UIL VENETO

IL SINDACATO DEI CITTADINI

Guida al Decreto Ristori

Sgravi, Smart Working, Ammortizzatori sociali, Salute, Sicurezza

A cura dell'ufficio Ambiente Salute e Sicurezza Uil Veneto
Versione Novembre 2020

Cassa del decreto agosto anche per gli assunti dopo il 13 luglio

Nel decreto legge 149/2020 (Ristori bis pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 9 novembre) interviene per adeguare la normativa sulle integrazioni salariali rispetto alle misure del Dpcm del 3 novembre 2020. L'articolo 12, comma 2, del Ristori bis stabilisce che «i trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 12 del decreto legge 28 ottobre 2020 numero 137 sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto legge». La previsione porta a riconoscere la cassa integrazione ai lavoratori che risultano in organico alla data del 9 novembre 2020 ciò perché il decreto legge 149 («presente decreto legge») è entrato in vigore in quella data.

REQUISITO GENERALE

Accede agli ammortizzatori dei decreti legge 104 (18 settimane) e 137 (altre 6 settimane) chi è in forza in azienda al 9 novembre

ANZIANITÀ AZIENDALE	AMMORTIZZATORE
Lavoratori assunti tra il 24 febbraio e il 17 marzo (Dl 23/2020) nonché i lavoratori in forza alla data del 25 marzo (Dl 18/2020)	Possono entrare nei programmi di cassa integrazione aziendali anche con riferimento ai contratti rinnovati successivamente a queste date indipendentemente dai loro periodi
Lavoratori assunti dopo il 25 marzo ma in forza al 13 luglio	Dovrebbero aver diritto a entrare nei programmi di cassa integrazione anche per i contratti rinnovati successivamente
Lavoratori assunti dopo il 13 luglio e in forza al 9 novembre	Hanno diritto a entrare nei programmi di cassa integrazione relativi alle 6 settimane utilizzate dopo il 15 novembre indipendentemente se provenienti dal Dl 104/2020 o dal Dl 137/2020
Lavoratori assunti contratti a termine in periodi che non coincidono con una delle date sopra indicate e rinnovati dopo il 9 novembre, ovvero lavoratori assunti dopo il 9 novembre	Non hanno diritto a entrare nei programmi di cassa integrazione

Nuove risorse per artigiani e somministrati

La cassa integrazione ai nuovi assunti dopo il 13 luglio 2020 è concessa nei limiti di 57.8 milioni di euro e l'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa. Qualora dalle verifiche emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica il limite di spesa, l'istituto di previdenza non prende in considerazione ulteriori domande. Per la prima volta, dunque, il legislatore mette nero su bianco che l'Inps, esauriti i fondi, non può più riconoscere la cassa integrazione. Nel caso specifico a quelli assunti dopo il 13 luglio e in forza al 9 novembre.

RISORSE DEL RISTORI 1

Contemporaneamente, l'articolo 32, comma 8, del decreto legge 137/2020 stabilisce che i fondi regolati dall'articolo 27 del decreto legislativo 148/2015 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità previste per la generalità dei lavoratori. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione è stabilito complessivamente nel limite massimo di 450 milioni per l'anno 2020 ed è assegnato ai rispettivi fondi (artigianato e somministrazione) con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze. Il meccanismo di riconoscimento è sempre lo stesso, poiché le somme sono trasferite ai rispettivi fondi con uno o più decreti del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con quello dell'Economia e delle finanze.

RISORSE DEL RISTORI 2 PER L'ARTIGIANATO

Con una ulteriore norma contenuta nell'articolo 20 del Dl Ristori bis, i fondi bilaterali di cui all'articolo 27 del Dlgs 148/2015 sono autorizzati a utilizzare le somme stanziate dall'articolo 1, comma 7, del decreto legge 104/2020 anche per le erogazioni dell'assegno ordinario Covid-19 fino alla data del 12 luglio 2020. Come spiega la relazione tecnica, la norma nasce dall'esigenza rappresentata dal fondo artigiani, il quale ha comunicato di poter garantire la prestazione ai lavoratori del settore, per l'intero anno 2020 qualora autorizzato a impiegare le risorse assegnate per coprire la cassa integrazione del Dl 104/2020 anche per corrispondere le prestazioni riferite a periodi anteriori al 13 luglio.

