

CGMA

STUDIO LEGALE ASSOCIATO

www.cgmalex.it

avv. Giovanni Bertola



 Legalmondo

aigamm
Associazione Italiana Giovani Avvocati
SEZIONE DI PIACENZA

EMERGENZA COVID-19 E DIRITTO DEL LAVORO

Piacenza, 12 novembre 2020

Temi trattati

- I provvedimenti normativi
- I temi che non saranno trattati
 - Ammortizzatori sociali / indennità varie / contratti a termine
- Il 'blocco' dei licenziamenti:
 - Disciplina attuale
 - Evoluzione della norma e il rapporto con i trattamenti CIG
 - Le eccezioni
 - La violazione
 - L'uscita dall'emergenza
- Covid-19 e tutela della salute dei lavoratori
 - Art. 2087 c.c.
 - I Protocolli
 - Gli obblighi dei datori di lavoro
 - Contagio e malattia professionale
 - Assenza dal lavoro per Covid
- Lo '*smart-working*'
 - Disciplina generale del lavoro agile
 - Disciplina d'emergenza del lavoro agile
 - Prospettive

provvedimenti normativi

- D.L. n. 18/2020 “Cura Italia”
- Legge n. 27/2020, conversione decreto “Cura Italia”
- D.L. n. 34/2020 “Rilancio”
- Legge n. 77/2020, conversione decreto “Rilancio”
- D.L. n. 104/2020 “Agosto”
- Legge n. 126/2020 conversione decreto “Agosto”
- D.L. n. 137/2020, “Ristori”



I temi che non
saranno trattati

- Ammortizzatori sociali
CIGO CIGS TIS
- Sgravi contributivi e
contributo CIG
- Indennità/bonus/permessi
- Contratti a termine



Blocco dei licenziamenti norma vigente Art. 12 decreto 'Ristori'

9. Fino al **31 gennaio 2021** resta **precluso l'avvio** delle procedure di cui (...) e restano altresì **sospese** le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

10. Fino alla stessa data di cui al comma 9, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la **facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all' articolo 7 della medesima legge.

11. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 9 e 10 **non si applicano** nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle ipotesi di **accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo**, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Blocco dei licenziamenti Evoluzione della norma

- Progressivo spostamento del termine (21 marzo?)
- Rapporto con CIG
- Introduzione di eccezioni

Blocco dei licenziamenti

Le eccezioni esplicite

- Cessazione attività
(anche per fallimento)
- Accordo collettivo
(solo adesione volontaria - NASpI)



Blocco dei licenziamenti

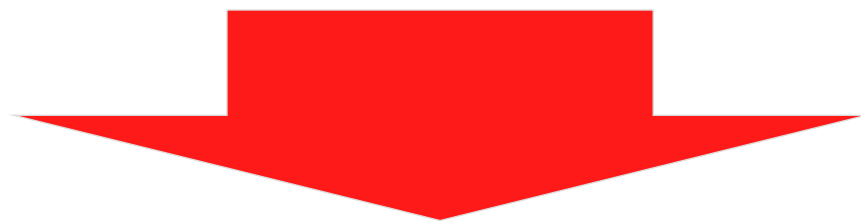
Le eccezioni 'implicite'

- Licenziamenti disciplinari
- Scadenza termine
- Apprendisti (?)
- Licenziamenti periodo di prova
- Licenziamenti dirigenti
- Lavoratori domestici
- Maturazione diritto a pensione
- Superamento comporta (?)



Blocco dei licenziamenti

Licenziamento in violazione del divieto



Licenziamento nullo → (art. 18 St. Lav.)

Possibile accordo in sede protetta

Blocco dei licenziamenti passato ...e futuro

D.lgs Lgt. N. 523 del 21 agosto 1945

Dispose un blocco dei licenziamenti che durò fino al 7 agosto 1947.

Se ne uscì progressivamente con accordi interconfederali.

