

IN EVIDENZA

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nei call center dopo la l. n. 128/2019 di conversione del d.l. n. 101/2019 e l'emergenza Covid-19
Federica Capponi, p. 2

I limiti alle esternalizzazioni posti dal contratto collettivo. Alcuni spunti critici
Giovanni Pigiarmi, p. 4

Distacco: normativa e disciplina anche alla luce dei provvedimenti adottati per l'emergenza Covid-19
Irene Tagliabue, p. 6

Sicurezza sul lavoro nei magazzini: la prevenzione nel settore della logistica
Giada Benincasa, Lorenzo Maria Pelusi, p. 8

DOMANDE E RISPOSTE

La gestione delle imprese e dei lavoratori al tempo del Covid-19: domande e risposte a cura della Commissione di certificazione DEAL-Unimore
p. 11

DOCUMENTI

p. 17

La certificazione ai tempi del Coronavirus



Giada Benincasa

Non tutte le imprese si sono fermate. È l'[Istat](#) ad averci ricordato che quasi **il 50 per cento delle imprese risulta ancora operativo** proseguendo le proprie attività nel rigoroso rispetto (si spera) delle prescrizioni di salute e sicurezza stabilite nel protocollo tra Governo e parti sociali lo scorso 14 marzo (per un approfondimento in materia si veda [Orientarsi nella gestione dei profili giuslavoristi e sindacali della emergenza da Coronavirus dopo il d.l. n. 18/2020](#), Bollettino speciale ADAPT n. 3 del 18 marzo 2020 a cura di Francesco Seghezzi e Michele Tiraboschi). Parliamo di **circa 2 milioni di aziende** e di una quota ancora cospicua di lavoratori con una percentuale rilevante ma certo non maggioritaria di lavoratori che operano da casa.

Come Commissione di certificazione DEAL-Unimore ci è sembrato pertanto opportuno continuare a svolgere i nostri servizi, ovviamente da remoto. E non pertanto poteva mancare la periodica newsletter con cui affrontiamo tematiche di attualità per le imprese con cui collaboriamo. **In questa circostanza ci è sembrato oppor-**

tuno svolgere un ruolo di servizio con contributi e risposta a quesiti sulle tematiche giuslavoriste di maggior peso sollevate dalla attuale emergenza sanitaria. Una particolare attenzione è stata riservata alle tematiche che sono state sottoposte in queste ultime settimane in Commissione: dalla **gestione dei co.co.co. nel settore dei call center** (soggetto a limitazioni e condizioni a seguito del d.P.C.M. 22 marzo 2020), alla **possibilità di ricorrere al distacco durante l'emergenza da Covid-19** e, ancora, la **gestione degli appalti** (con specifico focus sui limiti previsti dalla contrattazione collettiva) e della **salute e sicurezza nei magazzini della logistica** inseriti nelle filiere produttive di molte aziende considerate, attualmente, strategiche ed essenziali.

Vi auguriamo buona lettura.

 [@BenincasaGiada](#)

IN EVIDENZA

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nei call center dopo la l. n. 128/2019 di conversione del d.l. n. 101/2019 e l'emergenza Covid-19



Federica Capponi

I call center rientrano tra le nuove forme di lavoro diffuse negli ultimi anni anche grazie alle trasformazioni tecnologiche in corso e, sebbene nell'immaginario collettivo siano spesso associati al lavoro povero e precario, hanno sempre ricevuto particolare attenzione da parte del Legislatore, il quale, forse temendo la possibilità di delocalizzazioni e consapevole delle occasioni di occupazione che gli stessi creano, ha fornito nel tempo strumenti in grado di rendere sostenibile il modello di business ad essi sotteso. Si pensi al riguardo, ad esempio, alla deroga in materia di rapporti di lavoro a progetto introdotta durante la vigenza degli artt. 61-69-*bis* del d.lgs. n. 276/2003 (art. 24-*bis* della l. n. 134/2012 di conversione del d.l. n. 83/2012) o, da ultimo, alla possibilità di derogare alla disciplina delle collaborazioni etero-organizzate tramite la applicazione di accordi collettivi aventi determinate caratteristiche (art. 2, comma 2, lett. *a*, d.lgs. n. 81/2015). Infatti il modello economico adottato dai call center *outbound*, cioè da quei call center in cui si effettuano chiamate per finalità diverse (ricerche di mercato, servizi di recupero dei crediti, ecc.), comporta, per fa fronte alla estrema flessibilità delle commesse,

l'instaurazione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa *ex art.* 409, n. 3, c.p.c. o di collaborazioni *ex art.* 2, comma 2, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2015. **Tuttavia non solo il settore presenta caratteristiche insidiose ai fini della corretta qualificazione del rapporto di lavoro, ma anche il quadro regolatorio di riferimento appare confuso ed incerto.**

La prassi amministrativa, relativamente alla corretta qualificazione dei rapporti di lavoro all'interno dei call center, è pervenuta alla conclusione che l'instaurazione di un rapporto di collaborazione di natura autonoma all'interno di un call center sia possibile a condizione che «il collaboratore stesso possa unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa» e il coordinamento si realizzi secondo le seguenti modalità: «a) la previsione concordata di fasce orarie nelle quali il collaboratore deve poter agire con l'autonomia sopra specificata. Le fasce orarie individuate per iscritto nel contratto non possono essere unilateralmente modi-

ficare dall'azienda né questa può assegnare il collaboratore ad una determinata fascia oraria senza il suo preventivo consenso; b) la previsione concordata di un numero predeterminato di giornate di informazione finalizzate all'aggiornamento del collaboratore. La collocazione di tali giornate di informazione deve essere concordata nel corso di svolgimento della prestazione e non unilateralmente imposta dall'azienda; c) la previsione concordata della presenza di un assistente di sala la cui attività può consistere nel fornire assistenza tecnica al collaboratore; d) la previsione concordata di un determinato sistema operativo utile per l'esecuzione della prestazione» (circ. Min. lav. 14 giugno 2006, n. 17). Sebbene tale prassi si riferisca al periodo di vigenza del lavoro a progetto, superato con l'art. 52 del d.lgs. n. 81/2015, le precisazioni in essa contenute appaiono conformi alla nozione di collaborazione coordinata e continuativa *ex art.* 409, n. 3, c.p.c. come modificato dall'art. 15 della l. n. 81/2017, il quale ha integrato la disposizione processuale con la seguente previsione: «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle

parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa». Là dove non vi fosse l'autonomia descritta il giudice potrà rilevare la etero-direzione della collaborazione (riqualificandola) o la etero-organizzazione della stessa (dando applicazione a quanto previsto dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015).