Prestazioni
I fondi di solidarietà bilaterali alternativi sono regolati dall'articolo 27 del Dlgs 148/2015 e possono erogare un assegno ordinario e un assegno di solidarietà

Finanziamento
Di norma tali fondi si finanziano tramite un'aliquota contributiva versata dagli aderenti. Nella fase di emergenza il Governo ha destinato loro fondi aggiuntivi

Sei settimane di Cig per chi ha esaurito il vecchio plafond

Le aziende che hanno ancora a disposizione tutto o in parte le 18 settimane del decreto legge 104/2020 le utilizzeranno fino al 31 dicembre. Le imprese che le hanno esaurite potranno accedere al nuovo pacchetto di sei settimane. Quelle aziende che termineranno le 18 settimane nel periodo compreso tra il 16 novembre e il 31 dicembre, potranno accedere alle settimane residue previste dal Dl 137/2020 È un po' articolato il sistema di riconoscimento della cassa integrazione, ma l'obiettivo dell'articolo 12 del decreto 137/2020 Ristori 1, è accompagnare le imprese e i lavoratori con la tutela della cassa integrazione fino al 31 dicembre.

DUE PLAFOND

Il decreto 137/2020 consente di utilizzare un doppio canale di cassa integrazione almeno fino a fine anno:

il primo, riguarda le aziende che hanno solo in parte richiesto e ottenuto l'autorizzazione delle 18 settimane del Dl 104/2020, le quali dovranno proseguire il percorso fino al 31 dicembre utilizzando le prime nove settimane libere da oneri e le ulteriori nove pagando, ove dovuto, il contributo aggiuntivo. In questo caso, i periodi di cassa utilizzati oltre il 15 novembre e fino al 31 dicembre si computeranno nel limite delle sei settimane rispettando le previsioni del Dl 137/2020.

il secondo, riguarda i datori di lavoro che potranno accedere da subito alle nuove sei settimane poiché hanno esaurito le 18 settimane al 15 novembre.

Questa opportunità riguarda anche le aziende riconducibili ai codici Ateco espressamente richiamati nel Dl 137/2020 che fa riferimento al Dpcm del 24 ottobre 2020. Questo significa che tutte le altre aziende che hanno subito restrizioni o chiusure con i successivi Dpcm od ordinanze regionali sono escluse dalla cassa integrazione.

Le aziende comprese nel Dpcm 24 ottobre potranno utilizzare sicuramente la cassa senza oneri aggiuntivi. Per le altre il contributo aggiuntivo è parametrato alla riduzione del fatturato così come già previsto dal Dl 104/2020 Lasciare in piedi questa doppia possibilità sembra rispondere anche alla volontà di valorizzare le aziende virtuose le quali, non avendo ancora utilizzato le prime 9 settimane libere da oneri del Dl 104/2020, in questa fase di ricaduta dell'epidemia potranno ancora utilizzarle almeno fino a fine anno.

Le regole

Accesso agli ammortizzatori previsti dai decreti legge 104/2020 e 137/2020

SITUAZIONE	AMMORTIZZATORI UTILIZZABILI
Aziende che al 15 novembre ancora non hanno utilizzato tutte le 18 settimane di cassa integrazione prevista dal Dl 104/2020	Potranno continuare a utilizzare le settimane residue anche dopo il 15 novembre e i periodi di cassa utilizzati oltre tale data e fino a fine anno si computeranno nel limite delle 6 settimane rispettando le previsioni del Dl 137/2020
Aziende che al 15 novembre hanno esaurito interamente le 18 settimane previste dal Dl 104/2020, ovvero che hanno subito restrizioni o chiusure in possesso del codice Ateco richiamato nel Dpcm 24 ottobre 2020	Hanno diritto alle 6 settimane di cassa integrazione prevista dal Dl 137/2020 ma solo se sono in possesso dei codici Ateco espressamente richiamati dal Dpcm del 24 ottobre
	Sono escluse le aziende che hanno subito restrizioni o chiusure con i successivi Dpcm od ordinanze regionali. Le aziende comprese nel Dpcm 24 ottobre potranno utilizzare sicuramente la cassa senza oneri aggiuntivi. Per le altre il contributo aggiuntivo è parametrato alla riduzione del fatturato così come già previsto dal Dl 104/2020

Doppio canale di accesso alle indennità da mille euro

Aiuti ai lavoratori. Automatica per chi ha già incassato quella del decreto agosto, a domanda per chi ha i requisiti del decreto ristori uno.

