

03 / 2020

DIRITTI & LAVORO FLASH

idee e strumenti per il sindacato

ADELANTE CON JUICIO

*Riaprono le fabbriche ma i rischi restano:
sostegno del reddito e tutela della salute
nella c.d. fase 2 (in attesa del decreto "Maggio"...)*

*Protocollo sulla sicurezza, indirizzi Inps sugli ammortizzatori, fondo SURE dell'UE, indennizzo Inail,
DPI per i rider, congedo straordinario e lavoro femminile, lavoro agricolo e caporalato*

03

Aprile 2020

04

Prevenzione del contagio sul luogo di lavoro: il quadro delle misure alla vigilia della Fase-2

di *Giovanni Calvellini*

07

La tutela INAIL al tempo della pandemia

di *Marco Tufo*

09

Decreto “Cura Italia” e chiarimenti dell’INPS in materia di ammortizzatori sociali

di *Andrea Ranfagni*

12

La peculiare maniera dell’Unione Europea di intendere la solidarietà

di *Silvia Borelli*

14

Quale lavoro femminile al tempo del Covid-19?

di *Clelia Alleri, Mara Congeduti, Sabrina Pittarello, Francesca Stangherlin*

15

La Piattaforma deve consegnare ai riders i dispositivi di protezione anti Covid

di *Francesca Bassetti*

17

Crisi sanitaria, lavoro agricolo e contrasto al caporalato: è necessario dare piena attuazione alla legge n. 199/2016

di *Sabrina Pittarello, Antonio Monachetti, Mara Congeduti*

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato Scientifico

Avv. Andrea Danilo Conte
Avv. Fabio Rusconi

In redazione

Andrea Ranfagni
Giovanni Calvellini
Giulia Frosecchi
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro
Via Lorenzo il Magnifico, 14
50129 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.



di
Giovanni
Calvellini

Prevenzione del contagio sul luogo di lavoro: il quadro delle misure alla vigilia della Fase-2

Com'è ovvio, la problematica del rischio di contagio negli ambienti di lavoro è stata fin da subito oggetto di grande attenzione. Gli interventi in materia si sono però inizialmente limitati alla raccomandazione di un ricorso il più diffuso possibile a strumenti (come lavoro agile, ferie, congedi, permessi, etc.) che permettessero di "rarefare" le presenze sui luoghi di lavoro. Solo in un secondo momento, invece, ci si è mossi nel senso di regolare la prevenzione del rischio in tutte le realtà produttive in cui quel contingentamento non era possibile. Regolamentazione che, oggi, torna al centro della discussione pubblica in vista della "Fase-2", che, tra le altre cose, porterà al ritorno a lavoro di milioni di lavoratori.

Il documento più importante in proposito è rappresentato dal "*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*" sottoscritto da Governo e parti sociali il 14 marzo e integrato il 24 aprile. Ispirato dal rilievo secondo cui la prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione, il documento contiene le linee-guida per agevolare le imprese nell'adozione dei protocolli di sicurezza anti-contagio.

Sono di vario tipo le misure precauzionali da esso previste a pena di sospensione dell'attività produttiva fino al ripristino delle condizioni di sicurezza. Si va dall'obbligo per le aziende di attuare campagne informative circa il corretto comportamento che il lavoratore deve tenere sul lavoro (mantenere la distanza di sicurezza, igienizzare frequentemente le mani, restare a casa in caso di sintomi influenzali, etc.), alla necessità che il datore provveda alla pulizia quotidiana e alla sanificazione periodica dei locali, delle postazioni e degli strumenti di lavoro; dall'obbligo di predisporre percorsi e servizi igienici dedicati in caso di accesso non evitabile di soggetti esterni, alla necessità di contingentamento delle presenze nelle aree comuni; dal divieto di eventi (anche formativi) e riunioni in presenza non strettamente necessari, alla possibilità di introdurre un piano di turnazione dei dipendenti e di provvedere alla rimodulazione degli spazi di lavoro con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti.

Particolarmente interessante è la misura che prevede la possibilità (si tratta, quindi, di una facoltà, non di un obbligo) per l'azienda di sottoporre il personale al controllo

della temperatura corporea prima dell'accesso sul luogo di lavoro, con conseguente temporaneo isolamento di coloro i quali abbiano una temperatura superiore a 37,5°. Il problema che pone una simile pratica risiede nel fatto che la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire nel rispetto della disciplina vigente in materia di *privacy*. A tal fine, è quindi necessario fornire al lavoratore, anche oralmente, l'informativa sul trattamento dei dati personali. Va detto, inoltre, che l'isolamento momentaneo in caso di superamento della soglia di temperatura deve avvenire secondo modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore, al quale deve essere offerta immediatamente la possibilità di contattare il proprio medico curante e di seguire le sue indicazioni.

Altro capitolo "caldo" trattato dal Protocollo è quello relativo ai Dispositivi di Protezione Individuale (DPI). L'azienda deve mettere a disposizione dei lavoratori idonei mezzi detergenti per le mani, nonché - specie qualora la mansione imponga di lavorare a distanza interpersonale inferiore a un metro - ogni altro dispositivo (mascherine, guanti, occhiali, tuta, cuffia, camice, etc.) conforme alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie. Fermo restando che l'individuazione dei DPI idonei avviene nella declinazione delle clausole del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro (tenendo conto della valutazione dei rischi), è in ogni caso previsto, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica.

Su questo punto si inserisce, peraltro, l'ordinanza n. 38/2020 del Presidente della Giunta regionale della Toscana che irrigidisce l'obbligo per le aziende, sollevando, per questa ragione, non poche perplessità tanto con riferimento all'osservanza dei criteri di riparto delle competenze tra Stato e regioni, quanto in ordine al rispetto del prodotto dell'autonomia negoziale delle parti sociali espressasi nel Protocollo.

Ad ogni modo, l'ordinanza stabilisce che la distanza di sicurezza interpersonale nei luoghi di lavoro è determinata in 1,8 metri e che è comunque obbligatorio l'uso della mascherina negli spazi chiusi in presenza di più persone e in spazi aperti quando non è garantito il mantenimento di

quella distanza. Lo stesso provvedimento regionale precisa poi che l'impossibilità di rispettare la distanza di sicurezza obbliga a introdurre elementi di separazione fra le persone oppure a dotarle di altri dispositivi come le mascherine FFP2 o, in caso di irreperibilità di queste ultime, due mascherine chirurgiche.

Tornando al Protocollo, non è secondario chiarire il valore precettivo e l'efficacia soggettiva di un tale documento che formalmente ha natura negoziale. Alle prime perplessità in merito sembra aver dato risposta il d.p.c.m. 22 marzo 2020 (poi confermato dall'art. 2 comma 3, d.l. n. 19/2020), il quale, all'art. 1 comma 3, ha stabilito che «le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del protocollo [...] sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali». Così, di fatto, il contenuto dell'atto è stato dotato di valore normativo fugando i dubbi circa la sua natura giuridica. E questa conclusione non sembra dover essere rivista per effetto della sottoscrizione del documento integrativo del 24 aprile. C'è da dire che, in ogni caso, le misure del Protocollo rientrano tra quelle che sono imposte al datore di lavoro già sulla base dell'obbligo generale di sicurezza *ex art. 2087 cod.civ.*, oltre che in ragione del richiamo alle «buone prassi» e «linee-guida» di cui all'art. 2 comma 1 lett. *ve z*, d.lgs. n. 81/2008. Insomma, sono diversi gli elementi che militano a sostegno della tesi dell'obbligatorietà per le aziende delle misure previste dal Protocollo. E infatti, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella nota n. 49 del 29.4.2020, ha raccomandato ai propri Uffici territoriali di aderire alle richieste che giungano loro dai Prefetti di contribuire alle necessarie verifiche circa la ricorrenza delle condizioni previste (dalla legge e) dal Protocollo per la prosecuzione delle attività produttive.

