

Domande incontro 20.04.2020

Dr. DAL ZOTTO

- 1. *Nell'ambito consegne a domicilio ordini via SMS, pagamento contrassegno Pos, ho qualche obbligo a livello di privacy o posso ritenere il buonsenso una corretta valutazione?***

Qualsiasi trattamento di dati personali per finalità imprenditoriali richiede una serie di valutazioni ed adempimenti di legge. Il sistema di protezione dei dati personali di una attività che fa pochi trattamenti ed in modo poco invasivo sarà molto semplice, ma ci dovrà comunque essere. Il buon senso purtroppo non è sufficiente.

Avv. GALVAGNI

- 2. *In merito alle misure di sicurezza che ha illustrato ieri si chiede per chi lavora in hotel come si può organizzare il lavoro rispettando e garantendo il protocollo di sicurezza.***

In attesa di un Vostro riscontro altre soluzioni operative per la gestione dell'hotel nel rispetto della normativa è l'adozione di vetri di plexiglass per distanziare dipendenti all'accoglienza, sistemi (ne esistono sul mercato e posso darvi indicazioni) per la misurazione della temperatura all'accesso dei locali, sanificazione degli ambienti, rispetto delle distanze nei locali dove viene servito il pranzo/cena, gestione a parte per la zona wellness, formazione del personale della reception sul COVID – 19 e soprattutto gestione del check – in con modalità in rispetto della normativa e distanziamento sociale (fissazione appuntamenti per effettuarlo e/o documenti già precompilati), controllo e verifica dei sistemi di climatizzazione, monitoraggio della condizione dei filtri, scambio d'aria. Vi sarebbe poi da affrontare tutte le tematiche nelle ipotesi di un ospite che presentasse sintomatologia.

- 3. *Se il lavoro del collaboratore può essere svolto da casa è da considerarsi obbligatorio per il datore di lavoro organizzare lo smart-working?***

La formula del collaboratore che lavora da casa è in realtà introdotta dagli anni settanta con il telelavoro che è basato sull'idea che il dipendente abbia una postazione fissa, ma dislocata in un luogo diverso dalla sede aziendale. Per l'appunto, tipicamente a casa del lavoratore. Il telelavoro tradizionale vincola il lavoratore a lavorare da casa e l'azienda trasferisce le medesime responsabilità del posto di lavoro nella casa del dipendente (remote working). Lo smart working invece prevede che l'azienda e il dipendente ridefiniscano in modo flessibile le modalità di lavoro in termini di luogo e di orario. È la mobilità l'elemento che contraddistingue questa formula lavorativa da remoto, la possibilità di svolgere i propri compiti virtualmente in qualsiasi luogo. Anche all'interno dell'azienda, perché no, in ambienti appositamente pensati per il co – working o, sempre più spesso, nelle cosiddette huddle room, spazi dedicati a brevi riunioni improvvisate.

Con questo intendendo che non sempre se il lavoratore lavora non in azienda si debba parlare di smart-working.

Avv. BUSETTI

- 4. *Azienda con 1 amministratore delegato e 1 dipendente: condividiamo presenza in locali uffici, dove siamo in sublocazione, con azienda (senza dipendenti e con solo un amministratore) e com anche un professionista (senza dipendenti). Non c'è assembramento e gli spazi non mancano. Abbiamo qualche ulteriore vincolo con questa emergenza?***

... Evidenzio che non mi è del tutto chiaro se la Sua attività sia, attualmente, in corso ovvero sia sospesa. In ogni caso, considerata l'assenza di dipendenti, (a parte una sola unità lavorativa) e l'ampiezza degli spazi, idonea,

quindi, non solo ad evitare assembramenti (desumo, quindi, che non vi sia rapporto con il pubblico) ma, altresì, a mantenere il “distanziamento sociale”, riterrei che nella sostanza non vi sia, nella pratica, null’altro da aggiungere, pur richiamando la Sua attenzione sul **“protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” dd. 14 marzo 2020**, che, per scrupolo Le unisco in copia. Come può verificare il documento si compone di 12 punti e contiene le linee guida necessarie per agevolare le imprese nell’adozione di protocolli di sicurezza anti contagio e di regolamentazione delle attività negli ambienti di lavoro. In considerazione, peraltro, della ridottissima presenza di dipendenti (uno) e, mi pare di capire, dell’assenza di rapporti con il pubblico, riterrei certamente sufficiente avere attenzione agli obblighi di pulizia e sanificazione e all’adozione, ove necessario, dei dispositivi di protezione individuale. Quanto al dipendente, si tratterebbe di verificare se lo stesso possa utilmente prestare la propria attività lavorativa in regime di *smart working* (lavoro agile). Tenga conto che se nel periodo “pre” Covid, tale modalità di lavoro, ai sensi della legge n. 81/2017, doveva essere prevista nell’ambito di un accordo formalizzato tra datore di lavoro e lavoratore, attualmente essa può essere decisa unilateralmente dalla parte datoriale, restando indifferente il rifiuto od il dissenso del prestatore d’opera. Può, questa, essere un’opzione da vagliare (ovviamente se per l’attività da Lei esercitata e se per l’organizzazione del Suo lavoro, la modalità di lavoro agile sia concretamente spendibile), anche perché un’eventuale responsabilità potrebbe derivare a Suo carico ove il dipendente che, pur potendo prestare il proprio contributo nelle forme del lavoro agile, sia stato fatto in ogni caso venire in azienda, in tale “occasione di lavoro”, abbia contratto l’infezione...;

5. Se il dipendente si ammala di COVID è un infortunio sul lavoro? Se sì, anche se non è stato contagiato sul lavoro? O va dimostrato qualcosa?