Il decreto legge 137/2020 (ristori 1) prevede ulteriori indennità per varie categorie di lavoratori che non hanno la possibilità di accedere ad altri ammortizzatori sociali. Si tratta, ad esempio, degli stagionali, degli occasionali, degli intermittenti (per l'elenco completo si veda la tabella in pagina). L'intervento si articola su due linee: N da una parte si prevede l'erogazione di una nuova tantum da mille euro a chi ha già ottenuto l'indennità prevista dall'articolo 9 del decreto legge 104/2020 (decreto agosto); dall'altra si prevede l'erogazione sempre di mille euro, alle stesse categorie di lavoratori che non hanno beneficiato dell'indennità del decreto agosto. Le tipologie di impiego sono le stesse, ma i requisiti cambiano e sostanzialmente ampliano la platea dei potenziali beneficiari.

LA PLATEA

Per quanto riguarda i requisiti del Dl 104/2020 comunque, va ricordato che, con la circolare 125/2020 l'Inps ha ampliato i casi di incompatibilità dell'indennità con altre tipologie di aiuti, andando a riprodurre in via amministrativa i paletti che erano contenuti ad esempio nel decreto 34/2020 relativo a precedenti indennità sempre rivolte alle stesse categorie di lavoratori. Quindi, anche in questo caso, occorrerà verificare come si comporterà l'istituto di previdenza nella redazione della circolare che conterrà le istruzioni per la fruizione di questi aiuti. Secondo la relazione tecnica del decreto 137/2020 i beneficiari saranno circa 470 mila persone a cui verrà replicata l'indennità del decreto agosto, mentre

80 mila saranno le persone che potranno chiedere i mille euro sulla base dei nuovi requisiti introdotti dal Dl ristori 1. La "replica" dell'indennità del decreto agosto, per chi l'ha già percepita, è incompatibile con quelle nuove introdotte dal decreto ristori 1, e queste ultime sono incompatibili tra loro. Quindi non c'è la possibilità di incassare mille più mille euro.

DOMANDE

Inoltre la replica viene erogata in modo automatico dall'Inps, mentre per le altre occorre presentare domanda entro il 30 novembre all'istituto di previdenza, secondo le indicazioni che verranno fornite dallo stesso. Chi, per qualche motivo, aveva diritto all'indennità del decreto agosto, ma non l'ha chiesta, ormai l'ha persa. Infatti il decreto 137/2020 ha fissato al 13 novembre (15 giorni dopo l'entrata in vigore del Dl stesso) il termine ultimo per chiederla. Quindi in tal caso si sono persi sia i mille euro di agosto che la "replica" del decreto ristori 1. Resta la possibilità di presentare la domanda per l'indennità secondo i nuovi requisiti e istruzioni entro il 30 novembre.

Beneficiari e requisiti

I requisiti per le indennità previsti dal decreto legge 104/2020 (agosto) e dal Dl 137/2020 (ristori 1) destinate ad alcune categorie di lavoratori