Ciò chiarito, resta il fatto che l'obbligo di sicurezza gravante sul datore non può certo ritenersi adempiuto limitandosi ad adeguarsi alle previsioni del Protocollo. La struttura aperta dell'art. 2087 *cod.civ.*, infatti, costringe il datore di lavoro ad adottare non solo le specifiche misure di tutela indicate in specifici atti normativi, ma, secondo il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile, anche tutti gli altri accorgimenti che, tenuto conto delle conoscenze scientifiche del momento, siano più efficaci nella prevenzione della diffusione del virus in un determinato contesto produttivo ed in relazione

alle specifiche mansioni svolte dal lavoratore. È evidente, peraltro, che la miglior forma di tutela della salute dei propri dipendenti è evitare che, all'interno dell'ambiente lavorativo, entrino in contatto con soggetti che hanno contratto l'infezione. E se questo si rivela relativamente semplice in caso di comparsa di sintomi (in questa eventualità, anzi, è il lavoratore ha non potersi presentare a lavoro), può essere ben più problematico per i portatori di virus asintomatici. In questa ipotesi, l'individuazione del lavoratore affetto dalla malattia, e quindi la protezione dei colleghi dall'esposizione al contagio, può avvenire solo attraverso l'effettuazione di test idonei a rivelare lo stato di malattia. In questo senso, possono essere particolarmente utili le cc.dd. verifiche sierologiche, ovvero dei test che, attraverso il prelievo di una minima quantità di sangue, consentono (con una affidabilità alta, ma comunque non del 100%) di accertare in pochi minuti se la persona è infetta o lo è stata.

Un'indagine seria e reiterata di questo tipo compiuta dal datore di lavoro (per il tramite del medico competente e nel pieno rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali) può, dunque, permettere di individuare e isolare (in attesa di ulteriori accertamenti diagnostici) gli eventuali soggetti positivi e così di tutelare la salute di tutto il personale. Non a caso, anche a livello di tutela di igiene e salute pubblica, si sta procedendo in molti casi nella direzione dell'effettuazione di test sierologici rapidi ai lavoratori maggiormente esposti al rischio di contrarre e trasmettere il virus. Ad esempio, le ordinanze nn. 23 e 39 del Presidente della Giunta regionale della Toscana hanno previsto la prioritaria esecuzione di tali test sugli appartenenti a una serie di categorie più esposte (lavoratori al pubblico, operatori sanitari, membri delle forze dell'ordine, edicolanti, tassisti, etc.).

In definitiva, nell'ambito dell'emergenza epidemiologica in corso, l'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro va ben oltre non solo ciò che può ricavarsi dalla lettera della normativa prevenzionistica ordinaria (d.lgs. n. 81/2008), ma anche le misure specificamente concordate dalle parti sociali per far fronte all'emergenza. In questo tempo in cui gli sforzi della scienza sono interamente concentrati nella lotta al COVID-19, ci si può attendere che non sarà infrequente la

messa a punto di strumenti e strategie sempre più evoluti per la prevenzione del contagio all'interno dell'ambiente lavorativo. In questo processo, allora, l'obbligo di tutelare la salute dei propri dipendenti impone al datore di non restare alla finestra. In tale prospettiva un ruolo di centrale dovrà spettare ai Comitati per l'applicazione e la verifica del Protocollo, da istituire in azienda con la partecipazione dei rappresentanti sindacali e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, o a livello territoriale con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Si tratta di un organismo necessario per permettere la corretta applicazione e l'aggiornamento delle misure adottate nelle singole realtà produttive, al punto che la sua mancata costituzione configura in sé un inadempimento degli obblighi prevenzionistici previsti dal Protocollo. D'altra parte, il Protocollo stesso in premessa precisa che ogni misura adottata dovrebbe essere condivisa con i rappresentanti per la sicurezza. La logica di collaborazione con gli attori sindacali ispira dunque l'intero Protocollo, ed il coinvolgimento sindacale nell'implementazione delle misure di sicurezza si configura dunque come un presupposto per la sua corretta attuazione. ■

La tutela INAIL al tempo della pandemia

1. Il Covid-19 è un infortunio sul lavoro

Tra le misure più rilevanti in tema di lavoro previste dal Decreto “Cura Italia” non potevano mancare quelle relative alla tutela INAIL e ciò in quanto le attività lavorative che non sono state sospese in questo periodo emergenziale (*in primis* quelle sanitarie) costituiscono la fonte primaria, se non esclusiva, del contagio da Covid-19.

L’art. 42, comma 2, D.L. n. 18/2020 (conv. in l. del 24 aprile 2020, n. 27) dunque, prevede - tanto per il settore privato, quanto per quello pubblico - che un’ accertata infezione da Coronavirus occasionata dal lavoro, e cioè a causa dell’ esecuzione della prestazione, debba essere trattata, dal punto di vista giuridico-normativo, come un qualsiasi altro infortunio sul lavoro, trattandosi di “malattia-infortunio” analogamente alle malattie infettive e parassitarie contratte nell’ ambiente di lavoro o durante lo svolgimento dell’ attività lavorativa. Alla luce di ciò, il lavoratore che ha contratto il virus sul lavoro potrà accedere regolarmente alle prestazioni INAIL, quali l’ indennizzo per il periodo di inabilità temporanea assoluta e l’ indennizzo in capitale o la rendita per i postumi permanenti. Ciò, peraltro, riguarda anche i suoi familiari, i quali, laddove sopraggiunga la morte del lavoratore, potranno beneficiare della rendita ai superstiti. Ovviamente, applicandosi

la tutela generale contro gli infortuni sul lavoro nel caso in cui la malattia abbia agito quale concausa del decesso, l’ infortunio sarà riconosciuto anche quando la morte sia avvenuta non “per il Coronavirus” ma “con il Coronavirus”, come sinora pare sia accaduto nella maggioranza dei casi.

Tale impostazione nazionale ha trovato conferma anche nelle recenti “key provisions” dell’ Organizzazione Internazionale del Lavoro per fronteggiare la pandemia, secondo le quali il contagio da Covid-19 è da considerarsi un infortunio sul lavoro a tutti gli effetti e, come tale, dà origine alle tutele spettanti in materia al lavoratore e ai suoi familiari.

2. La prova del contagio

Dal punto di vista operativo, quindi, il medico certificatore, redatto il consueto certificato di infortunio, lo invierà telematicamente all’ INAIL che assicurerà la relativa tutela dell’ infortunato, secondo le vigenti normative previdenziali. Poiché l’ INAIL, con circolare del 3 aprile 2020, ha precisato che, ai fini della certificazione dell’ avvenuto contagio, è ritenuta valida qualsiasi documentazione clinico-strumentale idonea ad attestare il contagio stesso, appare evidente che la prova di esso dovrà essere fornita mediante l’ oramai noto “tampone faringeo”. Non essendo sempre possibile accedere a



di
Marco
Tufo

tale accertamento sanitario, i primi commentatori hanno ritenuto che sarebbe comunque possibile ottenere la tutela INAIL tramite una prova per presunzioni del contagio da Covid-19 basata sui sintomi manifestati, sulla diffusione del virus sul territorio, sulla specifica professione (per esempio, di operatore sanitario) o sulla peculiarità delle mansioni (es. commesso di supermercato).

Tale tesi trova conferma nelle stesse circolari INAIL. L'Istituto ha infatti previsto, sin dalla circolare del 17 marzo 2020, ripresa nella circolare del 3 aprile 2020, che, laddove il contagio non possa essere provato dal lavoratore, si può presumere che esso si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro indizio che in tal senso deponga. Più in particolare, l'INAIL ha opportunamente precisato che "Nell'attuale situazione pandemica, l'ambito della tutela riguarda innanzitutto gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico", cosicché "Per tali operatori vige [...] la presunzione semplice di origine professionale, considerata appunto la elevatissima probabilità che gli operatori sanitari vengano a contatto con il nuovo coronavirus". Ciò, come anticipato, non esaurisce i casi in cui possa operare il sistema delle presunzioni semplici appena visto, atteso che "A una condizione di elevato rischio di contagio possono essere ricondotte anche altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico/l'utenza". L'Istituto, in proposito, fa esplicito riferimento, in via esemplificativa, alle seguenti attività: lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi. L'INAIL è

comunque consapevole che residuano casi, "anch'essi meritevoli di tutela, nei quali manca l'indicazione o la prova di specifici episodi contagianti o comunque di indizi 'gravi precisi e concordanti' tali da far scattare ai fini dell'accertamento medico-legale la presunzione semplice". Così, richiamandosi le istruzioni per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, la tutela assicurativa viene in ogni caso estesa "anche alle ipotesi in cui l'identificazione delle precise cause e modalità lavorative del contagio si presenti problematica". In tale evenienza, ossia "ove l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro elemento che in tal senso deponga", fermo restando che l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura, l'Istituto privilegerà essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale.