La l. n. 128/2019 di conversione del d.l. n. 101/2019 ha modificato l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 in materia di collaborazioni organizzate dal committente. In particolare, l'intervento legislativo ha ampliato l'ambito applicativo dell'art. 2, prevedendo l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato anche nei casi in cui la collaborazione sia prevalentemente personale, cioè anche quando il collaboratore si avvalga di strumenti e/o dell'aiuto di altri collaboratori per lo svolgimento della prestazione. Inoltre nella nuova formulazione è venuto meno il parametro spazio-temporale utilizzato spesso dalla giurisprudenza per individuare la fattispecie. **Tuttavia occorre notare come il Legislatore non abbia colto l'occasione per chiarire se al rapporto di collaborazione etero-organizzata debba applicarsi l'intero apparato di tutele e di obblighi del lavoro subordinato, come parte della dottrina sostiene, o se, invece, vi siano determinati limiti di cui tenere conto.** La Corte di Cassazione in una famosa e recente sentenza, la n. 1663 del 2019 (relativa al caso dei *riders* di Foodora), specifica al riguardo che la disciplina del lavoro subordinato deve essere applicata integralmente, ma che possono esservi casi (non meglio specificati nella sentenza) in cui «l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con la

fattispecie da regolare». Le parti sociali, già prima della predetta novella legislativa, sono intervenute sottoscrivendo molteplici accordi collettivi nel settore dei call center, riconoscendo così specifiche tutele al collaboratore, ma, allo stesso tempo, permettendo alle parti di rientrare nei casi di deroga previsti dalla legge. A tal riguardo occorre rilevare che l'applicazione di un accordo collettivo vincola le parti nel caso in cui il committente aderisca alla associazione datoriale firmataria o quando le parti stesse richiamino l'accordo all'interno del contratto di collaborazione conformando lo schema negoziale ai contenuti dell'accordo collettivo. È necessario inoltre specificare che, qualora, in fase di esecuzione del rapporto di collaborazione, si dovessero manifestare episodi atti ad integrare la etero-direzione della prestazione e dunque la subordinazione giuridica, il collaboratore potrà comunque chiedere ed ottenere dal giudice la riqualificazione del rapporto.

Preso atto dell'incertezza derivante dall'attuale quadro normativo relativamente ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, appare opportuno dunque consigliare alle parti che intendano stipulare un contratto avente ad oggetto attività di call center l'applicazione di un accordo collettivo *ex* art. 2, comma 2, lett. a, del d.lgs. n. 81/2015 (alla quale dovrà seguire una corretta esecuzione del contratto e l'astensione del committente dall'esercizio di qualsivoglia potere datoriale, onde evitare la riqualificazione del rapporto). In alternativa (o in aggiunta), le parti possono scegliere di rivolgersi ad una commissione di certificazione dei contratti tra quelle previste dall'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003 al fine di chiedere la certificazione della corretta qualificazione del

contratto o dell'assenza dei requisiti della etero-organizzazione (possibilità riconosciuta dal comma 3 dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015). La Commissione di certificazione quale soggetto terzo ed imparziale, oltre ad accertare la corretta qualificazione del rapporto anche nella fase di esecuzione dello stesso, potrà svolgere attività di consulenza e assistenza alle parti ai sensi dell'art. 81 del d.lgs. n. 276/2003 al fine di migliorare il documento contrattuale favorendo un corretto contemperamento degli interessi delle parti nel rispetto della normativa vigente.

Infine, occorre ricordare che, in occasione della emergenza epidemiologica in corso, le imprese del settore dovranno prestare particolare attenzione alla decretazione d'urgenza emanata nel tempo. Infatti, il decreto del Ministero dello sviluppo economico, che ha modificato l'elenco contenuto nel d.P.C.M. 22 marzo 2020, inerente alle attività produttive e commerciali non sospese durante la emergenza da Covid-19, ha previsto particolari limiti proprio con riferimento all'esercizio delle attività dei call center. In particolare, secondo i predetti decreti, è consentito lo svolgimento delle attività di call center unicamente a coloro che svolgono attività *inbound*, cioè di ricezione delle chiamate. Pertanto i call center che operano in *outbound* non potranno proseguire la propria attività. Alla luce dell'art. 1, lett. c, del d.P.C.M. 22 marzo 2020, che prevede che «le attività produttive che sarebbero sospese ai sensi della lettera a) possono comunque proseguire se organizzate a distanza o lavoro agile», si ritiene che le attività di call center *outbound* possano proseguire unicamente nel caso in cui esse possano essere svolte da remoto, dunque

senza recarsi all'interno dei locali aziendali.

 @FedericaCapponi

I limiti alle esternalizzazioni posti dal contratto collettivo. Alcuni spunti critici



Giovanni Pigliarmini

Sono sempre più frequenti i contratti collettivi che dispongono il divieto di esternalizzare alcune delle attività caratterizzanti il ciclo produttivo, o, in alternativa, che impongono dei limiti all'organizzazione del processo di *outsourcing*. Esemplicativi di questa tendenza sono l'art. 4 del Ccnl dell'Industria alimentare sottoscritti dalle organizzazioni sindacali Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil e l'art. 42 del Ccnl Trasporti e Logistica sottoscritti dalle organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti.