DECRETO LEGGE AGOSTO	DECRETO LEGGE RISTORI 1
STAGIONALI E SOMMINISTRATI TURISMO E TERME	
Cessazione involontaria tra gennaio 2019 e 17 marzo 2020, non titolarità di pensione o lavoro dipendente o Naspi al 15 agosto 2020	Cessazione involontaria tra gennaio 2019 e 29 ottobre 2020, con almeno 30 giornate di lavoro nel medesimo periodo, non titolarità di pensione, lavoro dipendente o Naspi al 29 ottobre 2020
STAGIONALI NO TURISMO E TERME	
Cessazione involontaria tra gennaio 2019 e 17 marzo 2020, con almeno 30 giornate di lavoro nello stesso periodo. Al momento della domanda non devono essere titolari di pensione o di un contratto a tempo indeterminato, tranne quello intermittente	Cessazione involontaria tra gennaio 2019 e 29 ottobre 2020, con almeno 30 giornate di lavoro nel medesimo periodo. Al momento della domanda non devono essere titolari di pensione o contratto a tempo indeterminato, tranne quello intermittente
INTERMITTENTI	
Almeno 30 giornate di lavoro tra gennaio 2019 e 17 marzo 2020. Al momento della domanda non devono essere titolari di pensione o di un contratto a tempo indeterminato, tranne quello intermittente	Almeno 30 giornate di lavoro tra gennaio 2019 e il 29 ottobre 2020. Al momento della domanda non devono essere titolari di pensione o contratto a tempo indeterminato, tranne quello intermittente
AUTONOMI OCCASIONALI	
Contratto tra gennaio 2019 e 29 febbraio 2020 ma senza contratto al 15 agosto. Iscritti alla gestione separata al 17 marzo 2020 e con almeno un contributo mensile. Al momento della domanda non devono essere titolari di pensione o di un contratto a tempo indeterminato, tranne quello intermittente	Contratto tra gennaio 2019 e 29 ottobre 2020 e senza contratto al 29 ottobre 2020. Iscrizione alla gestione separata al 17 marzo 2020 e con almeno un contributo mensile
VENDITORI A DOMICILIO	
Titolari partita Iva e con reddito 2019 per tale attività superiore a 5.000 euro e iscritti in via esclusiva alla gestione separata al 17 marzo 2020. Al momento della domanda non devono essere titolari di pensione o di un contratto a tempo indeterminato, tranne quello intermittente	Titolari di partita Iva, con reddito 2019 per tale attività superiore a 5.000 euro e iscritti in via esclusiva alla gestione separata al 29 ottobre 2020. Al momento della domanda non devono essere titolari di pensione o contratto a tempo indeterminato, tranne quello intermittente
SPETTACOLO	
Iscritti al relativo fondo pensioni con: nel 2019 almeno 30 contributi giornalieri versati e reddito non superiore a 50mila euro e non titolari di pensione; oppure nel 2019 almeno 7 contributi giornalieri versati e reddito non superiore a 35mila euro	Iscritti a relativo fondo pensioni con: almeno 30 contributi giornalieri versati da gennaio 2019 al 29 ottobre 2020 e relativo reddito non superiore a 50mila euro e non titolari di pensione; oppure almeno 7 contributi giornalieri versati da gennaio 2019 al 29 ottobre 2020 e relativo reddito non superiore a 35 mila euro
TEMPO DETERMINATO TURISMO E TERME	
Uno o più contratti a termine tra gennaio 2019 e marzo 2020 nel settore, per almeno 30 giornate complessive; inoltre uno o più contratti a termine o stagionali nel 2018 per almeno 30 giornate; inoltre non titolarità di pensione o contratto da dipendente al 15 agosto 2020	Uno o più contratti a termine tra gennaio 2019 e 29 ottobre 2020 nel settore, per almeno 30 giornate complessive; inoltre contratti a termine o stagionali nel 2018 per almeno 30 giornate; inoltre non titolarità di pensione o contrattoda dipendente al 29 ottobre 2020

Blocco dei licenziamenti

Il blocco dei licenziamenti, di decreto in decreto, dura ormai dal 27 marzo, e ancora non se ne vede la fine, posto che il Presidente del Consiglio ne ha già annunciato la proroga fino a marzo del prossimo anno. Ad oggi, in ogni caso, il primo decreto Ristori (Dl 137/2020 articolo 12) ha prorogato il divieto fino al 31 gennaio 2021.

ESCLUSIONI

Ma qual è il perimetro del divieto? Il riferimento alle procedure di licenziamento collettivo e al giustificato motivo oggettivo consente di delimitare il campo e di individuare le tipologie di licenziamento escluse dal blocco, in altre parole i licenziamenti che è possibile oggi intimare. Si tratta in primo luogo ovviamente di quelli per motivi disciplinari (giusta causa e giustificato motivo soggettivo), e poi dei licenziamenti in prova, dei recessi dal rapporto di apprendistato alla scadenza del relativo periodo e dei licenziamenti per superamento del periodo di comporto. Sono da ritenersi altresì esclusi dal divieto i licenziamenti di quelle categorie di lavoratori ai quali non si applica il vincolo del giustificato motivo oggettivo, che sono cioè in sostanza licenziabili ad nutum: dirigenti, lavoratori domestici e lavoratori in possesso dei requisiti per accedere alla pensione. Qualche dubbio potrebbe sorgere sul licenziamento per inidoneità sopravvenuta, ma pesa al riguardo una decisa presa di posizione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che, con una sua nota del 3 aprile 2020, ne ha affermato la riconducibilità alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con conseguente applicabilità del divieto. Resta poi confermato che la preclusione dei licenziamenti e la sospensione delle relative procedure non trovano, in ogni caso, applicazione:

1. per il personale coinvolto in un cambio appalto, qualora il medesimo sia riassunto in forza di una "clausola sociale" contenuta in una norma di legge, in un contratto collettivo o in una clausola del contratto d'appalto;
2. in caso di cessazione definitiva e totale dell'attività con liquidazione della società;
3. in caso di fallimento quando non sia disposto l'esercizio provvisorio dell'impresa;
4. qualora sia raggiunto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale un accordo collettivo aziendale volto a incentivare la risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che vi aderiscono (in quest'ultimo caso ai lavoratori è riconosciuto anche il trattamento Naspi).

ADDIO REVOCA

Merita, infine, di essere ricordato che è stata soppressa dalla legge di conversione del Dl Agosto (e non è stata ripresa dal decreto Ristori) la possibilità per il datore di lavoro, che nel 2020 aveva proceduto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di revocarlo in ogni tempo senza oneri o sanzioni, purché facesse richiesta del trattamento di cassa integrazione a partire dalla data in cui il licenziamento aveva avuto effetto.

Il divieto
L'articolo 12 del Dl 137/2020 ha prorogato il divieto di licenziamenti fino al 31 gennaio 2021 (ma il governo è pronto ad allungare ulteriormente).
Fino a tale data restano preclusi l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo; restano inoltre sospese le procedure di licenziamento individuale e collettivo avviate dopo il 23 febbraio 2020

Smart Working o Congedo per la cura dei figli under 16

Il decreto Ristori 1 estende all'ipotesi della sospensione dell'attività didattica in presenza le stesse tutele previste in favore del dipendente in caso di quarantena del figlio convivente. Inoltre è stata estesa da 14 anni a 16 anni non compiuti l'età del figlio convivente per il quale sono applicabili le misure originariamente introdotte dal Dl 111/2020 e poi incorporate nel Dl 104/2020. L'articolo 22 del Dl 137/2020, in vigore dal 29 ottobre, attraverso la modifica dell'articolo 21-bis del Dl 104/2020, introduce due novità valide fino al 31 dicembre. La prima consiste nell'estensione dell'età del figlio per il quale le tutele sono applicabili, e cioè da minore di 14 anni a minore di 16 anni. La seconda novità riguarda l'applicazione delle tutele anche all'ipotesi di sospensione dell'attività didattica in presenza, che si aggiunge a quelle della quarantena da contatto in plesso scolastico o da contatto nello svolgimento delle attività sportive o motorie nonché in occasione della frequenza di lezioni di lingue o musica. A queste misure sono state poi affiancate altre specifiche per le zone rosse con il Ristori 2.

Smart Working

In ragione delle novità introdotte, la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in regime di Smart working, quale disciplinata dai commi 1 e 2 dell'articolo 21-bis del Dl 104/2020, è prevista alle seguenti condizioni:

⇒ figlio di età inferiore a 16 anni convivente (cioè con medesima residenza anagrafica) con il genitore richiedente;

⇒ inoltre, quarantena disposta dal dipartimento della prevenzione della Asl per il figlio a seguito di contratto verificatosi nel plesso scolastico, o nel luogo di svolgimento dell'attività motoria o sportiva o delle lezioni di musica o lingua;

⇒ o, in alternativa alla quarantena, la sospensione della didattica in presenza disposta dalla scuola.

Congedo per figli under 14

La misura del congedo indennizzato dall'Inps al 50%, disciplinato dal comma 3 dell'articolo 21-bis, a seguito delle modifiche introdotte dal decreto Ristori 1, è applicabile non solo nell'ipotesi di quarantena "scolastica" del figlio under 14, ma anche in quella di sospensione dell'attività didattica in presenza sempre del figlio under 14. Il presupposto per fruire di questo congedo, anche nella nuova casistica, è l'impossibilità di svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile, condizione che quindi dovrebbe ritenersi applicabile non solo in caso di incompatibilità con le mansioni del lavoratore coinvolto, ma anche in altri casi oggettivi, quali ad esempio la mancanza di collegamento di rete o delle attrezzature tecniche necessarie per lavorare a distanza (personal computer). Per il resto valgono le stesse regole previste dai commi 3 e 4 della medesima norma, che sono state illustrate dall'Inps nella circolare 116/2020, che però si riferisce alla sola ipotesi di congedo per "quarantena scolastica", essendo l'ulteriore casistica intervenuta successivamente.