3. L'infezione da Coronavirus in itinere

Se, dunque, le tutele previdenziali INAIL operano per il Covid-19, potrà essere riconosciuto come infortunio sul lavoro anche il contagio avvenuto *in itinere*, ossia nel tragitto casa-lavoro (e viceversa), come confermato dalle circolari INAIL sopra citate. Anche qui, i primi commentatori hanno osservato come il problema maggiore sia costituito dalla prova del contagio, così da doversi ricorrere nuovamente al meccanismo delle presunzioni, ad esempio nel caso in cui il lavoratore faccia uso di mezzi pubblici affollati in zona ad alto rischio, salvo che non venga dimostrato che il viaggio sia avvenuto con un compagno di lavoro positivo al virus. Sul punto,

però, è intervenuto l'INAIL, il quale, con circolare del 3 aprile 2020, ha dichiarato che, essendo il rischio di contagio molto più probabile in aree o a bordo di mezzi pubblici affollati, "al fine di ridurre la portata, per tutti i lavoratori addetti allo svolgimento di prestazioni da rendere in presenza sul luogo di lavoro è considerato necessitato l'uso del mezzo privato per raggiungere dalla propria abitazione il luogo di lavoro e viceversa". In sostanza, rendendosi sempre necessitato l'utilizzo del mezzo privato, viene invertita la regola "ordinaria" in materia di infortuni *in itinere*, secondo la quale, per recarsi al lavoro, il trasporto privato dovrebbe essere l'eccezione e quello pubblico la norma. Così, l'utilizzo del mezzo pubblico da strumento presuntivo del contagio diventa un elemento idoneo a escludere il riconoscimento del contagio quale infortunio *in itinere*.

4. La tutela della quarantena e della permanenza domiciliare fiduciaria

Va infine segnalato come, ai sensi dell'art. 42, comma 2, Decreto "Cura Italia", le prestazioni INAIL, nei casi accertati di infezioni da Coronavirus in occasione di lavoro, vengano erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato, con la conseguente astensione dal lavoro. Laddove, quindi, il contagio sia stato causato od occasionato dall'attività lavorativa, e, dunque, in presenza della prova dell'infezione come sopra vista, spetterà al lavoratore il relativo indennizzo di inabilità temporanea assoluta per tutto il periodo della quarantena, nonché per quello eventualmente successivo dovuto al prolungamento della malattia, trattandosi di situazioni di impedimento assoluto dal lavoro. ■

Decreto “Cura Italia” e chiarimenti dell’INPS in materia di ammortizzatori sociali

di
Andrea
Ranfagni

L’INPS ha emanato diverse note esplicative delle misure contenute nel cosiddetto “Decreto Cura Italia”, ovvero il d.l. n. 18/2020 contenente le principali misure economiche e sociali per far fronte all’emergenza Coronavirus e con riferimento all’intero territorio nazionale.

L’eccezionalità del momento e dell’intervento fatto dal Governo si vede anche dal numero di documenti che l’INPS, nel giro di appena un mese, ha adottato: 30, tra messaggi e circolari. Un numero elevatissimo che rende complesso anche il lavoro di ricostruzione e commento delle stesse.

Con il presente articolo ci si soffermerà su quelli che paiono gli interventi dell’INPS più interessanti per i lavoratori e che hanno cercato di precisare aspetti che nel decreto non erano chiari. Il tutto, limitatamente alla parte del decreto che pare più rilevante, ovvero quella relativa agli ammortizzatori sociali, intesi come sostegno del reddito dei dipendenti.

In tal senso, merita attenzione il **Messaggio INPS n. 1286 del 20 marzo 2020**, relativo all’art. 33, d.l. n. 18/2020, ovvero quello che si è occupato di disporre la proroga dei termini in materia di domande di disoccupazione NASPI e DIS-COLL. Come noto, infatti, questi tipi di domande sono soggette a dei termini di decadenza, ovvero termini che se non rispettati fanno perdere la possibilità di accedere al

trattamento di sostegno del reddito.

Tanto la domanda di NASPI, quanto quella di DIS-COLL, infatti, devono, secondo la legge “ordinaria” e non emergenziale, essere presentate entro 68 giorni dall’evento di cessazione “involontaria” del rapporto di lavoro, ovvero dalla perdita del posto di lavoro, quindi dalla scadenza del contratto a termine, piuttosto che dal giorno di decorrenza di un licenziamento o di una dimissione per giusta causa.

L’eccezionalità del momento, che rende difficile al lavoratore spostarsi per recarsi ad un patronato per effettuare la domanda di NASPI o di DIS-COLL, hanno portato il Governo a prevedere che per gli eventi di perdita (involontaria) del posto di lavoro verificatisi dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020, i termini di decadenza sono ampliati da 68 a 128 giorni.

Ciò che non era chiaro nella disposizione in commento era cosa ne fosse delle domande che erano già state presentate per eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2020, ma oltre il termine “ordinari” di 68 giorni, quindi già respinte dall’INPS per sfioramento del termine. Domande che, però, con l’intervento del Decreto, sono in realtà, se presentate nei 128 giorni, esaminabili ed, eventualmente, accoglibili. L’INPS ha chiarito che tali domande sono riesaminate “d’ufficio”. Ciò significa, quindi, che il lavoratore (o il patronato) non deve fare niente, ma è lo stesso istituto che provvede al relativo riesame, senza

alcuna nuova istanza in tal senso da parte degli interessati.

L'intervento più consistente dell'INPS, poi, è sicuramente rappresentato dalla **Circolare n. 47 del 28 marzo 2020**, dove sono stati forniti dei chiarimenti in merito alle integrazioni salariali disciplinate agli artt. 19-22 del d.l. n. 18/2020, quindi alle disposizioni che hanno regolato la Cassa Integrazione Guadagni per Covid-19, estendendola praticamente a tutti i settori ad eccezione del rapporto di lavoro domestico.

L'art. 19 del Decreto si è occupato dell'Integrazione Salariale Ordinaria con riferimento a quei settori che già ce l'avevano, introducendo tutta una serie di agevolazioni soprattutto sul piano procedurale (si veda precedente Bollettino, n. 2/2020).

Al comma 8 dell'art. 19 è stato previsto che i lavoratori destinatari delle previsioni in questione devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020 e senza che debbano essere in possesso del requisito di anzianità di servizio pari ad almeno 90 giorni. La Circolare n. 47/2020 fornisce un primo interessante chiarimento proprio sull'unico requisito di essere alle dipendenze alla data del 23 febbraio 2020. In particolare, è stato precisato che si considerano alle dipendenze alla data del 23 febbraio 2020 anche coloro che, pur non essendo formalmente dipendenti a tale data dell'azienda che successivamente ha presentato domanda di integrazione salariale, lo erano dell'ente privato che poi, nel mentre, ha ceduto l'azienda o il ramo d'azienda a quest'ultima e a cui sono così passati ai sensi dell'art. 2112 cc.

La conclusione pare corretta. Nei trasferimenti d'azienda o di ramo d'azienda, infatti, la principale garanzia apportata al lavoratore è proprio la continuità del rapporto di lavoro, quindi il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata presso il datore di lavoro cedente.