La prima disposizione richiamata prevede che «sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione e di imbotigliamento proprie dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei turni normali di lavoro». L'altra disposizione richiamata, invece, prevede che «gli ambiti oggetto di esternalizzazione, attraverso l'utilizzo di appalto, sono riferiti ad attività quali logistica, facchinaggio, movimentazione, magazzinaggio delle merci, all'interno dei processi produttivi»; inoltre, queste attività potranno

essere affidate «solo ad imprese che applicano» il medesimo contratto collettivo. Infine, è previsto il divieto per le società appaltatrici di ricorrere al contratto di subappalto.

L'inquadramento di queste disposizioni potrebbe rilevare non tanto sotto il profilo della natura giuridica, che resta in linea generale quella di una clausola prevista da un contratto di diritto comune (1321 c.c. e ss.). Piuttosto, un certo interesse viene palesato rispetto alle **conseguenze giuridiche che potrebbero derivare da una violazione di queste, soprattutto per quelle imprese che applicano il contratto collettivo ma che non sono vincolate giuridicamente a nessuna delle associazioni stipulanti** l'accordo collettivo. Infatti, dubbi sorgono in relazione alle conseguenze giuridiche che ne potrebbero derivare per le aziende che agiscano in palese contrasto con quanto disposto dalle parti sociali. È possibile ipotizzare, ad esempio, che la violazione della clausola da parte di una società possa generare una pretesa del lavoratore per la costituzione del rapporto di lavoro in capo a quest'ultima?

Per tentare di dare una risposta ad un problema abbastanza comples-

so, a parere di chi scrive, potrebbe essere utile, in prima battuta, inquadrare la problematica nelle coordinate teoriche del recente orientamento giurisprudenziale che si è occupato nuovamente del rapporto tra legge e contratto collettivo. Come è noto, infatti, secondo la Corte di Cassazione laddove la legge non richiami il contratto collettivo ad integrare/sostituire/derogare la legge, quest'ultima spiega i suoi effetti a prescindere dagli effetti interdettivi della disposizione contrattuale (basti ricordare le recenti sentenze in materia di lavoro intermittente o in materia di licenziamento per giustificato motivo soggettivo nell'ambito del contratto di lavoro in somministrazione; cfr. **Cass. 13 novembre 2019, n. 29423**, nonché **Cass. 18 ottobre 2019, n. 26607**). Adottando questa prospettiva analitica, possiamo notare che nelle disposizioni di legge dedicate alla disciplina dei profili giuslavoristici del contratto di appalto (art. 29 del d.lgs. n. 276/2003) è previsto che il contratto collettivo possa normare gli aspetti dedicati alla «acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa» (comma 3). Trattasi, in altri termini, delle c.d. **clausole sociali**,

volte a tutelare la continuità occupazionale.

La norma, quindi, non riconosce ulteriori competenze alla fonte contrattuale-collettiva; pertanto, la clausola contrattuale che nega la possibilità di esternalizzare alcune fasi del processo produttivo o impone il divieto di ricorso al subappalto è da ritenersi priva di effetti, soprattutto per le imprese non aderenti al sistema di relazioni industriali ma che applicano il contratto collettivo per adesione (di fatto). **Questa tesi**, definita dalla dottrina come teoria della *inderogabilità bilaterale* della norma lavoristica, **nega alla autonomia collettiva il diritto di escludere la produzione degli effetti legali previsti dalla norma** (cfr. art. 1655 c.c.; art. 29 d.lgs. n. 276/2003) **quando, come nel caso di specie, il legislatore non abbia concesso espressamente questo potere** (cfr. A. MARESCA, *Modernizzazione del diritto del lavoro, tecniche normative e apporti dell'autonomia collettiva*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Cedam, 2005, p. 473 e ss.; M. DELFINO, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria: studio del principio volontaristico*, Jovene, 2008; R. ROMEI, *L'autonomia collettiva nella dottrina giuslavoristica: rileggendo Gaetano Vardaro*, in *DLRI*, 2011, vol. 33, n. 2, pp. 181-223, spec. p. 198. In argomento, si veda anche A. ZOPPOLI, *Il declino dell'inderogabilità?*, in *DLM*, 2013, n. 1, pp. 53-99, spec. p. 92. Per alcuni rilievi critici sulla teoria dell'inderogabilità bilaterale, si veda G. CENTAMORE, *Legge e autonomia collettiva: una critica della dottrina dell'inderogabilità bilaterale*, in *LD*, 2015, n. 3, p. 494 ss.).

Senonché, le parti sociali giustificano l'inserimento di queste clausole a fronte del continuo

dilagare di fenomeni di illegalità nel mercato del lavoro, che interessano maggiormente i lavoratori coinvolti nei processi di disarticolazione della catena produttiva. In altri termini, quindi, il sindacato intenderebbe controllare i processi di esternalizzazione per evitare la compromissione dei diritti dei lavoratori e quindi limitare pratiche fraudolente. Ma si potrebbe obiettare che a questo pericolo il legislatore ha risposto con un sistema di tutele solido quale l'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003, prevenendo la responsabilità solidale tra committente e appaltatore; responsabilità peraltro rafforzata dalle recenti riforme in materia fiscale (cfr. **art. 4 del d.l. 26 ottobre 2019, n. 24**).

Tenendo fermo il principio della inderogabilità bilaterale della norma, ne dovrebbe conseguire che se a violare la disposizione contrattuale sia un'impresa iscritta alla associazione dei datori di lavoro stipulante il contratto collettivo, l'effetto potrebbe essere quello di vedere in tensione il solo rapporto endoassociativo, tra l'organizzazione stipulante e l'impresa che non ha rispettato una norma negoziata in nome e per suo conto. Sarebbe, quindi, l'organizzazione datoriale a doversi fare carico di far valere il rispetto di quanto pattuito. Ma questo rapporto-conflitto non può estendere i suoi effetti anche sulle società appaltatrici, tale innescare meccanismi sanzionatori incidenti concretamente sulla legittimità dei rapporti di lavoro instaurati nell'ambito dello schema contrattuale dell'appalto.