Congedo per figli di 14-16 anni

L'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 21-bis introduce un nuovo congedo per i genitori conviventi di figli di età compresa tra i 14 (compiuti) e i 16 non compiuti, qualora questi ultimi siano destinatari di un provvedimento emesso dalla Asl di quarantena o di un provvedimento emesso dalla scuola di sospensione dell'attività didattica in presenza. In considerazione dell'estensione, da parte del Dpcm del 3 novembre, della didattica a distanza a tutte le scuole superiori d'Italia, il congedo non retribuito dovrebbe poter essere richiesto da tutti i lavoratori dipendenti privati di figli tra i 14 e i 16 anni non compiuti che frequentano la scuola superiore. Questo congedo, a differenza di quello previsto per i figli under 14, non è retribuito né indennizzato dall'Inps, né coperto da contribuzione figurativa. Si tratta pertanto di una vera e propria astensione non retribuita, durante la quale il

dipendente non matura alcunché e ha solo diritto alla conservazione del posto di lavoro. Non essendo previsto alcun intervento economico da parte dell'Inps, la domanda dovrà essere presentata direttamente al datore di lavoro, che la dovrà istruire verificando la sussistenza dei requisiti previsti dalla norma di legge.

Lavoratori Fragili

Lavoratori autonomi

Dal 16 ottobre non sono in malattia Stipendio assicurato solo per chi opera in Smart working

I lavoratori fragili che non possono lavorare nella modalità agile sono privi di qualunque tutela da parte dello Stato. Si tratta di centinaia di migliaia di lavoratori che versano in condizione di rischio derivante da immunodepressione, o da esiti da patologie oncologiche, o dallo svolgimento di terapie salvavita e che sono obbligati a rimanere a casa per sorveglianza precauzionale, ma i decreti Ristori e Ristori bis dimenticano di riconoscere loro un sussidio. L'articolo 26, comma 2, del Dl 18/2020 aveva in un primo momento stabilito che fino al 30 aprile 2020 per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, nonché per i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione, o da esiti da patologie oncologiche, o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio era equiparato al ricovero ospedaliero. Il decreto Rilancio aveva prorogato la tutela fino al 31 luglio 2020. Per queste categorie deboli è intervenuto il successivo il decreto agosto (Dl 104/2020), che ha esteso la tutela fino al 15 ottobre 2020. Lo stesso decreto 104 ha però previsto che «a decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto». In definitiva, fino al 15 ottobre 2020 il periodo di assenza dei lavoratori fragili è stato equiparato al ricovero ospedaliero; dal 16 ottobre 2020 al 31 dicembre 2020, solo i (pochi) lavoratori fragili in grado di svolgere il lavoro da casa continueranno a percepire lo stipendio dall'azienda, eseguendo di norma la prestazione lavorativa in modalità agile. Il problema riguarda proprio i moltissimi lavoratori fragili che sono impiegati in mansioni incompatibili con il lavoro agile, poiché l'obbligo di sorveglianza precauzionale non è più considerata malattia e sono a rischio di riconoscimento della cassa integrazione. C'è da capire se questa sia una chiara scelta del legislatore oppure solo una svista. Tuttavia, anche l'Inps conferma questa interpretazione prima con il messaggio n. 3653/2020 e successivamente con il messaggio 4157 del 9 novembre. Infatti, secondo l'Istituto la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili non configura un'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo

svolgimento dell'attività lavorativa (presupposto per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia comune) e conseguentemente non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera.

L'Istituto spiega però che in caso di malattia conclamata da Covid-19 il lavoratore fragile è anche temporaneamente incapace al lavoro, con diritto ad accedere alla malattia per compensare la perdita di guadagno. Purtroppo neanche il decreto Ristori pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 9 novembre scorso risolve il problema. Pare tuttavia evidente che proprio questi lavoratori, i quali meriterebbero la tutela dello Stato forse più degli altri, non possono rimanere esclusi da ogni forma di garanzia pubblica.