L'istituto previdenziale, però, si estende oltre e precisa che tale riconoscimento vale anche per i casi di subentro in un appalto, con conseguente passaggio dei lavoratori dall'azienda uscente a quella, appunto, subentrante. Se, quindi, alla data del 23 febbraio 2020 il lavoratore era dipendente di un'impresa e la richiesta (per lui) di cassa integrazione è stata fatta da altra impresa alla quale è passato in occasione di un cambio di appalto nel mentre verificatosi, può accedere al trattamento di integrazione.

Questa interpretazione si può dire che sia in linea con quanto già in passato era stato detto, proprio in materia di Cassa Integrazione, da parte dell'INPS, in relazione all'equiparazione del cambio di appalto al trasferimento di azienda o di ramo d'azienda, con necessità così di applicare le tutele di cui all'art. 2112 cc. Ciò, peraltro, è confermato dalla giurisprudenza che qualifica come trasferimento d'azienda (o di ramo d'azienda) ai sensi dell'art. 2112 cc,

la cosiddetta "successione tra imprese nell'appalto" con passaggio di lavoratori.

Si rappresenta poi che tale chiarimento è stato fatto anche con riferimento alla disciplina della Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (art. 22, d.l. n. 18/2020), anch'essa contenente il requisito dell'essere alle dipendenze alla data del 23 febbraio 2020.

A tale ultimo requisito si aggancia un altro importante chiarimento dell'INPS contenuto nella Circolare in commento e con riferimento proprio alla Cassa Integrazione Guadagni in Deroga, ovvero quello secondo il quale rientrano tra lavoratori "alle dipendenze" al 23 febbraio 2020 anche i lavoratori cosiddetti "intermittenti" (c.d. "a chiamata").

Si tratta di un chiarimento molto importante, che dà risposta ad un dubbio immediatamente sorto all'indomani dell'adozione del Decreto. I lavoratori a chiamata, infatti, sono come noto soggetti che pur essendo titolari di un contratto di lavoro, in realtà non hanno garanzia di lavorare.

Molti accordi regionali di attuazione dell'art. 22 avevano chiarito questo aspetto, includendo anche i lavoratori a chiamata tra i beneficiari della CIGD, altre Regioni, tra cui la Toscana, però non si erano espresse.

L'INPS afferma che possono godere del trattamento anche coloro che, alla data del 23 febbraio 2020, erano titolari di un contratto di lavoro intermittente, precisando altresì che l'integrazione salariale sarà parametrata alle giornate di lavoro effettuate in media con riferimento agli ultimi 12 mesi.

Sul punto, poi, la Circolare richiama precedente Circolare n. 41/2006, dove era stato affermato che l'integrazione salariale spetta solo se al momento della sospensione del rapporto il dipendente aveva risposto alla chiamata. Solo in questo caso, infatti, ad avviso dell'INPS si può parlare di una perdita della retribuzione, come tale da integrare. In assenza di chiamata, non vi è prestazione lavorativa, quindi non vi è perdita salariale da integrare. Lavori intermittenti dunque inclusi sì, ma solo se c'era stata la chiamata.

Sempre con riferimento ai requisiti di anzianità di servizio e alla CIG in Deroga, l'INPS precisa nella Circolare che anche per quest'ultimo ammortizzatore sociale non è necessario il requisito dell'anzianità di servizio pari a 90 giorni.

Un altro importante chiarimento contenuto nella Circolare INPS n. 47/2020 attiene poi al tema della necessaria fruizione delle ferie prima di poter accedere alla integrazione salariale.

Un tema su cui la legge non è mai stata chiarissima ed,

altresì, che può portare a penalizzazioni per i lavoratori i quali vedono sfumare tutte le ferie maturate, che, magari, potevano essere fruito in periodi più consoni al riposo e alla dedica ai proprio svaghi.

Tendenzialmente, l'orientamento sia del Ministero del Lavoro, che dell'INPS, è sempre stato quello di mettere come condizione per poter fruire della Cassa Integrazione Guadagni in Deroga, lo smaltimento di ferie pregresse. Così infatti era stato affermato in un Decreto ministeriale del 2014. Con riferimento, invece, alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, l'INPS aveva affermato che tale requisito non era necessario.

L'INPS, al fine di armonizzare i due trattamenti, ha disposto che anche per la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga non sia necessario lo smaltimento delle ferie pregresse.

Questa indicazione è certamente utile per quei lavoratori, tanti, che hanno visto la propria azienda imporgli ferie pregresse, anziché attingere subito dagli ammortizzatori sociali, ovvero dagli istituti più consoni alla situazione verificatasi.

Altri chiarimenti importanti dell'INPS nella Circolare in commento sono poi quelli relativi alle procedure sindacali.

L'art. 19, d.l. n. 18/2020, infatti, ha previsto al comma 2 la non necessità, per l'azienda e al fine di accedere alla CIG Ordinaria causale COVID-19, di effettuare la procedura di consultazione sindacale "classica" di cui all'art. 14, d.lgs. n. 148/2015. Si è previsto solo un obbligo di informazione preventiva ai sindacati e di eventuale consultazione (se richiesta), comunque da concludersi in tempi brevissimi, ovvero entro i 3 giorni successivi. Con la conseguenza, quindi, che se anche non si è raggiunto un accordo sindacale, trascorsi i 3 giorni dalla comunicazione preventiva, l'azienda può accedere alla cassa.

Per quanto riguarda, invece, la CIG in Deroga, è stato previsto, al comma 1 dell'art. 22, che il trattamento è concesso dalle Regioni e dalle Province autonome, previo accordo con "le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro".

La previsione sembra faccia riferimento ad un accordo che deve essere fatto dalle Regioni e con le sole associazioni datoriali; il che (come già segnalato nel bollettino 2/2020) è del tutto irragionevole, quindi fa considerare frutto di errore materiale. Sul piano applicativo, le Regioni hanno infatti proceduto a firmare accordi "quadro" con le principali organizzazioni sindacali e datoriali, con ciò dando senso e ragionevolezza alla previsione di legge.

Il dubbio, però, che è rimasto è se fosse necessario anche un accordo specifico tra singola azienda e sindacati.

Purtroppo, neanche la Circolare INPS è chiarissima sul punto. L'istituto, infatti, da un lato sembra confermare che l'accordo è fatto con la Regione, dall'altro, però, richiama l'art. 19, comma 1, d.l. n. 18/2020 e la procedura sindacale ivi prevista e da ritenersi conclusa entro 3 giorni, ritenendola valevole anche per la cassa in Deroga.

Lo spirito di armonizzazione tra i vari trattamenti che caratterizza la Circolare fa propendere per sostenere che l'interpretazione dell'INPS sia quella di ritenere necessaria una sola informazione dell'impresa ai sindacati, con possibilità di consultazione, purché si concluda entro 3 giorni. Ed in questo senso, quindi, deve essere letto il richiamo alle previsioni dell'art. 19, comma 1, d.l. n. 18/2020.

Vero è che poi sono le Regioni, con gli accordi quadri, ad avere meglio disciplinato la questione e, in alcuni casi (vedi la Toscana), non è stato indicato l'accordo sindacale a livello d'impresa come necessario per accedere alla CIG in Deroga, ma solo, come sostiene l'INPS, una mera informazione.

Altri importanti chiarimenti contenuti nella Circolare n. 47/2020 sono quelli che hanno precisato, sia per la CIG Ordinaria, che per la CIG in Deroga, l'esistenza della possibilità, per le aziende ed i dipendenti ubicati nelle "zone rosse" di cui al d.l. n. 9 del 2 marzo 2020, di cumulare i periodi di cassa previsti in quest'ultimo decreto con quelli di cui al d.l. n. 18/2020.

L'INPS ha poi chiarito che, in materia di CIG in deroga, tra gli "oneri accessori" che spettano ai lavoratori durante il trattamento, vi sono anche gli ANF, ovvero gli Assegni per il Nucleo Familiare (ANF, invece, esclusi, sempre secondo le indicazioni INPS, per coloro che passano, ai sensi dell'art. 21, d.l. n. 18/2020, dal Fondo di Integrazione Salariale alla CIG Ordinaria); e che è possibile frammentare, sia nella CIG Ordinaria, che nella CIG in Deroga, il periodo di 9 settimane, senza necessità, quindi, che tali settimane vengano fruito interamente e continuamente.