In questo scenario, **ci si chiede se possa residuare la possibilità per l'organizzazione sindacale di avvalersi dello strumento previsto dall'art. 28 Stat. lav.**, ossia il

ricorso per denunciare e far cessare la condotta antisindacale tenuta dal datore di lavoro, concretizzatasi nell'esternalizzare fasi del processo produttivo in violazione di quanto disposto dal Ccnl. Ad avviso di chi scrive, non vi può essere una risposta certa al riguardo in quanto tutto dipenderebbe da come queste clausole vengano classificate nell'ambito dell'articolato contrattuale. Se queste dovessero essere classificate come clausole normative, il diritto leso non apparterebbe al sindacato (che pertanto non potrà ricorrere ad azionare l'art. 28 Stat. lav.) ma al singolo lavoratore che, naturalmente, potrà rivolgersi al giudice del lavoro nelle forme ordinarie per ottenere il risarcimento dei danni derivanti da una simile violazione.


Viceversa, se le clausole di cui discutiamo dovessero essere ricondotte alla parte obbligatoria del contratto collettivo, nel violarle il datore di lavoro incorrerebbe in una condotta antisindacale, determinando così la possibilità per l'organizzazione di promuovere un giudizio *ad hoc*. **La conseguenza potrebbe essere, in entrambi i casi, quella di una risoluzione del contratto di appalto riguardante un determinato segmento del processo produttivo** rispetto al quale il contratto collettivo aveva disposto il divieto di esternalizzazione. Tuttavia, resta escluso che il giudice possa, in questi casi, condannare anche la società appaltante alla costituzione del rapporto di lavoro con i lavoratori coinvolti nell'esternalizzazione in quanto si presuppone che il contratto di appalto, a prescindere dal divieto posto dal contratto collettivo, sia genuino e condotto secondo i principi stabiliti dalla legge e dal diritto vivente (autonomia organizzativa dell'appaltatore, rischio economico,

corrispettivo non determinato sulla base delle ore lavorate ecc.).

Giungendo alla conclusione della riflessione qui umilmente tentata su un tema complesso ed ampio, ci si limita ad evidenziare che una risposta univoca alla problematica, nei fatti, non ci sia; ci si trova piuttosto ad essere esposti ad una serie di sensibilità interpretative in quanto **gli interessi che queste clausole esprimono** – riconducibili senza ombra di dubbio alla dignità del lavoro (cfr. artt. 35 e 36 Cost.) – **sono certamente da bilanciare con quelli della libertà (e quindi di organizzazione) d'impresa**, sancita dall'art. 41 Cost. L'interprete (e il giudice) potrebbe oscillare tra l'una e l'altra interpretazione, a seconda della fase storica, nonché in dipendenza

dell'approccio teorico al problema. Infatti, è possibile, ad esempio, ritenere che l'approccio teorico che esprime il principio della inderogabilità bilaterale della norma lavoristica, è limitato in quanto incentrato unicamente sul dato letterale della norma. Il fatto che la norma di legge conferisca espressamente solo alcuni spazi di intervento al contratto collettivo non proverebbe affatto l'indisponibilità della disciplina dell'appalto (art. 1655 e ss. c.c.) da parte delle parti sociali. L'autonomia privata (collettiva), infatti, in questo caso potrebbe conservare comunque il potere di assumere sul piano negoziale scelte riguardo agli assetti organizzativi da dare al settore e alle imprese, usando alcuni strumenti e non altri, con l'intento di favorire meccanismi concorrenziali più stabili. E

l'adesione, anche in via di fatto (quindi anche delle imprese non iscritte) al contratto collettivo, sarebbe sufficiente a provare che il datore di lavoro si sottopone ad un determinato sistema di regole. In una prospettiva di relazioni industriali, invece, non può che prendersi atto della scarsissima esigibilità di queste clausole e della loro incapacità di regolare l'*outsourcing* in un settore fortemente concorrenziale. Le parti sociali, infatti, dovrebbero prendere atto di questo ed eliminarle dai Ccnl. Queste clausole possono ancora avere un senso se contrattate a livello aziendale, dove se ne ha la forza il sindacato non solo riesce a regolarle, ma anche a farle applicare tramite il conflitto.

 @Gio_Pigliararmi

Distacco: normativa e disciplina anche alla luce dei provvedimenti adottati per l'emergenza Covid-19



Irene Tagliabue

L'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 regola attualmente il distacco, nel nostro Paese.

Leggendo il comma 1 del citato articolo, secondo cui «l'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa», è possibile individuare **i requisiti necessari ai fini della legittimità del distacco**

stesso. Primo su tutti, l'esistenza di un interesse produttivo del distaccante, che non si traduca in una semplice somministrazione di lavoro presso altro datore e che sussista per tutta la durata del distacco. In secondo luogo, indispensabile risulta essere il requisito della temporaneità, legata all'esecuzione di una specifica attività lavorativa; in sua assenza, infatti, si parlerebbe di trasferimento.

Secondo quanto previsto dal se-

condo comma del summenzionato articolo, inoltre, **per tutta la durata del distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore.** Ciò significa principalmente che al lavoratore distaccato continua ad essere applicato il contratto collettivo nazionale del distaccante, con la conseguenza che l'onere di vigilare sulla corretta esecuzione del contratto del lavoratore distaccato permanga in capo al datore di lavoro titolare del rappor-

to.

Normalmente, la scelta di operare o meno un distacco è legata alla volontà del datore di lavoro. **L'unica ipotesi per cui è necessario il consenso del lavoratore interessato, prevista dal comma 3 dell'art. 30, si verifica in caso di mutamento delle mansioni.** In quest'ultima ipotesi, dal momento che il lavoratore ha diritto al trattamento economico connesso alle mansioni affidategli, se presso il distaccatario dovesse essere adibito a mansioni superiori a quelle normalmente svolte, al lavoratore spetterà una maggiore retribuzione.