Salute e Sicurezza

Nei luoghi di lavoro misure di contenimento più stringenti

A distanza di circa 10 mesi dall'inizio della pandemia il Governo sta cercando di avviare, sia pure lentamente, anche un processo di aggiornamento della normativa ordinaria in materia di salute e di sicurezza sul lavoro; finora, infatti, di fronte al diffondersi del contagio causato dal nuovo Coronavirus la strada seguita è stata essenzialmente quella della decretazione d'urgenza e del riconoscimento alle parti sociali di ampi poteri di regolamentazione, che hanno dato vita al Protocollo condiviso nazionale del 14 marzo 2020, poi aggiornato il 24 aprile 2020, e a quei Protocolli settoriali che rappresentano ancora oggi il fulcro per lo sviluppo dei Protocolli di sicurezza anti-contagio aziendali (Psa). Con il decreto Ristori-bis (Dl 149/2020) si è intervenuti direttamente, quindi, sulla disciplina del Testo unico della sicurezza (D.Lgs 81/2008) apportando alcune modifiche agli allegati XLVII e XLVIII, relativi alle misure di sicurezza dal rischio da agenti biologici, che si sono rese necessarie a seguito dell'emanazione della direttiva europea 2020/739 del 3 giugno 2020 in materia di tutela dei lavoratori dalla Covid-19.

Nuova classificazione

Il Dl 149/2020, per essere compreso appieno nella sua portata, richiede, però, una lettura integrata con il Dl 125/2020, che in effetti aveva già dato attuazione a una prima parte fondamentale della direttiva 2020/739, la quale interessa tutte le attività produttive, pubbliche e private. Si consideri, infatti, che l'articolo 268 del D.Lgs 81/2008 ripartisce gli agenti biologici in quattro gruppi, in base al rischio d'infezione, graduando gli adempimenti dei datori di lavoro anche in base alla classificazione operata nel documento di valutazione dei rischi (articolo 271). La direttiva 2020/739, quindi, considerato che sulla base dei «dati clinici ed epidemiologici attualmente disponibili concernenti le caratteristiche del virus, come le modalità di trasmissione, le caratteristiche cliniche e i fattori di rischio per l'infezione e le conseguenze che può causare, è opportuno aggiungere con

urgenza il Sars-Cov-2 all'allegato III della direttiva 2000/54/Ce al fine di continuare a garantire un'adeguata protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro». Si stabilisce in modo netto che il Covid-19 è classificato nel gruppo 3, ritenuto quindi dotato di una maggiore rischiosità rispetto agli altri virus della famiglia. L'articolo 4 del Dl 125/2020, dando attuazione a tale norma comunitaria, ha modificato l'allegato XLVI del D.Lgs 81/2008 inserendo appunto il Covid-19 nel gruppo 3 con tutto ciò che consegue per i datori di lavoro in termini di adempimenti più stringenti da mettere in campo (ad esempio, l'istituzione del registro degli esposti).

Il nuovo quadro

Con l'articolo 17 del Dl 149/2020, vie ne completata l'attuazione nel nostro ordinamento interno della direttiva, che va recepita nel suo insieme dai singoli Stati entro il 24 novembre 2020; in particolare, tale norma va a modificare, dal 9 novembre, gli allegati XLVII e XLVIII del D.Lgs 81/2008, recanti le misure di contenimento del rischio biologico e i livelli di contenimento (livelli 2,3,4). Nella sostanza, in termini generali, tali allegati riportano due tabelle nelle quali sono state aggiornate le misure ed è specificato che l'indicazione "raccomandato" presente in alcune caselle significa che le misure dovrebbero essere applicate in linea di principio, a meno che i risultati della valutazione del rischio non indichino il contrario. Si osservi che l'allegato XLVII ora è intitolato «indicazioni su misure e livelli di contenimento» e che sono state introdotte alcune definizioni come, ad esempio, quella di Hepa (filtro antiparticolato ad alta efficienza) e di Airlock/zona filtro; nell'allegato XLVIII, "contenimento per processi industriali" rimane ancora, invece, la distinzione fra agenti biologici del gruppo 1 e quelli dei gruppi 2, 3, 4, ma viene eliminato per il gruppo 1 il riferimento al rispetto dei «principi di buona sicurezza e igiene professionale», sostituito con il rispetto dei «principi in materia di sicurezza ed igiene del lavoro». Per quanto riguarda l'ambito applicativo, infine, le modifiche apportate agli allegati del D.Lgs 81/2008, interessano essenzialmente le strutture sanitarie e veterinarie che ospitano pazienti o animali che sono, o potrebbero essere, contaminati da agenti biologici del gruppo 2, 3 (quindi, come detto, anche il Covid-19) o 4 (articolo 274 del D.Lgs 81/2008), i laboratori e gli stabulari (articolo 275 del D.Lgs 81/2008) e i processi industriali comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 e 4 (articolo 276 del D.Lgs 81/2008).