Tra i vari interventi INPS, infine, da segnalare la **Circolare n. 50 del 4 aprile 2020** che spiega in dettaglio quali sono le domande di prestazioni previdenziali cui si applica la sospensione dei termini decadenziali prevista dall'art. 34, d.l. n. 18/2020 ed, altresì, il **Messaggio n. 1607 del 14 aprile 2020**, che ha evidenziato come ai sensi dell'art. 41 del d.l. n. 23/2020 (ovvero quello sulle misure fiscali), le previsioni contenute agli artt. 19-22 del d.l. n. 18/2020 in materia di cassa integrazione, valgono anche per quei lavoratori che sono stati assunti dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, con conferma così della non necessità dell'anzianità di servizio di 90 giorni. ■



La peculiare maniera dell'Unione Europea di intendere la solidarietà

Fra le varie iniziative assunte per rispondere all'attuale emergenza sanitaria, il 2 aprile 2020, la Commissione europea ha proposto di istituire uno strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione (c.d. SURE) (COM(2020)139). La proposta era stata annunciata in una lettera della Presidente della Commissione al quotidiano Repubblica in cui Ursula von der Leyen chiedeva scusa all'Italia per la tardiva risposta dell'Unione alla crisi sanitaria, e dichiarava l'intenzione di «dare una mano, stanziando nuove risorse per finanziare la cassa integrazione», per compensare la riduzione degli stipendi di chi lavora con un orario ridotto, soprattutto nei paesi colpiti più duramente dal virus.

Il nuovo strumento proposto dalla Commissione dovrebbe aiutare gli Stati «a far fronte all'aumento repentino e severo della spesa pubblica effettiva ed eventualmente anche programmata destinata ad attenuare gli effetti socioeconomici negativi diretti delle circostanze eccezionali causate dalla pandemia di Covid-19» (art. 2). In particolare, gli Stati possono richiedere l'assistenza finanziaria dell'Unione europea

per fronteggiare l'incremento della spesa pubblica «a causa dell'adozione di misure nazionali direttamente connesse a regimi di riduzione dell'orario lavorativo o a misure analoghe» (art. 4). Il nostro paese potrebbe dunque richiedere l'assistenza dell'Unione per sostenere i costi della cassa integrazione guadagni, per la quale il d.l. 18/2020 ha già stanziato 4640,4 milioni di € (sul punto v. il n. 2/2020 di Diritti & Lavoro).

Il SURE è descritto dalla Commissione europea come una «espressione tangibile della solidarietà dell'Unione, grazie alla quale gli Stati membri convengono di sostenersi a vicenda», mediante la creazione di «un regime europeo di riassicurazione dell'indennità di disoccupazione nel contesto specifico della crisi dovuta a Covid-19». Il carattere solidaristico della misura adottata giustifica la scelta della base giuridica, l'art. 122 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea che autorizza il Consiglio a «concedere a determinate condizioni un'assistenza finanziaria» a uno Stato membro che si trova in difficoltà a causa di circostanze eccezionali.

La creazione di uno schema europeo di contrasto alla

disoccupazione è un tema dibattuto da lungo tempo, ed è espressamente indicato tra gli obiettivi della Commissione guidata da Ursula von der Leyen (che presenterà una proposta in tal senso nel 2021). L'opportunità (e la necessità) di un tale schema a fronte dell'esigenza di affrontare, in maniera condivisa, i rischi economici che sono generati dal mercato interno, caratterizzato da una moneta unica e dalla libera circolazione di merci, servizi, persone e capitali, è evidente.

Non pare, tuttavia, che la proposta presentata ad aprile dalla Commissione crei uno schema europeo, seppur temporaneo, di contrasto alla disoccupazione.

In primo luogo, la Commissione non ha scelto di finanziare il SURE incrementando la disponibilità del Fondo sociale europeo che eroga sovvenzioni che già oggi possono essere utilizzate, dalle Regioni, per finanziare la cassa integrazione guadagni in deroga. Il SURE assumerà invece «la forma di un regime di prestiti basato su un sistema di garanzie degli Stati membri». In sostanza, la proposta della Commissione intende dotare l'Unione di risorse finanziarie reperite sui mercati internazionali

e garantite dagli Stati membri, che vengono poi prestate, a condizioni concordate con la Commissione, agli Statimembri per finanziare i trattamenti di sostegno al reddito necessari per fronteggiare le conseguenze generate dall'emergenza sanitaria.

Di conseguenza, a differenza di quanto avviene per il Fondo sociale europeo, non si tratta di un sistema per ridistribuire risorse economiche all'interno dell'Unione, condividendo così i rischi del mercato, ma di un contributo temporaneo (disponibile probabilmente fino al 2022) per facilitare il reperimento delle risorse necessarie a finanziare i sistemi nazionali di assicurazione in caso di disoccupazione.

Il precedente cui si ispira la Commissione europea nella creazione del SURE è il meccanismo europeo di stabilizzazione finanziaria (MESF), ossia lo strumento mediante il quale, nel corso della precedente crisi economico-finanziaria, si è fornita un'assistenza alla Grecia, all'Irlanda e al Portogallo.

Ma se mediante il SURE non vengono condivisi i rischi generati dal mercato interno, dove sta la solidarietà?

Occorre poi notare che l'ammontare complessivo dell'assistenza finanziaria cui possono beneficiare gli Stati membri è pari a 100 miliardi di € (art. 5 della proposta). Tale importo pare del tutto

inadeguato a fronteggiare i gravosi impegni di spesa cui sono chiamati gli Stati per sostenere il reddito dei lavoratori che, a causa della crisi economica generata dalla pandemia, sono stati messi in cassa integrazione o hanno perso il posto del lavoro.

L'art. 9 della proposta precisa poi che l'assistenza annua che l'Unione può garantire non può superare il 10% dell'importo complessivo. La stessa disposizione aggiunge che la quota di prestiti concessi ai tre Stati membri che rappresentano la quota più grande di prestiti non deve superare il 60 % dell'importo totale del SURE. Di conseguenza, l'assistenza complessiva di cui possono beneficiare gli Stati che, come l'Italia, la Spagna o la Francia, sono stati più colpiti dalla pandemia, è pari, al massimo, a 20 miliardi di €.

Tale importo massimo può però essere raggiunto solo se un numero sufficiente di paesi aderiscono al SURE. L'adesione al SURE è infatti volontaria: gli Stati membri possono, e non debbono, «contribuire allo strumento con controgaranzie dei rischi sostenuti dall'Unione» (art. 11). Come anticipato, l'importo massimo del SURE sarà raggiunto solo se gli Stati membri presteranno sufficienti garanzie per i prestiti. Nella peggiore delle ipotesi, potrebbe accadere che l'assistenza finanziaria non venga mai messa a disposizione in quanto gli Stati membri non contribuiscono per l'importo minimo necessario richiesto dal regolamento (25

miliardi di €).

Come già detto, con il d.l. 18/2020, l'Italia ha già stanziato più di 4 miliardi di € per la cassa integrazione guadagni, a cui devono sommarsi i 2,3 miliardi di € per l'indennità erogata ai lavoratori autonomi, ai liberi professionisti e ai collaboratori coordinati e continuativi. Il Governo ha già annunciato che tali provvedimenti saranno rifinanziati con il c.d. decreto di aprile. Oltre a non essere adeguato per affrontare le conseguenze economiche generate dall'emergenza sanitaria, il prestito garantito mediante il SURE, se richiesto, si sommerà alla pila di debiti già accumulati dallo Stato, facendo aumentare il debito pubblico.