Inoltre, con la l. n. 99/2013 è stato introdotto all'art. 30 il comma 4-ter, secondo cui, nel caso in cui il distacco di uno o più lavoratori avvenga tra imprese che abbiano tra loro stabilito un contratto di rete ai sensi del d.l. n. 5/2009, poi convertito in l. n. 33/2009, l'interesse del distaccante può essere considerato presupposto e sorge automaticamente in forza dell'operare della rete. Per le stesse imprese, peraltro, è ammessa la codatorialità dei dipendenti, ingaggiati proprio con regole stabilite attraverso il contratto di rete. La *ratio* che ha spinto il legislatore a prevedere l'affievolimento di uno dei requisiti indispensabili del distacco risiede nella convinzione che all'interno di una rete di imprese l'interesse sia diffuso e, per questa ragione, sia importante favorire la libera circolazione dei lavoratori, al fine del perseguimento di obiettivi comuni. **È innegabile che la introduzione di questa disposizione abbia sollevato non pochi dubbi interpretativi,** in particolar modo relativamente alla possibilità di estendere tale regime più favorevole anche ai gruppi di imprese. Al fine di risolvere tali incertezze, il

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con interpello n. 1/2016 ha chiarito che anche all'interno di un gruppo possa essere condiviso il medesimo disegno strategico finalizzato al raggiungimento di un risultato economico unitario che trova, peraltro, rappresentazione finanziaria nel bilancio consolidato di gruppo. Alla luce di ciò, è possibile sostenere che **anche in presenza di un distacco tra gruppi di imprese, l'interesse della società distaccante possa coincidere con il comune interesse perseguito dal gruppo, così come previsto dal legislatore nel caso di sussistenza di un contratto di rete tra imprese.**

Chiarita la disciplina generale del distacco, così come prevista dalla normativa vigente, **deve tuttavia essere segnalato come questo particolare istituto abbia creato dei dubbi interpretativi non indifferenti anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.** Sul tema, con la recente **sentenza n. 1574/2018**, la Corte di Cassazione, nel tentativo di individuare i profili di responsabilità *ex art. 2049 c.c.* di distaccante e distaccatario, sembrerebbe aver abbandonato le opinioni della giurisprudenza ancorata al principio del rischio di impresa, dando maggior rilievo al concreto esercizio di potere direttivo e di controllo. In particolare, nel determinare la responsabilità in un caso di grave infortunio sul lavoro, la Suprema Corte ha confermato le decisioni assunte nei giudizi di merito, **escludendo la responsabilità del datore di lavoro distaccante e confermando la sussistenza di responsabilità esclusivamente in capo al distaccatario, evidenziando come la responsabilità *ex art. 2049 c.c.* debba riconoscersi in capo non tanto al formale datore di lavoro, bensì a**

chi abbia assunto concretamente la direzione e la vigilanza del lavoro stesso.

Da ultimo, in considerazione del particolare periodo storico che stiamo vivendo, con specifico riferimento alle limitazioni dell'esercizio di numerose attività lavorative in corso, **va chiarito se sia possibile continuare ad operare distacchi di lavoratori tra aziende.**

Deve essere innanzitutto premesso che le disposizioni susseguitesi nel corso delle settimane al fine del contenimento del Covid-19 non hanno preso esplicitamente in considerazione l'ipotesi di distacco, limitandosi ad escludere genericamente la possibilità di eseguire trasferte (paragrafo 8 del Protocollo del 14 marzo 2020) fatte salve particolari circostanze. In particolare, alcuni protocolli specifici, ad esempio per il settore edile e della logistica, lasciano aperta la possibilità di effettuare trasferte, seppur limitate e in presenza di particolari condizioni. Così, nel caso in cui si parli di attività del settore edile, pur essendo precluse le trasferte relative alle attività complementari alle attività *core* dell'azienda, sono comunque ammesse trasferte strettamente connesse all'esecuzione dei lavori negli specifici cantieri. Allo stesso modo, nella logistica, è ancora possibile effettuare trasferte nel caso in cui si parli di attività che richiedono necessariamente tale modalità di esecuzione della prestazione, come ad esempio per l'autotrasporto merci.

Per quanto riguarda, nello specifico, il distacco, quindi, non sussistendo un divieto esplicito da parte delle autorità competenti, si ritiene legittima la facoltà di avvalersi di questo istituto seppur con prudenza e nel pieno rispetto dei protocolli ad oggi in

vigore, fermo restando i requisiti previsti ex art. 30, d.lgs. n.

276/2003.

 @TagliabuIrene

Sicurezza sul lavoro nei magazzini: la prevenzione nel settore della logistica



Giada Benincasa e Lorenzo Maria Pelusi

Negli ultimi anni il settore della logistica, a causa dell'influenza subita da un mercato del lavoro sempre più "liquido" e de-standardizzato, ha subito una notevole evoluzione: dalla crescita esponenziale dell'*e-commerce* – che incrementa la richiesta di autotrasporto delle merci e di organizzazione logistica, alimentando servizi sempre più complessi – alla introduzione di nuove tecnologie nei contesti lavorativi. Le attività concernenti la movimentazione, lo stoccaggio e lo smistamento delle merci in magazzino, sempre più spesso esternalizzate tramite processi di appalto, sono regolamentate da norme che talvolta hanno significative ricadute giuridiche anche sul Committente.

In questa prospettiva, di importanza strategica per gli operatori del settore sembrano essere gli aspetti relativi alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto in caso di appalti e subappalti (segmento organizzativo da tempo individuato come quello più esposto a rischi). In un contesto in cui le attività devono essere eseguite nel più breve tempo possibile e la digitalizzazione e l'automazione assumono un ruolo di crescente importanza, è innegabile la affermazione di cambiamenti organizzativo-gestionali (con rifles-

si sulle tipologie contrattuali e sulle nuove professionalità) che impattano sia sull'ambiente di lavoro, sia sulle stesse condizioni di lavoro.

