

# PILLOLE DI DIRITTO DEL LAVORO

Avv. Valentina Verga



# PROTOCOLLO COVID-19

## PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Viene sottoscritto il 14 marzo 2020 dal Governo e dalle Parti Sociali (Cgil-Cisl-Uil e associazioni datoriali) al fine di prevedere una serie di misure a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in azienda.

**OBIETTIVO:** “fornire indicazioni operative finalizzate ad incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l’efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l’epidemia di COVID-19”.

**PUNTO CENTRALE:** la prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione”.

## QUALI SONO LE MISURE PREVISTE DAL PROTOCOLLO?

1. INFORMAZIONE
2. MODALITA' DI ACCESSO ALLA SEDE DI LAVORO
3. MODALITA' DI ACCESSO DI FORNITORI ESTERNI E VISITATORI
4. PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA
5. PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE
6. GESTIONE SPAZI COMUNI
7. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE
8. GESTIONE ENTRATA/USCITA DIPENDENTI
9. SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI E FORMAZIONE

# INFORMAZIONE

**Con febbre oltre 37.5** o altri sintomi influenzali vi è l'obbligo di rimanere al proprio domicilio e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;

È vietato accedere in azienda in presenza di condizioni di pericolo (es. sintomi di influenza,, provenienza da zone a rischio; contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti);

E' obbligatorio informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa.

# MODALITA' DI ACCESSO ALLA SEDE DI LAVORO

- È possibile sottoporre il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, al controllo della temperatura corporea, da parte di soggetti che istituzionalmente svolgono dette funzioni in modo qualificato.
- La persona trovata con una temperatura superiore a **37,5°** dovrà essere momentaneamente isolata e le dovrà essere fornita una mascherina.

**ATTENZIONE: la rilevazione della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e pertanto deve avvenire nel rispetto della disciplina sulla privacy**

- **ASTENERSI** dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa.

# MISURAZIONE DELLA TEMPERATURA CORPOREA

**SI:** rilevare la temperatura

**NO:** registrare il dato acquisito, a meno che ciò serva per impedire l'accesso del lavoratore all'unità produttiva

Fornire sempre l'informativa sul trattamento dei dati, anche in forma orale

**Definire delle misure di sicurezza idonee a proteggere i dati rilevati;** l'unico dato personale accessibile al datore sarà quello sulla temperatura corporea dei singoli dipendenti, individuare gli incaricati dei rilevamenti e pur sommariamente istruirli sulle modalità di svolgimento delle operazioni e sulle responsabilità gravanti sugli stessi

# LA SORVEGLIANZA SANITARIA

- dare prevalenza alle visite preventive, alle visite a richiesta e alle visite da rientro da malattia,
- non interrompere la sorveglianza sanitaria periodica perché utile per intercettare possibili casi e sintomi sospetti di contagio;
- Il medico competente è tenuto a segnalare all'azienda l'eventuale presenza di situazioni di particolare fragilità dei dipendenti, oltre che di loro eventuali patologie attuali o pregresse.

**ATTENZIONE:** il contagio da coronavirus in occasione di lavoro è assimilato all'infortunio sul lavoro (art. 42, comma 2 D.L. Cura Italia) e il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, è assimilato alla malattia ai fini del trattamento economico, pur non essendo computabile ai fini del periodo di comporta

# MODALITA' DI ACCESSO DI FORNITORI ESTERNI E VISITATORI

- A. Gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi;
- B. Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera
- C. Va ridotto l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione, ...), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali.

**NOTA BENE:** Le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.



# PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA E PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

Deve essere assicurata **la pulizia giornaliera** e la **sanificazione periodica** dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago, dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione nonché alla loro ventilazione.

L'azienda può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga), con conseguente chiusura di reparti a rotazione.

Si raccomanda:

L'utilizzo delle mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie, qualora le mansioni espletate non consentano di rispettare la distanza interpersonale di un metro e non sia possibile adottare altre soluzioni organizzative.

L'azienda potrà inoltre preparare il liquido detergente secondo le indicazioni fornite dall'OMS.

# GESTIONE SPAZI COMUNI E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

1. **Contingentare** l'accesso agli spazi comuni (mense aziendali, aree fumatori e spogliatoi) utilizzando ventilazione, soste ridotte e distanze di sicurezza (sappiamo che oggi si parla di almeno un metro e mezzo);
2. Chiusura dei reparti diversi dalla produzione;
3. Incentivazione **Smart Working**;
4. Assicurare un **piano di turnazione** dei dipendenti dedicati alla produzione;
5. Sospensione viaggi e trasferte.

# GESTIONE ENTRATA/USCITA DIPENDENTI, SPOSTAMENTI, RIUNIONI

1. **Favorire orari di ingresso e di uscita scaglionati** con ingressi ed uscite separate;
2. **Garantire la presenza di detergenti**, debitamente segnalati da apposite indicazioni;
3. **Sospensione riunioni** ed eventi formativi se non a distanza

# MISURE A SOSTEGNO DEL REDDITO NEL D.L. CURA ITALIA

1. Misure di sostegno per le famiglie con figli di età fino A 12 anni, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia E delle attività didattiche di cui al dpcm 4 marzo 2020
2. Misure di sostegno al reddito di lavoratori subordinati E autonomi
3. Estensione delle misure in materia di ammortizzatori sociali

# CONGEDO ED INDENNITA'

**COSA:** congedo parentale straordinario

**DA QUANDO:** A decorrere dal 5 marzo 2020

**PER CHI:** ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato ( anche per gli iscritti a gestione separata) con figli di età non superiore ai 12 anni, (nessun limite se disabili)

**DURATA:** per un periodo continuativo o frazionato pari nel massimo a 15 giorni,

**INDENNITÀ:** pari al 50% della retribuzione, con contribuzione previdenziale figurativa.

**COME:** fruizione riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni ma nel nucleo familiare non deve esservi altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore

# PER FIGLI TRA 12 E 16 ANNI?

**CONDIZIONE:** Se nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore

**STRUMENTO:** diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado;

**NESSUNA INDENNITA'** o riconoscimento di contribuzione figurativa, con **DIVIETO DI LICENZIAMENTO** e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

# BONUS BABY SITTING – ALTERNATIVA AL CONGEDO

**CHI:** lavoratori dipendenti ma anche autonomi non iscritti all'Inps con figli minori di 12 anni

**COSA:** bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dei servizi educativi.

**COME:** viene erogato mediante il libretto famiglia e il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'Inps

# ESTENSIONE DURATA PERMESSI RETRIBUITI EX LEGGE 104/92

Il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è **incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.**



# SOSPENSIONE LICENZIAMENTI

- **LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

Effetto preclusivo: dal 18 marzo al 16 maggio

Ma la sospensione vale anche per le procedure in corso alla data del 17 marzo purchè iniziate dopo il 23 febbraio 2020

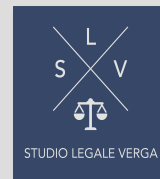
- **LICENZIAMENTO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

L'effetto sospensivo vale esclusivamente dall'entrata in vigore del decreto, ovvero dal 18 marzo, e per i successivi 60 gg

- **ALTRI LICENZIAMENTI (GMS O GIUSTA CAUSA)**

Nessuna novità

# GRAZIE PER L'ATTENZIONE



Avv. Valentina Verga

Via Maino 12, Busto Arsizio

0331.623115 | [avv.valentinaverga@gmail.com](mailto:avv.valentinaverga@gmail.com)