Nonostante gli annunci solenni, non pare dunque che il SURE sia lo strumento appropriato per rispondere alle conseguenze dell'attuale crisi economica: non si tratta, infatti, di un Fondo europeo diretto a redistribuire risorse a favore dei lavoratori che, a causa della pandemia, hanno perso il loro reddito, ma di un prestito che, prima o poi, il paese che richiede l'assistenza finanziaria dovrà resistituire. ■

Quale lavoro femminile al tempo del Covid-19?

di
Clelia Alleri,
Mara Congeduti,
Sabrina Pittarello,
Francesca
Stangherlin

La chiusura delle scuole di ogni ordine e grado è stata una delle prime misure adottate dal Governo italiano per far fronte al contenimento del contagio da Covid-19.

La chiusura, tuttavia, non ha determinato il blocco dell'attività didattica, che si è strutturata in nuove forme "a distanza" attraverso lezioni *on-line*, che hanno costretto gli alunni a prendere dimestichezza con gli strumenti informatici, i più piccoli necessariamente con l'ausilio dei genitori, in prevalenza le madri.

La nuova filosofia della didattica a distanza, ri-definita "smart schooling", si è così inserita nella linea già tracciata dallo "smart working", riconducibile al c.d. "lavoro agile".

Tale modalità di lavoro, pur con alcune modifiche alla disciplina della l. n. 81/2017 (attualmente non è richiesto l'accordo fra datore di lavoro e lavoratore per la sua attivazione), è stata prescelta dal Governo per fronteggiare la "fase 1" dell'emergenza sanitaria, rivelandosi particolarmente adatta per consentire alle aziende private e alle pubbliche amministrazioni di avvalersi della prestazione di lavoro dei propri dipendenti "a distanza", nell'ottica del contenimento del contagio.

Alle nuove modalità di lavoro si è affiancato - in particolare per le lavoratrici madri - l'improvviso aumento dell'attività di cura, educazione ed istruzione dei figli che, stante il venir meno del supporto offerto dal sistema scolastico, soprattutto nelle famiglie più numerose, ha determinato notevoli ed evidenti difficoltà.

In tale situazione, le dichiarazioni rilasciate dalla Ministra Azzolina - in ordine alla mancata riapertura delle scuole di ogni ordine e grado per l'anno scolastico 2019/2020 e alla necessità di prevedere un piano di rientro "graduato e calibrato" anche per quello 2020/2021 - hanno destato grande preoccupazione nelle lavoratrici, anche nell'ottica della piena ripresa delle attività produttive nella c.d. "fase 2".

Nell'attesa che vengano rese note le nuove misure che il Governo adotterà col "Decreto Aprile", deve evidenziarsi, per il momento, l'insufficienza e inadeguatezza delle misure previste dal d.l. 18/2020 per fornire sostegno ai "genitori lavoratori".

Tali misure trasferiscono il "rischio" economico insito nell'emergenza sanitaria in atto direttamente sulle famiglie: da un lato, infatti, il "congedo Covid-19" è compensato con un'indennità pari al 50% della retribuzione. Dall'altro, il bonus "baby-sitting" da 600 euro, copre solo in parte l'orario lavorativo del genitore che ne usufruisce.

Esse, pur riconosciute ad entrambi "i genitori lavoratori",

non garantiscono la parificazione tra le figure genitoriali nella gestione delle nuove esigenze familiari determinate dalla pandemia in atto.

Si delinea, così, il pericolo di una progressiva fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro.

E', infatti, "noto che le lavoratrici madri cumulano il fattore di rischio costituito dal sesso femminile con il fattore di rischio costituito dalla maternità e che...specialmente se con figli in età da scuola dell'infanzia, materna o primaria, si trovino frequentemente a dover far fronte a impellenti e imprevedibili esigenze connesse all'accudimento della prole" (così, Trib. Firenze, ord. del 22.10.2019, rich. da M. Vitaletti, in GiustiziaCivile.com 9.3.2020).

A tale proposito, la recente Direttiva Comunitaria n. 1158/2019 ha individuato nella "difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari" il principale motivo della "sottorappresentazione" delle donne nel mercato del lavoro: "quando hanno figli, le donne sono propense a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite", tra cui si inseriscono d'imperio - nell'attuale situazione - anche quelle di delega dell'attività didattica da parte del servizio scolastico.

Il venir meno del supporto scolastico potrebbe determinare, in concreto, una progressiva fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro soprattutto in quei contesti lavorativi nei quali già esiste un gap retributivo tra uomini e donne a parità di mansioni svolte, nonché nelle aree sociali e nelle famiglie (soprattutto straniere) più a rischio, ove la presenza delle donne nei luoghi di lavoro è già compromessa da retaggi culturali e dalla necessità di accudire, spesso, famiglie molto numerose.

Viviamo giorni caldi, in cui si discute delle misure da mettere in capo al fine di garantire la ripartenza nella cosiddetta "fase 2". A fronte del silenzio della Ministra Azzolina, alcuni Enti locali hanno formulato proposte volte a definire modalità di riapertura e gestione dei servizi scolastici, finalizzate a garantire il sostegno alle famiglie e comunque la piena sicurezza di insegnanti/educatrici, senza inficiare la funzione formativa della scuola.

Nonostante le difficoltà sopra evidenziate, si auspica che il Governo, nel prossimo "Decreto aprile", offra soluzioni maggiormente idonee a garantire una concreta condivisione della genitorialità e il conseguente riequilibrio delle esigenze lavorative e familiari delle lavoratrici madri, pena la loro espulsione dal mondo del lavoro. ■

La Piattaforma deve consegnare ai *riders* i dispositivi di protezione anti Covid



di
Francesca
Bassetti

I Tribunali di Firenze e di Bologna hanno adottato due importanti provvedimenti per la tutela della salute dei riders nel mese di aprile 2020 nei confronti di due diverse e ben note società del settore di c.d. *delivery*. Entrambe le vicende processuali hanno preso avvio da ricorsi cautelari di singoli lavoratori che chiedevano di ordinare in via di urgenza la consegna da parte delle piattaforme di mascherine, guanti, gel disinfettante e prodotti di pulizia dello zaino. Nella fase precedente al giudizio, per quanto si legge nei provvedimenti del Tribunale, al lavoratore fiorentino era stato consigliato dalla piattaforma stessa di utilizzare tali dispositivi, che però anche a sua richiesta non gli erano stati consegnati, mentre al lavoratore bolognese erano state opposte dalla società difficoltà organizzative, ma non un diniego dell'obbligo di fornirgli quanto domandato. In ogni caso, nessuna delle due società vi aveva provveduto.

I Tribunali, come anticipato nel titolo, hanno accolto le richieste dei lavoratori e ordinato l'immediata fornitura dei dispositivi di protezione individuale, come previsto dall'art. 71 d.lgs. 81/2018.

Entrambi i provvedimenti valutano preliminarmente l'esistenza del *fumus boni iuris*, cioè di presupposti sufficienti a far ritenere sussistente l'obbligo di protezione a carico delle società.

I Tribunali, per tale aspetto, rilevano in primo luogo come i rapporti, seppure qualificati contrattualmente come autonomi, si svolgano secondo modalità tali da poterli ricondurre alla fattispecie di cui all'art. 2 d.lgs. 81/2015, con conseguente applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La prestazione, alla prima analisi, risulta infatti caratterizzata da tutti gli elementi della norma citata: il carattere personale; lo svolgimento continuativo e l'organizzazione delle modalità di lavoro da parte del committente. L'applicazione della tutela del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2 predetto comporta anche l'applicazione degli obblighi di prevenzione e protezione previsti dall'ordinamento, tra cui quello di fornire appunto i dispositivi in contesa. Sia il Tribunale di Firenze che quello di Bologna citano sul punto la sentenza della Cassazione 1663/2020, già commentata in questo *Bollettino*, il secondo riportandone

alcuni importanti passaggi, come quello in cui la Corte sottolinea che quando l'etero-organizzazione è particolarmente marcata "al punto di rendere il collaboratore comparabile con il lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente".