Se questi cambiamenti hanno effetti almeno potenzialmente positivi per i lavoratori in termini di miglioramento della qualità del lavoro e di benessere organizzativo, dall'altro lato, possono talvolta comportare nuovi rischi (e nuove responsabilità) in termini di salute e sicurezza sul lavoro. Quanto al primo profilo, infatti, molte mansioni degli operatori della logistica sono mutate, essendo state digitalizzate alcune operazioni manuali, come ad esempio nel c.d. *picking*, ed altre ancora automatizzate, sgravandone del tutto i lavoratori oppure alleviando lo sforzo fisico a loro richiesto per svolgere attività di movimentazione manuale di carichi che spesso comportano posizioni incongrue o l'affaticamento dell'apparato muscolo-scheletrico. Di contro, lo stesso fenomeno di innalzamento del tasso tecnologico nelle lavorazioni determina anche l'aumento delle operazioni ripetitive e l'intensificarsi dei ritmi di lavoro, elemento che si rivela cruciale in particolar modo in contesti in cui operino più organizzazioni imprenditoriali, ove la velocità nella esecuzione delle attività è un fatto-

re tutt'altro che neutrale rispetto al rischio di verificazione di incidenti e infortuni dovuti ad interferenze tra le diverse lavorazioni.

Di particolare importanza è certamente l'obbligo, per il datore di lavoro, di effettuare la valutazione dei rischi, individuando anche misure idonee di prevenzione e protezione, nonché la redazione del DVR ai sensi dell'art. 28, d.lgs. n. 81/2008. L'analisi dei rischi, ai sensi degli artt. 17, comma 1, lett. a, e 28, commi 1 e 2, d.lgs. n. 81/2008, deve essere effettuata tenendo in considerazione tutti i rischi derivanti dall'ambiente di lavoro in cui vengono eseguite le attività lavorative, dalle attrezzature utilizzate nonché dalle attività lavorative stesse, come ad esempio il rischio derivante dalle condizioni di lavoro, spesso caratterizzate non solo dai ritmi lavorativi (spesso frenetici), ma anche «dalla angustia degli spazi a disposizione del lavoratore per il movimento con il transpallet» (si veda Cass. pen. 19 febbraio 2014, n. 7956).

La valutazione dei rischi all'interno di un magazzino deve necessariamente partire dal contesto lavorativo e analizzare diverse variabili, come il livello di automazione e il personale impiegato, sia interno che esterno all'azienda.

Tra i rischi strettamente connessi all'ambiente di lavoro vi sono in via preliminare i rischi elettrici (es. da elettrocuzione, incendio, esplosione, ecc.), i rischi fisici connessi alla presenza di rampe, scale, soppalchi che possono causare scivolamenti e/o cadute dall'alto, il rischio di schiacciamento causato dal cedimento di scaffalature o dalla caduta di merci stoccate in maniera inidonea e i rischi di tipo biologico e/o chimico, in considerazione del tipo di attività svolta e delle sostanze/materiali trattati. **L'analisi dei rischi dovrà interessare altresì la regolare manutenzione degli ambienti, delle attrezzature, degli impianti e dei DPI**, eliminando (o riducendo al minimo il livello di rischio dato da) i pericoli che potrebbero arrecare pregiudizio alla sicurezza e alla salute dei lavoratori e garantendo, al contempo, adeguate condizioni igieniche. In questo contesto, infatti, la manutenzione riveste un ruolo determinante in tema di sicurezza nei magazzini.

Un particolare rischio insito in molti magazzini è quello di caduta dalle c.d. "ribalte", ovvero quei piani rialzati utilizzati per agevolare le operazioni di carico/scarico delle merci sui/dai camion. Come ribadito di recente dalla Suprema Corte, infatti, questi piani sopraelevati rispetto al piano di lavoro, benché aventi una funzione di asservimento al solo caricamento delle merci, devono essere considerati a tutti gli effetti come postazioni di lavoro – e devono quindi essere muniti di parapetti anticadute – ogniqualvolta i lavoratori vi eseguono abitualmente delle attività lavorative, quali ad esempio quelle di imballaggio o etichettatura preliminari a carico e scarico (Cass. pen., 7 febbraio 2019, n. 5900).

Inoltre, con riferimento alle scaffalature dei magazzini, me-

rita di essere segnalata l'opportunità di valutare un rischio spesso trascurato dalle aziende e altrettanto di frequente richiamato nella recente giurisprudenza: il rischio sismico.

La attenzione posta su quest'ultimo aspetto si deve al fatto che «i terremoti di massima intensità sono eventi rientranti tra le normali vicende del suolo, e non possono essere considerati come eventi eccezionali ed imprevedibili quando si verificano in zone già qualificate ad elevato rischio sismico, o comunque formalmente qualificate come sismiche» (si veda Cass. pen. 13 febbraio 2017, n. 6604). Ma analoghe statuizioni della Suprema Corte si rinvencono anche con riferimento ad eventi sismici verificatisi in zone non dichiarate sismiche (cfr. Cass. pen. 18 dicembre 1990, n. 17492; Cass. pen. 21 gennaio 2016, n. 2536; Cass. pen. 24 marzo 2016, n. 12478; Cass. pen. 8 luglio 2016, n. 28571; Cass. pen. 1° settembre 2016, n. 36285; Cass. pen. 18 gennaio 2017, n. 2378).

Per quanto riguarda le attrezzature di lavoro – che, in base al grado di automazione del magazzino, potranno consistere in carrelli elevatori, transpallet, rulliere, camion, palmari, ecc. – è necessario ricordare che il datore di lavoro deve garantire la sicurezza e l'idoneità delle attrezzature messe a disposizione dei lavoratori, salvo che l'attrezzatura presenti vizi occulti non apprezzabili con l'ordinaria diligenza, nel qual caso potrà venire in rilievo una responsabilità dei fabbricanti/fornitori. Non solo. A fronte di rischi provenienti dalle attrezzature stesse, peraltro, è necessario che il datore di lavoro, ove non possa contrastare detti rischi con misure o dispositivi di protezione collettiva, metta a disposizione dei lavora-

tori idonei DPI, come ad esempio degli otoproiettori in grado di prevenire il rischio acustico associato alla rumorosità dei macchinari in uso. Infatti, come ricordato dalla giurisprudenza, il datore ha l'obbligo di effettuare – con l'ausilio di personale esperto come il RSPP e il medico competente, o anche altri consulenti, e in collaborazione con l'impresa costruttrice – una verifica preliminare all'installazione delle attrezzature stesse, volta proprio ad accertarne la conformità antinfortunistica (si veda Cass. pen. 13 agosto 2012, n. 32428).

