti previsti dall'articolo 2112 c.c., anche il periodo svolto presso l'appaltatore uscente. Sono illegittimi, pertanto, i licenziamenti attuati considerando solo l'anzianità dell'ultimo appaltatore e non quella maturata presso l'appaltatore uscente. Se la successione di appalto non si risolve nella mera acquisizione di parte del personale da parte del subentrante, ma si estende a un insieme di beni strumentali organizzati per l'esercizio dell'attività appaltata, si ricade nell'ambito di un trasferimento di ramo d'azienda. Con la conseguenza che i lavoratori transitati alle dipendenze del nuovo datore di lavoro conservano l'anzianità di servizio maturata presso l'appaltatore uscente. Sulla scorta di questa ricostruzione, i giudici ermellini (sent. 2315/2020) stabiliscono l'illegittimità dei licenziamenti adottati a valle di una procedura di riduzione di personale nella quale il criterio di scelta per selezionare i lavoratori in esubero, applicato in base all'art. 5 della l. 223/1991, era costituito dall'anzianità aziendale.

La sentenza si esprime con riferimento a una fattispecie nella quale operava il vecchio testo dell'art.

29, comma 3, del D. Lgs. 276/03, in base al quale, in presenza di cambio appalto, l'acquisizione di personale (per effetto di una clausola sociale, di una previsione di legge o del contratto di appalto) non costituiva trasferimento d'azienda. La Cassazione esclude che tale disciplina possa essere interpretata come una generale esclusione dei vincoli dell'art. 2112 c.c. osservando che, se l'imprenditore subentrante non si limita ad acquisire il personale dell'imprenditore uscente, ma ne eredita la struttura organizzativa, si ricade nell'ambito del trasferimento d'azienda.

---

#### Sommario:

- 1) *Note esplicative emergenza COVID-19*
- 2) *Cura Italia in Pillole*
- 3) *Comportamenti legittimi del dipendente. Tribunale di Milano, sentenza 3002/2019*
- 4) *Cambio appalto, calcolo anzianità*

*Per maggiori approfondimenti o per chiarimenti su altre questioni giuridiche, in particolare in ambito giuslavoristico e contrattuale, rivolgersi a*  
*Avvocato Lorenza Paletto*

[linkedin.com/in/lorenza-paletto-7b63942](https://www.linkedin.com/in/lorenza-paletto-7b63942)

*mobile 334/200.68.76*