Il Tribunale di Firenze, inoltre, richiama il D.L. 101/2019, che ha inserito l'art. 47 bis e seguenti nel d.lgs. 81/2015, prevedendo una disciplina di protezione anche per i *riders* classificabili come lavoratori autonomi, una disciplina dunque invocabile a prescindere dalla qualificazione o ri-qualificazione giudiziale del rapporto. In materia di prevenzione e sicurezza, è ivi espressamente previsto che la piattaforma anche digitale sia tenuta nei confronti dei *riders*, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (art. 47-septies c.3, d.lgs. 81/2015).

Proprio tale ultimo riferimento può essere utile per una riflessione più ampia sul tema. Se infatti l'accertamento dell'esistenza di obblighi di sicurezza dovesse passare da un preliminare accertamento della ricorrenza della fattispecie dell'art. 2 d.lgs. 81/2015, la strada per la sua implementazione in ogni singolo rapporto di lavoro sarebbe assai più impervia e soprattutto si baserebbe sull'iniziativa individuale di lavoratori già deboli, e quindi meno propensi a rivolgersi alla giustizia. Poiché ogni pronuncia giudiziale ha valore solo tra le parti, i provvedimenti in commento, per quanto possano

influenzare il comportamento delle società, non hanno naturalmente la forza di imporsi in tutti i rapporti di lavoro delle stesse. Un obbligo non subordinato alla ri-qualificazione del rapporto e generalizzato, perché applicabile anche a rapporti di lavoro formalizzati come autonomi, quale è l'obbligo posto dall'art. 47 septies, invece, ha il pregio di imporsi direttamente e di dover essere in ogni caso rispettato (anche se il lavoratore, appunto, non agisce in giudizio per chiedere di accertare l'applicabilità della disciplina del lavoro subordinato). Peraltro, l'aver ricondotto anche i *riders* autonomi all'interno del d.lgs. 81/2018 comporta per le società una serie ampia di obblighi, quali, ad esempio, la valutazione dei rischi connessi all'attività e l'adozione del modello di organizzazione più idoneo a prevenirli e limitarli, nonché non secondari diritti di partecipazione. I *riders* autonomi, sotto tale ultimo aspetto, avrebbero ad esempio diritto a nominare un proprio rappresentante per la sicurezza (sia ai sensi dell'art. 47 d.lgs. 81/2018 che, almeno, dell'art. 9 l. 300/70), che possa godere di tutte le facoltà e diritti di accesso agli atti, consultazione e partecipazione previsti dal Testo Unico, ponendo in essere le iniziative utili a verificare e sollecitare la corretta applicazione di tutte le disposizioni di protezione nei confronti dei lavoratori o collaboratori (in particolare si veda l'art. 49 d.lgs. 81/18). Come già per altre categorie di lavoratori non subordinati, infatti, l'estensione della disciplina di cui al d.lgs. 81/2018

anche ai *riders* autonomi comporta la sua integrale applicazione in loro favore, e giustamente il Tribunale di Firenze, per quel che interessava nel giudizio, ne trae l'obbligo dell'art. 71 d.lgs. 81/08.

Tornando alle decisioni dei Tribunali che si commentano, il secondo elemento che le Corti hanno dovuto valutare ai fini della concessione del provvedimento è stata l'esistenza di un *periculum in mora*, cioè di un possibile irreparabile pregiudizio che i lavoratori avrebbero potuto subire nell'attesa dei tempi di un processo ordinario. L'attuale emergenza sanitaria e le misure di contenimento e protezione varate per fronteggiarla sono state comprensibilmente ritenuti elementi sufficienti a tal fine.

In conclusione, se il tema dei *riders* era dibattuto da molti mesi, il contributo dei servizi di consegna a domicilio al mantenimento dei servizi nell'attuale straordinario contesto sembra poter accelerare l'applicazione di alcune norme, in specie quelle relative alla salute e sicurezza, oggi percepite come ancora più urgenti, nel solco del percorso (non sempre lineare) già intrapreso per la regolamentazione di questa peculiare forma di lavoro. ■

Crisi sanitaria, lavoro agricolo e contrasto al caporalato: è necessario dare piena attuazione alla legge n. 199/2016

di
Sabrina Pittarello,
Antonio Monachetti,
Mara Congeduti

La rapida diffusione in tutto il mondo della pandemia di Covid-19 ha travolto, primo tra tutti in Europa, il nostro Paese che, nel pieno di una difficile situazione sanitaria, si è trovato anche ad affrontare la più grave crisi economica registrata dal dopoguerra in avanti.

In questo scenario, in cui molti settori produttivi del paese hanno subito uno stop, sin dal principio è emerso in maniera inequivocabile che il settore agroalimentare non poteva essere soggetto invece ad alcuna sospensione, per l'evidente necessità di consentire il rifornimento dei prodotti alimentari alla rete di distribuzione, piccola, media e grande.

Con l'avvio della stagione tradizionalmente destinata alla raccolta dei prodotti nel settore agricolo, è stata immediatamente evidenziata, anche a livello regionale, una difficoltà nel reclutamento della manodopera.

E ciò per due ordini di ragioni: innanzi tutto, per via delle norme restrittive alla libertà di circolazione - anche tra Paesi diversi - adottate per il contenimento del contagio (che ha impedito alla tradizionale manodopera stagionale proveniente dai paesi dell'est europeo di raggiungere le campagne italiane).

In secondo luogo, anche e soprattutto perché si è posto il problema di garantire le condizioni di salute di migliaia

di lavoratori stranieri - come noto - spesso irregolari, che hanno trovato, come unica sistemazione di vita, ghetti e tendopoli, concentrati in alcune zone d'Italia dove maggiore è la richiesta di manodopera stagionale in agricoltura (ad esempio in Calabria per la raccolta degli agrumi, nella provincia di Foggia nella raccolta dei pomodori, ecc.).

Si tratta di (non)luoghi nei quali il distanziamento sociale e il rispetto delle misure di sicurezza imposte per prevenire il contagio da Covid-19 è impraticabile, risultando spesso privi dei più basilari servizi, quali acqua ed energia elettrica.

La Ministra Bellanova, in occasione dell'informativa fornita alle Camere in data 16.4.2020 in ordine alle "iniziative in campo per l'agricoltura sull'emergenza Covid-19", ha evidenziato che tra le azioni prioritarie del Governo vi sono:

" - l'attuazione delle misure del Piano triennale di prevenzione e contrasto al caporalato con un'urgente mappatura dei fabbisogni di lavoro agricolo e l'utilizzo delle progettualità già finanziate dai ministeri del lavoro e degli interni per affrontare l'emergenza;

- l'accelerazione della piattaforma utile all'incontro domanda e offerta presente nel Piano, da attivare anche in forma emergenziale;

- lo sblocco del "DPCM flussi 2020", il cui testo, già pronto e condiviso tra le amministrazioni, può garantire la conversione

dei contratti stagionali già in essere e l'utilizzo delle 18 mila quote di ingressi stagionali riservate ad agricoltura e turismo".

Nell'informativa diramata si legge che "sarà dirimente l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro attraverso una Piattaforma di iscrizione dei potenziali lavoratori agricoli, e stiamo lavorando perché si realizzi in tempi molto rapidi. Ritengo fondamentale nella fase emergenziale regolarizzare gli extracomunitari che ricevano offerte di lavoro ma anche, al contempo, assicurare la cumulabilità delle prestazioni di sostegno al reddito con rapporti di lavoro" (con un chiaro riferimento ai percettori del reddito di cittadinanza, oltre che della Naspi o altri sussidi di disoccupazione).

Alle dichiarazioni della Ministra Bellanova hanno fatto seguito reazioni del mondo politico, sindacale e datoriale.

Si registra, in particolare, scontro diretto tra le organizzazioni professionali agricole (Coldiretti, Confagricoltura e CIA) e le centrali cooperative (Legacoop, Confcooperative e Agci) da una parte, e le organizzazioni sindacali dall'altra, sulla proposta delle prime di utilizzare i voucher in una sorta di forma semplificata rispetto a quelli già esistenti (essenzialmente con ritorno al voucher cartaceo), quale strumento per compensare le prestazioni dei lavoratori chiamati a raccolta, proposta pure caldeggiata dai principali partiti politici di opposizione.