Una volta elencati i rischi derivanti dall'ambiente e dalle attrezzature di lavoro, rimangono da esaminare in questa sede quei **rischi connessi allo svolgimento delle attività di movimentazione delle merci, fra i quali primeggiano senza dubbio il rischio di insorgenza di disturbi muscolo-scheletrici causati dalla movimentazione manuale dei carichi e il rischio di investimento da parte di mulletti e altri automezzi impiegati per trasportare le merci all'interno del magazzino.**

A tal proposito preme segnalare l'importanza di prevedere **chiare regole di circolazione all'interno del magazzino.** Sarà quindi necessario predisporre un'adeguata segnaletica orizzontale al fine di regolare la viabilità, tramite la individuazione e delimitazione degli spazi (banchine e rampe di carico e scarico), distanziando quanto più possibile i percorsi destinati agli automezzi da quelli per il traffico pedonale. In secondo luogo sarà essenziale vigilare sul rispetto di queste regole di circolazione, esortando i preposti a segnalare, oltre ad ogni evento qualificabile come quasi-incidente, anche ogni violazione del codice sulla viabilità interna affinché se ne possa valutare

la sanzionabilità. **Corollario di una corretta gestione della sicurezza all'interno dei magazzini è ovviamente anche la necessità di controllare gli accessi, limitandoli esclusivamente al personale addetto.**

In una prospettiva in cui si vengono a delineare attività rese sempre più complesse dai processi di esternalizzazione di segmenti produttivi, la **necessità di valutare i rischi di interferenza tra operatori facenti capo a diverse imprese all'interno di uno stesso magazzino comporta di sicuro un maggior grado di difficoltà nella tutela della sicurezza dei lavoratori.** In particolare deve rimarcarsi l'importanza di una puntuale valutazione, da parte del datore di lavoro committente, di tali rischi interferenziali e di una **costante opera di coordinamento degli interventi di prevenzione e protezione da parte dei singoli appaltatori, ai sensi dell'art. 28, commi 2 e 3, d.lgs. n. 81/2008.** Ad esempio, in un caso di investimento – da parte di un dipendente dell'appaltatore alla guida di un muletto – di un autotrasportatore

che circolava a piedi nel magazzino senza rispettare il tracciato pedonale, è stato condannato il datore dell'impresa committente per «non avere previsto specifiche procedure di accesso in sicurezza al magazzino e le regole di comportamento; nonché di avere omesso di disciplinare l'accesso in detti luoghi di persone estranee alle aziende impegnate nei servizi» (Cass. pen. 19 marzo 2015, n. 11607).

È poi il caso di ricordare che, alla luce dell'attuale emergenza epidemiologica, le imprese – comprese quelle che continuano a svolgere la propria attività in forza di un contratto di appalto – devono rispettare anche tutte le prescrizioni indicate nel Protocollo del 14 marzo 2020 sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali per contrastare e contenere la diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro nonché quelle previste all'interno del *Protocollo condizionale di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore del trasporto e della logistica*, sottoscritto dalle parti sociali e dal

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in data 20 marzo 2020. Inoltre, in forza del decreto c.d. "Cura Italia" (d.l. 17 marzo 2020, n. 18), ogni azienda è obbligata a dotare di DPI (quindi mascherine filtranti facciali o, in mancanza, mascherine di tipo chirurgico) tutti quei lavoratori che, nell'esecuzione della propria attività lavorativa, siano impossibilitati a rispettare la distanza interpersonale di un metro.

Merita infine sottolineare che ogni tipologia di appalto e ogni magazzino presenta solitamente caratteristiche specifiche nonché criticità differenti e peculiari, tali per cui sarebbe opportuno rivolgersi, oltre che a consulenti specializzati per la pianificazione della sicurezza, anche ad enti riconosciuti e autorevoli, quali le Commissioni di certificazione dei contratti, per verificare la correttezza dell'intera operazione di appalto e subappalto nonché, in via preliminare, per avvalersi in proposito dell'assistenza di cui all'art. 81, d.lgs. n. 276/2003.

 [@BenincasaGiada](#) [@loempel](#)

DOMANDE E RISPOSTE

La gestione delle imprese e dei lavoratori al tempo del Covid-19: domande e risposte a cura della Commissione di certificazione DEAL-Unimore

Quali sono le misure da adottare nell'organizzazione del lavoro?	Le misure da adottare sono contenute nel Protocollo del 14 marzo 2020 sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali, alla cui osservanza sono tenuti tutti i datori di lavoro, non solo quelli aderenti alle associazioni datoriali firmatarie, considerato quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del d.P.C.M. 22 marzo 2020. Tra dette misure rientrano il massimo impiego della modalità di lavoro agile, l'informazione dei dipendenti, la sanificazione e pulizia dei locali aziendali, l'accorta gestione degli spazi comuni, l'annullamento delle trasferte e delle riunioni in presenza, l'isolamento delle persone sintomatiche in azienda e la possibilità di controllo degli accessi. Altre misure specifiche per il settore della logistica sono indicate nel <i>Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore del trasporto e della logistica</i> , sottoscritto dalle parti sociali e dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in data 20 marzo 2020
Le mascherine devono considerarsi DPI e vanno obbligatoriamente fornite ai lavoratori?	Il d.l. 17 marzo 2020, n. 18, c.d. "Cura Italia", all'art. 16 prevede che, per tutta la durata dello stato di emergenza, anche le mascherine di tipo chirurgico saranno considerati alla stregua di dispositivi di protezione individuale (DPI) per tutti quei lavoratori che nello svolgimento della loro attività siano oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro. Lo stesso articolo, al comma 2, consente l'utilizzo sul territorio nazionale (non, dunque, in sostituzione di dispositivi medici o DPI) di mascherine filtranti ad uso esclusivo della collettività, prive del marchio CE e prodotte in deroga, senza l'obbligo di valutazione di cui all'art. 15, d.l. 17 marzo 2020, n. 18 (si veda circ. Min. Salute 18 marzo 2020, n. 3572)
Il DVR va aggiornato alla luce di questo nuovo rischio o no?	L'obbligo di aggiornamento del DVR riguarda quelle imprese che manipolino deliberatamente il nuovo Coronavirus a fini di ricerca oppure le strutture sanitarie, i cui dipendenti sono esposti agli agenti biologici presenti nei pazienti affidati alle loro cure, nonché infine quelle imprese in cui si svolgano attività (elencate a titolo esemplificativo nell'allegato XLIV del d.lgs. n. 81/2008) che espongono i lavoratori a un rischio da contatto accidentale aggravato. Non pare invece possibile ritenere necessaria detta revisione per tutte quelle attività produttive che non abbiano come oggetto delle lavorazioni gli agenti biologici e che quindi siano contraddistinte da un rischio di esposizione meramente generico, ovvero assimilabile a quello presente anche all'esterno dei luoghi di lavoro. In questo senso si veda la nota <i>Covid-19: indicazioni per la tutela della</i>