Per l'uscita dall'emergenza

...forse sarebbe opportuno uno sblocco progressivo anche nel 2021



Salute e sicurezza sul lavoro

◦ Art. 2087 c.c.- Tutela delle condizioni di lavoro.



L'imprenditore è tenuto ad adottare
nell'esercizio dell'impresa le misure che,
secondo la particolarità del lavoro,
l'esperienza e la tecnica, sono
necessarie a tutelare l'integrità
fisica e la personalità morale dei
prestatori di lavoro.

Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 29 bis D.L. n. 23 del 8.8.2020

Decreto «Liquidità»

(articolo inserito con la legge di conversione (n. 40 del 5.6.2020)

1. Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, **i datori di lavoro** pubblici e privati **adempono all'obbligo di cui all'articolo 2087** del codice civile **mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso** di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, **sottoscritto il 24 aprile 2020** tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e **negli altri protocolli** e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

I protocolli

1. Protocollo generale (14 marzo, integrato 24 aprile)

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro fra il Governo e le parti sociali.

<https://www.trovanorme.salute.gov.it/norme/dettaglioAtto?id=74482&articolo=23>

2. Protocollo trasporti e logistica (20 marzo)

Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica.

<https://www.trovanorme.salute.gov.it/norme/dettaglioAtto?id=76873&articolo=26>

3. Protocollo cantieri (24 marzo)

Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri.

<https://www.trovanorme.salute.gov.it/norme/dettaglioAtto?id=76873&articolo=25>

Salute e sicurezza sul lavoro



Obblighi del datore di lavoro

- Tutti:
applicare le prescrizioni del protocollo generale e, nel caso di quelli di settore
- Datori di lavoro con «rischio specifico Covid»:
aggiornare DVR ed uniformarsi a esso

Salute e sicurezza sul lavoro



Contagio da Covid-19; malattia generica o professionale?

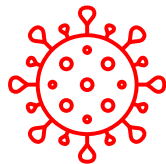
Malattia professionale

INAIL la prevede, ma richiede «*occasione di lavoro*» presunzione semplice per professioni sanitarie e altre ad «*elevato rischio di contagio*» (Circ. INAIL n.13/2020) per altre attività onere a carico del lavoratore.

Assenza dal lavoro per Covid

Malattia:

- Lavoratore contagiato malato
- Lavoratore in quarantena (che non presti *smart-working*)
- Lavoratore 'fragile' (che non presti *smart-working*)



...situazione problematica per lavoratori fragili con patologie non comprese nell'art. 26 comma 2 Decreto «Cura Italia»

Lavoro agile (smart-working)



Artt. 18 e ss. legge n. 81/2017

Accordo individuale

- disciplina;
- tempi;
- modi;
- strumenti;
- potere di controllo;
- formazione;
- salute e sicurezza.

Lavoro agile ed emergenza Covid-19

Art. 90 D.L. n. 34/2020 «Rilancio»

- Non occorre accordo individuale
- Sufficiente consegnare informativa generica sui rischi disponibile su sito INAIL
<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>
- Utilizzabili anche strumenti propri del lavoratore

Fino a quando?: tutta la durata dello stato di emergenza.

31.12.2020- 31.1.2021 (?)

Lavoro agile ed emergenza Covid-19



Il lavoratore ha diritto al lavoro agile?

No, a meno che non rientri in una di queste 2 categorie:

- un genitore di minore sotto i 14 anni;
- lavoratori 'fragili' (tutti).

Il datore di lavoro può imporre il lavoro agile?

Sì

Lavoro agile ed emergenza Covid-19

Prospettive

Quando terminerà lo stato di emergenza si dovrebbe tornare alla disciplina ordinaria della L. n. 81/2017.

...sarebbe opportuno modificarla alla luce dell'esperienza di questi mesi?



CGMA
STUDIO LEGALE ASSOCIATO

www.cgmalex.it

avv. Giovanni Bertola

 AGI
Avvocati Giovani Italiani

 Legalmondo


Associazione Italiana Giovani Avvocati
SEZIONE DI PIACENZA

Grazie per l'attenzione