VADEMECUM PER LA FASE 2

La ripresa delle attività aziendali

deBerardinis Mozzi

GIUSLAVORISTI PER L'IMPRESA

OBBLIGHI PRINCIPALI DEL NUOVO ASSETTO:

Il **Protocollo** è richiamato normativamente dall'art. 2, comma 10, DPCM 10/4/2020 e sarà il modello di riferimento anche per i futuri interventi legislativi

RISPETTO SCRUPOLOSO DEL

"PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE DEL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO"

sottoscritto tra le parti sociali il 14 marzo 2020

ATTRAVERSO UNA SERIE DI OBBLIGHI

- informazione
- controllo degli ingressi ed accessi in azienda
- utilizzo dei DPI
- pulizia e sanificazione dei locali
- regolamentazione uso spazi comuni
- riduzione spostamenti, anche a fini formativi
- gestione eventuali casi sintomatici

de Berardinis Mozzi | all rights reserved

BUONA PRASSI CONSIGLIATA:

CONDIVIDERE PROTOCOLLI E PROCEDURE OPERATIVE CON:

RAPPRESENTANTI SINDACALI

MEDICO COMPETENTE

RAPPRESENTANTI AZIENDALI

RSPP

Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione

RLS

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

La condivisione delle decisioni e delle responsabilità con tutti i soggetti interessati è un vantaggio!

de Berardinis Mozzi | all rights reserved

SENZA DIMENTICARE:

CIRCA IL : DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

*Redazione di un **documento aziendale** che raccolga tutte le regole/procedure aziendall in materia di prevenzione e sicurezza da rischio Covid-19: tale documento dovrà poi essere allegato al **Documento di Valutazione dei rischi.***

(cfr. Nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 89/2020)

CIRCA IL: COMITATO INTERNO

*Costituzione in azienda di un **Comitato interno** per gestire e monitorare l'impatto del Coronavirus sui processi aziendali: Esso dovrà anche verificare e aggiornare periodicamente il c.d. protocollo di regolamentazione, con partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.*

(ai sensi dell'art. 13 del Protocollo condiviso del 14 marzo 2020)

Adempimento molto importante anche al fine di condividere con tali soggetti la responsabilità delle decisioni prese in tema di sicurezza, così come delle procedure e delle cautele adottate.

de Berardinis Mozzi | all rights reserved

SPOSTAMENTI ALL'INTERNO DELL'AZIENDA:

Il datore di lavoro dovrà **limitare gli spostamenti** anche **all'interno dei propri siti**, nonché organizzare la compartimentazione dell'azienda e delle sue attività, ove possibile: ciò anche al fine di evitare la chiusura totale per sanificazione dei locali, nell'ipotesi di accertamento di un caso sintomatico con rischio di contagi.

*In ogni caso, sarà opportuno predisporre un **piano di emergenza** specifico in caso di rischio di contagio, oltre che prevedere un protocollo speciale per la sorveglianza sanitaria*

de Berardinis Mozzi | all rights reserved

DPI e CREDITO DI IMPOSTA:

Per l'acquisto di **dispositivi di protezione** nei luoghi di lavoro, oltre che per qualsiasi operazione di sanificazione è previsto un credito d'imposta del 50% per le spese sostenute e fino ad un massimo di € 20.000.

ai sensi della lettura correlata dell'art. 64 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 e dell'art. 30 del D.L. 8 aprile 2020, n. 23.

Inoltre, è utilizzabile la sospensione in cassa integrazione per i dipendenti interessati dalla chiusura dei locali aziendali nei giorni in cui si svolgono le operazioni di sanificazione.

de Berardinis Mozzi | all rights reserved

IL CONTROLLO:

Attenzione ai **sistemi di controllo** sul rispetto delle misure di sicurezza da parte di tutti

L'azienda deve preoccuparsi non solo di **dotare** i lavoratori di tutti i dispositivi di protezione ritenuti necessari e opportuni, ma anche deve sempre **sorvegliare** che gli stessi siano correttamente utilizzati dai dipendenti.

In base ai consolidati principi giurisprudenziali sulla responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza.
Cfr. art. 2087 c.c. e, tra le tante, Cass. civ., sez. lav., 5.12.2017, n. 29115.

E IN CASO DI COMPORTAMENTI NEGLIGENTI, IL DATORE DI LAVORO POTRÀ AGIRE ANCHE DISCIPLINARMENTE

de Berardinis Mozzi | all rights reserved

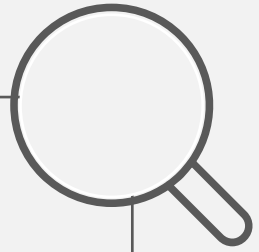
SMART WORKING O LAVORO AGILE:

Resta fermo il **massimo utilizzo possibile** delle modalità di lavoro agile

Ai sensi della legge 81/2017, pur nella forma semplificata del D.P.C.M. 1° marzo 2020

Se nella prima fase emergenziale potevano risultare comprensibili accordi e informative "frettolose",
nella **FASE 2** lo smart working dovrà essere meglio regolamentato in funzione delle esigenze aziendali e soprattutto fornendo adeguate informative, a tutti i lavoratori interessati.

Ai sensi della normativa privacy e dell'art. 4 Stat. Lav.



de Berardinis Mozzi | all rights reserved

GLI ASPETTI PENALI:

In caso di insufficiente o inadeguata applicazione delle misure, il datore di lavoro può ricevere contestazioni di natura penale, ad esempio per **lesioni personali colpose**, o addirittura per **omicidio colposo**

Occorre pertanto un'adeguata verifica dell'adeguatezza del c.d. **Modello 231** e delle funzioni attribuite **all'Organismo di Vigilanza**, così come una valutazione sulla attivazione di nuovi flussi informativi verso quest'ultimo.

de Berardinis Mozzi | all rights reserved

deBerardinis Mozzi

GIUSLAVORISTI PER L'IMPRESA

ROMA | Via Paolo di Dono, 3/A
+39 06 51957321

MILANO | Via Savona, 19/A
+39 02 83660848

studiolegale@pdbvm.it

CASTALDI PARTNERS
DE BERARDINIS & MOZZI
LABOUR ALLIANCE

PARIS | 73, Boulevard Haussmann

LONDON | 25, Southampton Buildings

LYON | 6, Place Bellecour