L’**art. 42, c. 2 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18** prevede 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 quarantena¹ o di permanenza domiciliare fiduciaria² dell’infortunio 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 l’andamento infortunistico di cui agli artt. 19 e segg. del decreto interministeriale 27 febbraio 2019. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati”. Dalla norma appena citata discende, quindi, che l’occasione di lavoro, per il rischio Covid-19, non si applica solo al personale sanitario ma, altresì, anche tutti gli altri ambiti lavorativi. In particolare richiamo la **circolare Inail 3 aprile 2020 n. 13** secondo la quale: **“Nell’attuale situazione pandemica, l’ambito della tutela riguarda innanzitutto gli operatori sanitari** esposti a un elevato rischio di contagio, aggravato fino

¹ il decreto legge 23 febbraio 2020 n. 6, all’art. 1, lett. h sottopone alla misura della quarantena con sorveglianza attiva “gli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva”.

² il decreto legge 23 febbraio 2020 n. 6, all’art. 1, lett. i prevede l’obbligo (da parte degli individui che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dalla Organizzazione Mondiale della Sanità, di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell’azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all’autorità sanitaria competente per l’adozione della misura di permanenza domiciliare e fiduciaria con sorveglianza attiva”

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. **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, ecc. Anche per tali figure vige il principio della presunzione semplice valido per gli operatori sanitari. **Le predette situazioni non esauriscono**, però, come sopra precisato, **l'ambito di intervento in quanto residuano quei casi, anche essi meritevoli di tutela**, nei quali manca l'indicazione o la prova di specifici episodi contagianti o comunque di indizi "gravi, precisi e concordanti" tali da far scattare ai fini dell'accertamento medico-legale la presunzione semplice...ne discende che, ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere portato dal lavoratore, né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro elemento che in tal senso deponga, **l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale**". Per sintetizzare, quindi, una prima risposta alla Sua domanda riterrei che il rischio da Covid-19 laddove, nel caso specifico, ecceda il rischio alla popolazione generale, ha da considerarsi lavorativo con la precisazione che, in determinati ambiti (quello degli operatori sanitari ovvero quelli che prevedono un costante contatto con il pubblico o con l'utenza) l'occasione di lavoro, in qualche modo, si presume, mentre in altri ambiti, diversi, l'occasione di lavoro non è esclusa, ma deve essere dimostrata e provata sotto il profilo medico-legale.

6. Bar e ristorazione, a fronte di un calo di entrate certo e un calcolo del rischio elevato di contagio, io non posso licenziare il personale?

...con riferimento alla domanda da Lei posta ("bar e ristorazione, a fronte di un calo di entrate certo e un calcolo del rischio elevato di contagio, io non posso licenziare il personale?") ritengo di dover rispondere con le seguenti precisazioni. L'**articolo 46 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18** prevede che: "**A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto la via delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991 n. 223 è precluso per sessanta giorni** e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, della L. 15 luglio 1966 n. 604". Per quanto di suo interesse, quindi, da tale norma discende che: 1. **dal 17 marzo 2020 sino al 16 maggio 2020 è certamente impedito** il licenziamento³ per giustificato motivo oggettivo, previsto dall'art. 3 della L. 15.07.1966 n. 604, motivato cioè "da ragioni inerenti all'attività produttiva,

³ solo per scrupolo rilevo che ove il licenziamento venisse irrogato nonostante il periodo di sospensione, i commentatori (ovviamente, attesa la novità, non vi è nessun intervento della giurisprudenza) ritengono che esso andrebbe considerato nullo, con conseguente tutela reintegratoria forte e, quindi, con reintegra nel posto di lavoro del lavoratore licenziato (a prescindere dal numero dei dipendenti assunti dal datore di lavoro, rimanendo cioè indifferente se vi siano più o meno di quindici dipendenti), commutabile con quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e con il riconoscimento, a titolo di risarcimento del danno, di un'indennità non inferiore a cinque mensilità.

all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa", ipotesi in cui senza dubbio rientrerebbe la situazione da Lei prospettata, caratterizzata da un calo di fatturato e da un elevato rischio di contagio, profili entrambi che potrebbero in astratto giustificare una rivisitazione della organizzazione del lavoro e dell'attività produttiva, con soppressione dell'unità lavorativa; 2. successivamente al 16 maggio 2020, il datore di lavoro ritornerà titolare della facoltà di recesso, per cui ciò che Le è impedito in questo lasso temporale (ribadisco sessanta giorni dal 17 marzo 2020) Le sarà concesso a partire dal 17 maggio in poi, nel rispetto delle regole "ordinarie" disciplinanti le ipotesi di recesso datoriale, per giustificato motivo oggettivo. Nel periodo attuale, invece, Lei potrà senza dubbio mettere in cassa integrazione personale ovvero fargli consumare le ferie maturate...