Scontro diretto vi è, poi, ancora sull'ulteriore proposta delle organizzazioni professionali agricole, pure sostenuta dal Governo, di poter disporre per le attività di raccolta della prestazione lavorativa di chi già percepisce il reddito di cittadinanza o la cassa integrazione, a fronte, invece, della richiesta del fronte sindacale e delle organizzazioni del terzo settore sopra richiamate alla regolarizzazione immediata dei braccianti stranieri, oltre che all'assunzione dei disoccupati tramite le tipologie contrattuali già proprie del settore agricolo, al fine di percorrere la strada del lavoro di qualità.

Nel frattempo, le Regioni - prima tra tutte l'Emilia Romagna - si stanno attrezzando per favorire l'accelerazione del funzionamento di "piattaforme" semplificate utili a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo, attuando una forma - sia pure emergenziale - di "collocamento pubblico" in agricoltura.

Quello del collocamento pubblico è un problema atavico del mercato del lavoro agricolo, cui la legge n. 199/2016 - recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" (altrimenti nota come legge "contro lo sfruttamento e il caporalato") - ha cercato di fornire una soluzione.

La norma ha introdotto specifiche previsioni normative

in chiave "propositiva", in particolare prevedendo all'art. 8, modifiche alla legge introduttiva della c.d. "Rete del lavoro agricolo di qualità" (L. 116/2014) e, all'art. 9, disposizioni specifiche "per il supporto dei lavoratori che svolgono attività lavorativa stagionale di raccolta dei prodotti agricoli".

Le previsioni della legge n. 199 sono volte a favorire la concreta attivazione di un sistema di collocamento pubblico in agricoltura, anche nella prospettiva della creazione di un complessivo sistema di accoglienza per i lavoratori stagionali dignitoso, oltre che per le condizioni di lavoro, pure per quelle abitative e di trasporto.

E, tuttavia, vi è da evidenziare che detta componente propositiva della legge ha trovato numerosi ostacoli sulla strada della sua concreta attuazione e, sotto molteplici profili, tra cui proprio quelli che nella presente emergenza sanitaria vengono in rilievo, è ancora oggi "lettera morta".

Diverso e più ampio successo ha conosciuto, invece, l'attuazione del profilo più propriamente repressivo della legge n. 199 che, attraverso la riscrittura del reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" di cui all'art. 603bis del codice penale (già introdotto nel 2011), ha previsto un forte inasprimento delle pene per chi recluta e sfrutta manodopera.

La novella del 2016 ha, infatti, esteso l'applicabilità dell'art. 603bis a tutti i settori produttivi e previsto la punibilità del datore di lavoro che utilizza il lavoratore in condizione di sfruttamento.

Perché si realizzi il reato, l'intermediazione non deve presentare più i requisiti dello sfruttamento del lavoro mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità degli stessi, ma è sufficiente l'esistenza di una o più delle condizioni individuate dalla norma, ovvero:

"1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti".

La norma prevede un inasprimento della pena per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (da 1 a 6 anni di reclusione, con pene aumentabili fino ad 8

anni se c'è violenza o minaccia e una multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato e la previsione di specifiche aggravanti).

È evidente la portata dirompente della nuova formulazione dell'art. 603-bis che, in definitiva, come tutto l'impianto della legge n. 199, intende favorire l'emersione e il contrasto del lavoro nero, reprimendo con fermezza il caporalato e lo sfruttamento della manodopera, fenomeni che, come costantemente emerge dalla cronaca, mettono a repentaglio diritti fondamentali e le vite dei prestatori di lavoro.

L'attuale crisi del mercato agricolo potrebbe, tuttavia, costituire l'occasione per perseguire le medesime finalità, sinora assicurate solo in chiave repressiva, anche in via preventiva, dando piena attuazione alla legge n. 199.

Come da più parti evidenziato, infatti, la crisi del settore agricolo determinata dal rapido diffondersi dell'emergenza sanitaria in atto, ha fatto tornare alla ribalta, e con carattere di estrema gravità, l'annosa questione del collocamento pubblico in agricoltura e della regolarizzazione delle condizioni lavorative, abitative e igienico-sanitarie dei braccianti.

La "Rete del Lavoro agricolo di qualità" di cui all'art. 8 della legge n. 199 - alla quale possono aderire oltre alle imprese, appunto, anche gli Sportelli Unici per l'immigrazione, le istituzioni locali, i CIP, le agenzie di intermediazione autorizzate, gli enti bilaterali delle organizzazioni datori lavoro e dei lavoratori in agricoltura - è finalizzata alla creazione di una sorta di albo virtuoso in cui inserire le imprese monitorate e "certificate", così da consentire la focalizzazione dei controlli ispettivi sugli illeciti (penali, civili e amministrativi) eventualmente commessi dalle sole imprese non aderenti.

Ciò al fine di rendere più efficace ed efficiente l'utilizzo delle risorse ispettive dell'INL e dell'INPS.

La composizione della Rete evidenzia la focalizzazione dell'attenzione del legislatore sulla questione del collocamento pubblico, essendo prevista la partecipazione alla rete di tutti i soggetti pubblici deputati a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La legge n. 199 ha previsto, poi, all'art. 9 che la Rete si articola in "sezioni territoriali", alle quali è rimessa la fondamentale funzione di promuovere sul territorio: a) iniziative in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, assistenza ai lavoratori stranieri immigrati; b) modalità sperimentali di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo; c) iniziative per la realizzazione di funzionali

ed efficienti forme di organizzazione del trasporto dei lavoratori fino al luogo di lavoro.

Ad oggi, in particolare l'art. 9 della legge n. 199 non ha visto di fatto attuazione.

I risultati sono stati poco incisivi, presumibilmente in ragione della mancata definizione nella legge stessa della struttura organizzativa delle sezioni, nonché - e soprattutto - della mancanza di risorse economiche.

Alla pressoché generalizzata mancata costituzione delle sezioni territoriali consegue, di fatto, la sottrazione di interi territori al presidio dei soggetti individuati dalla legge stessa quali quelli deputati a contrastare il fenomeno del caporalato/lavoro nero/sfruttamento in agricoltura, in necessaria continuità con il territorio di riferimento.

Allo stesso modo, nessuna misura, risultava essere stata assunta - sino a qualche giorno fa - al fine di attuare iniziative per il collocamento pubblico in agricoltura, ad eccezione di alcune forme di sperimentazione tramite piattaforme digitali finalizzate all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, introdotte in passato da alcune Regioni.

A tali sperimentazioni sembrano guardare oggi con interesse le iniziative messe in campo da alcune Regioni - tra cui, come detto, l'Emilia Romagna - per rispondere all'emergenza determinata dalla diffusione del contagio da Covid-19.

Per fronteggiare l'attuale situazione non sono necessari quindi nuovi strumenti giuridici, ma è sufficiente l'utilizzo di quelli che già ci sono.

L'art. 8 della l. n. 199, infatti, già individua il sistema di azione congiunta delle sezioni territoriali, dei centri per l'impiego, degli uffici immigrazione, degli enti bilaterali, delle agenzie per il lavoro, Inps e Inail, volto a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in agricoltura.

Allo stesso modo, la fondamentale necessità di garantire - nel settore di cui si discute - il rispetto della legalità, non può che essere demandata agli strumenti legislativi e contrattuali già consolidati, applicando le tipologie lavorative contrattuali già esistenti nel mercato del lavoro agricolo - non passibili di modifiche dettate dall'eccezionalità del momento -, nonché le condizioni economiche e normative dei CCNL di settore maggiormente rappresentativi sul piano nazionale.

Quanto sarebbe in grado di assicurare, attraverso la regolarizzazione del lavoro nero e l'assunzione della manodopera disoccupata, anche straniera, il rispetto delle finalità che la legge n. 199/2016 ha inteso rendere cogenti nel nostro ordinamento, che finirebbero col restare frustrate se il sistema Paese non facesse virtù dell'attuale urgente necessità. ■