

STUDIO ASSOCIATO
DI CONSULENZA
DEL LAVORO
**PERIC
DRUFOVKA
SIMEONI**

Spett.li
Aziende Clienti
c/o
Loro Sedi

Gorizia, 27/02/2020

CIRCOLARE 06/2020

Oggetto: Coronavirus piccola guida per il datore di lavoro

L'epidemia da coronavirus, al centro delle cronache degli ultimi giorni, porta alla ribalta un tema di grande interesse. Si tratta delle misure preventive che il datore di lavoro deve adottare, con la collaborazione del medico competente e del R.S.P.P., per tutelare i lavoratori dal rischio biologico.

La propagazione del contagio da coronavirus, al centro delle cronache mondiali degli ultimi giorni, sta proiettando l'attenzione collettiva (di esperti, Istituzioni, cittadini) sulle modalità con cui prevenire il pericolo della progressiva diffusione dell'epidemia, specie in ragione del suo elevatissimo grado di trasmissibilità.

Va da sé che i principali rischi pandemici si concentrano nei luoghi di sosta o transito per consistenti masse di popolazione: aree pubbliche, aperte al pubblico o destinate a eventi a larga partecipazione, mezzi di trasporto e, ovviamente, luoghi di lavoro.

Ad oggi il territorio italiano è diviso in 3 zone:

1. ZONA ROSSA (focolai): Lombardia (Comuni di: Bertonico, Casalpusterlengo, Castiglione D'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini, Castelgerundo), Veneto (Comune di Vò Euganeo)
2. ZONA GIALLA (rischio diffusione): Lombardia, Veneto, Piemonte Liguria, Friuli Venezia Giulia, Trentino – Alto Adige, Emilia Romagna
3. ZONA BIANCA: tutte le altre aree non colpite

Cosa succede nella zona rossa:

- è prevista la sospensione delle attività lavorative per tutte le imprese ad esclusione di quelle che erogano servizi essenziali e di pubblica utilità;
- è prevista la sospensione delle attività lavorative per i lavoratori residenti o domiciliati nei comuni interessati;
- laddove è possibile si può ricorrere allo smart working (attualmente solo fino al 15/03/2020) anche senza l'accordo preventivo con il lavoratore.

Anche per la zona gialla è possibile attivare lo smart working (attualmente solo fino al 15/03/2020), ove possibile, senza l'accordo preventivo con il lavoratore, utilizzando la procedura semplificata.

Via Generale A. Cantore n. 2
34170 GORIZIA

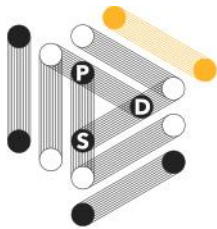
T - +39 0481 538998

F - +39 0481 539441

C.F. - P.IVA: IT01046400311
www.consulenzelavoro.it

Misure preventive sui luoghi di lavoro

I dubbi in merito alle concrete misure preventive del contagio proprio nel contesto lavorativo hanno indotto il Ministero della Salute, con la circolare n. 3190 dello scorso 3 febbraio, a fornire chiarimenti sui comportamenti prescritti agli operatori



STUDIO ASSOCIATO
DI CONSULENZA
DEL LAVORO
**PERIC
DRUFOVKA
SIMEONI**

che, per ragioni lavorative, vengono a contatto con il pubblico; indicazioni che i datori di lavoro hanno l'onere di comunicare all'intero personale dipendente (riportate in allegato alla circolare); la comunicazione può avvenire o tramite pubblicazione nell'intranet aziendale o mediante affissione in bacheca accessibile a tutti i dipendenti.

Il provvedimento riconduce l'emergenza coronavirus all'obbligo, gravante sul datore di lavoro insieme al medico competente ai sensi del D. Lgs. 81/2008 (Titolo X, Capo II), di tutelare i dipendenti dal c.d. "rischio biologico, in funzione della entità del pericolo corrente.

Obblighi per i datori di lavoro

Il datore di lavoro, nell'ambito del modello definito dal codice civile (art. 2087) e dal T.U. sicurezza sul lavoro (D.lgs 81/2008) ha l'obbligo di valutare periodicamente quali sono i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e, sulla base di questa valutazione, deve adottare tutte le misure idonee a ridurre l'esposizione al rischio. A fronte di una situazione di conclamata emergenza, il datore di lavoro deve verificare se il DVR (documento di valutazione dei rischi) è ancora adeguato o se deve essere adattato alla nuova situazione (con particolare attenzione alla valutazione del rischio biologico).

In ragione dei rischi specifici esistenti si devono valutare quali misure concrete adottare (esempio dispositivi di protezione individuali come guanti, mascherine, erogatori di disinfettante antibatterico, la pulizia di con prodotti particolari...).