La decisione
Il decreto Ristori-bis, intervenendo sul Testo unico in materia di sicurezza, ha apportato alcune modifiche agli allegati relativi al rischio da agenti biologici. L'intervento si è reso necessario dopo che una direttiva Ue ha stabilito la maggiore rischiosità de Covid-19 rispetto agli altri Coronavirus, classificandola nel gruppo 3

La conseguenza
L'inserimento nel gruppo 3 ha comportato, come conseguenza, adempimenti più stringenti da mettere in campo da parte dei datori di lavoro, fra cui l'istituzione del registro degli esposti, per fornire una adeguata protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e dalle gravi conseguenze di un possibile contagio

Le modifiche

Il nuovo allegato 47 al Dlgs n. 81/2008 introdotto dal decreto legge 149/2020 in sostituzione di quello precedente. Fornisce indicazioni su misure e livelli di contemineto

MISURE DI CONTENIMENTO	LIVELLI DI CONTENIMENTO		
	2	3	4
LUOGO DI LAVORO			
1. Il luogo di lavoro deve essere separato da qualsiasi altra attività svolta nello stesso edificio	No	Raccomandato	Sì
2. Il luogo di lavoro deve essere sigillabile in modo da consentire la fumigazione	No	Raccomandato	Sì
IMPIANTI			
3. Il materiale infetto, compreso qualsiasi animale, deve essere manipolato in cabine disicurezza o in condizioni di isolamento o diadeguato contenimento	Se del caso	Sì, in caso di infezione trasmessa per via aerea	Sì
ATTREZZATURE			
4. L'aria in entrata e in uscita dal luogo dilavoro deve essere filtrata con un sistema difiltrazione HEPA(*) o simile	No	Sì, per l'aria in entrata e in uscita	Sì, per l'aria in uscita
5. Superfici impermeabili all'acqua e facili da pulire	Sì, per bancone e pavimento	Sì, per bancone, pavimento e altre superfici determinate nella valutazione	Sì per bancone, pareti, pavimento e soffitto
6. Il luogo di lavoro deve essere mantenuto auna pressione negativa rispetto alla pressione atmosferica	No	Raccomandato	Sì
7. Superfici resistenti ad acidi, alcali, solventi edisinfettanti	Raccomand.	Sì	Sì

SISTEMA DI FUNZIONAMENTO			
8. L'accesso deve essere limitato soltanto agli operatori addetti	Raccomand.	Sì	Sì, attraverso una zona filtro (airlock)**
9. Controllo efficace dei vettori, per esempio roditori e insetti	Raccomand.	Sì	Sì
10. Procedure specifiche di disinfezione	Sì	Sì	Sì
11. Stoccaggio in condizioni di sicurezza dell'agente biologico	Sì	Sì	Sì, in condizioni di sicurezza
12. Il personale deve fare una doccia prima diuscire dall'area di contenimento	No	Raccomandato	Raccomand.
ALTRI RIFIUTI			
13. Processo di inattivazione convalidato per lo smaltimento sicuro delle carcasse di animali	Raccomand.	Sì, sul sito o fuori sito	Sì, sul sito
ALTRE MISURE			
14. Il laboratorio deve contenere la propria attrezzatura	No	Raccomandato	Sì
15. Presenza di una finestra di osservazione, odi una soluzione alternativa, che consenta divedere gli occupanti	Raccomand.	Raccomandato	Sì