Fermi restando tali obblighi "minimi", l'imprenditore è poi tenuto ad accortezze ulteriori nei riguardi dei lavoratori in trasferta o distacco presso unità produttive con sede in Cina o in aree geografiche comunque ritenute "a rischio". Ciò in quanto anche in tali ipotesi rimane fermo l'obbligo datoriale di attuare specifiche misure di sicurezza (si veda nello specifico l'art. 18, co.1, lett. e), D. Lgs. n. 151/2015) calibrate anche in funzione delle condizioni sanitarie (si veda l'interpello Ministero del Lavoro n. 11/2016) del luogo della prestazione.

La stessa logica preventiva del "rischio biologico" sta poi orientando le aziende nella gestione del personale che debba recarsi in trasferta nell'area orientale o in zone "a rischio".

Così descritto il quadro attuale, rimane inteso che le misure precauzionali richieste o messe in atto da operatori e datori di lavoro potranno/dovranno progressivamente mutare alla luce dei futuri sviluppi della malattia e delle conseguenti indicazioni fornite dalle Istituzioni nazionali, dall'OMS e dagli esperti del settore.

Per la corretta gestione di eventuali limitazioni regionali si consiglia di visitare i siti delle Regioni nonché i relativi canali istituiti per gestire la problematica.

In questo momento, nel caso in cui l'azienda è costretta a chiudere per ordinanze regionali, comunali... il lavoratore viene considerato in ferie; solamente nei casi in cui sia possibile accedere alla Cassa Integrazione Ordinaria o ai Fondi d'integrazione salariale è possibile richiedere l'intervento dell'ammortizzatore sociale. Sembra che verrà previsto qualche ammortizzatore sociale straordinario per questo periodo ma per il momento nulla è ufficiale.

Lavoratore assente

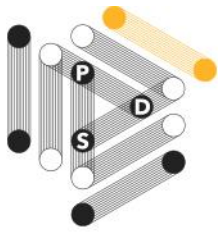
Il lavoratore si può assentare dal lavoro per tre casi che riassumiamo nella seguente tabella:

Via Generale A. Cantore n. 2
34170 GORIZIA

T - +39 0481 538998

F - +39 0481 539441

C.F. - P.IVA: IT01046400311
www.consulenzelavoro.it



STUDIO ASSOCIATO
DI CONSULENZA
DEL LAVORO
**PERIC
DRUFOVKA
SIMEONI**

Quarantena obbligatoria	Qualora il lavoratore si obbliga dal Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria, a misure di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, così come prevista dal D.P.C.M. 23 febbraio 2020, questi dovrà essere considerato in malattia e come tale dovrà essere trattata
Quarantena volontaria	Qualora il lavoratore evidenzia la necessità di porsi in quarantena volontaria, in quanto ha sostato in uno dei comuni indicati nel D.L. 6/2020, ovvero ha avuto rapporti con persone contagiate dal coronavirus, e si trova in attesa di responso da parte del Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria, sarà collocato in ferie e/o permesso, in attesa del responso dell'azienda sanitaria.
Altri casi	Il lavoratore sarà tenuto a prestare la sua attività normalmente e l'assenza potrebbe avviare un procedimento disciplinare

Chiudiamo questo approfondimento con uno schema di punti da seguire:

- a. se ci sono lavoratori residenti o domiciliati nelle zone rosse, questi lavoratori devono restare a casa e l'azienda può ricorrere allo smart working laddove sia possibile;
- b. ogni azienda deve valutare se è necessario aggiornare il DVR e definire eventualmente le misure concrete da adottare per salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori, d'intesa con il medico competente e il R.S.P.P.;
- c. i lavoratori devono attenersi alle indicazioni fornite dal Ministero della Salute in ordine ai comportamenti da tenere;
- d. le aziende delle regioni della zona gialla possono comandare i dipendenti a lavorare da casa in modalità smart working;
- e. laddove non sia possibile attivare lo smart working e l'azienda intenda sospendere la prestazione lavorativa dei dipendenti, la sospensione è a carico dell'azienda e va retribuita;
- f. laddove sia il lavoratore a non volersi recare al lavoro e non sia possibile lavorare in smart working, l'assenza andrà imputata a ferie, anche comandate, o permessi con il consenso del lavoratore, restando altrimenti ingiustificata;
- g. lavorare in smart working non è un diritto del lavoratore ma una modalità che l'azienda può attivare al fine di contenere i rischi di contagio;
- h. dove per effetto della situazione di emergenza, si determini un improvviso calo di lavoro, anche fuori dalle zone in cui vi è il divieto di lavoro, l'azienda potrà attivare se ricorrono i presupposti normativi, gli strumenti di Cassa Integrazione Ordinaria o Fondi Integrazione Salariale.

Sperando di aver fatto cosa gradita e ringraziando per l'attenzione porgiamo cordiali saluti.

STUDIO PERIC DRUFOVKA SIMEONI

Via Generale A. Cantore n. 2
34170 GORIZIA

T - +39 0481 538998

F - +39 0481 539441

C.F. - P.IVA: IT01046400311
www.consulenzelavoro.it

Allegati: 1. Locandina con comportamenti da seguire
2. Fascicolo con comportamenti da seguire