	<i>salute negli ambienti di lavoro non sanitari</i> , redatta dalla Regione Veneto in data 2 marzo 2020
La sorveglianza sanitaria periodica va sospesa o può procedere?	Ai sensi del Protocollo del 14 marzo 2020 sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali si deve proseguire lo svolgimento, con i dovuti accorgimenti igienico-sanitari, della sorveglianza sanitaria
Come bisogna comportarsi rispetto alle attività di formazione?	Nel <i>Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore del trasporto e della logistica</i> , sottoscritto dalle parti sociali in data 20 marzo 2020, si precisa che devono intendersi sospesi tutti i corsi di formazione non effettuabili da remoto
È prevista la copertura assicurativa Inail per i casi accertati di infezione da Coronavirus in occasione di lavoro?	L'art. 42, comma 2, del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, c.d. "Cura Italia", dispone che «Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'Inail che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni Inail nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro». Questi eventi infortunistici, peraltro, non saranno computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio di tariffa per l'andamento infortunistico, quindi non finiranno per incidere negativamente sul premio assicurativo dovuto. Per maggiori indicazioni sull'ambito della tutela assicurativa e sulle modalità di presentazione della denuncia della malattia-infortunio, si rinvia alla recente circ. Inail 3 aprile 2020, n. 13
È possibile fruire dei permessi ex l. n. 104/1992 anche in caso di ferie collettive disposte dall'azienda?	In ragione del principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile – in applicazione del quale il Ministero del lavoro con interpello n. 20/2016 del 20 maggio 2016 aveva affermato l'impossibilità per il datore di negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, l. n. 104/1992, durante il periodo di fermo aziendale – sembra possibile continuare a fruire dei permessi ex l. n. 104/1992. Peraltro, i giorni di permesso sono stati estesi dal d.l. 17 marzo 2020, n. 18, c.d. "Cura Italia" a 15 totali per marzo e aprile 2020. Ai 3 giorni normalmente fruibili ogni mese, si aggiungono infatti ulteriori 12 giorni complessivi che potranno essere utilizzati liberamente nell'arco dei due mesi di marzo e aprile, senza vincoli e scadenze. Questa estensione dei permessi vige sia per i lavoratori pubblici e privati che assistono una persona con disabilità (art. 33, comma 3, l. n. 104/1992), sia per i lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta una disabilità grave (art. 33, comma 6, l. n. 104/1992)
Cosa accade in caso di scadenza del DURC in questo periodo?	Con la circ. n. 11/20 emanata dall'Inail in data 27 marzo 2020, si è previsto che tutti i documenti unici di regolarità contributiva (DURC online) che riportano quale "Scadenza validità" una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020 (le date del 31 gennaio 2020 e del 15 aprile 2020 sono incluse)

<p>Quali sono le misure di prevenzione che un'impresa appaltatrice deve adottare?</p>	<p>Oltre alle ordinarie misure di sicurezza imposte dalla legge (cfr. d.lgs. n. 81/2008) è necessario che vengano rispettate anche tutte le prescrizioni contenute nel Protocollo del 14 marzo 2020 sottoscritto dalle parti sociali per contrastare e contenere la diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro. In particolare, al punto 3 del documento è previsto che le disposizioni in esso contenute «si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive»</p>
<p>Se l'impresa committente sospende l'attività di produzione, è legittimo che questa possa richiedere all'impresa appaltatrice di continuare la lavorazione oggetto del contratto di appalto?</p>	<p>L'art. 1, lett. <i>d</i>, del d.P.C.M. 22 marzo 2020 prevede che «restano sempre consentite anche le attività che sono funzionali ad assicurare la continuità delle filiere delle attività di cui all'allegato 1, nonché dei servizi di pubblica utilità e dei servizi essenziali [...] previa comunicazione al Prefetto della provincia ove è ubicata l'attività produttiva, nella quale sono indicate specificamente le imprese e le amministrazioni beneficiarie dei prodotti e servizi attinenti alle attività consentite». Secondo questa disposizione, sembrerebbe che se l'impresa (appaltatrice) abbia stipulato un contratto di appalto con altra impresa che esercita le attività previste dai codici ATECO indicati nell'allegato 1 del d.P.C.M., potrebbe continuare la propria attività produttiva. La necessità di assicurare la continuità delle filiere potrebbe rilevare in particolar modo per quelle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive, purché rientranti nel campo di applicazione dell'allegato 1 al d.P.C.M. Tuttavia, l'art. 1, lett. <i>d</i>, impone all'azienda appaltatrice di comunicare al Prefetto territorialmente competente la scelta e la motivazione di dover continuare la lavorazione. A sua volta, «il Prefetto può sospendere le predette attività qualora ritenga che non sussistano le condizioni» prescritte dalla norma e cioè che si tratti di attività produttive non rientranti nell'allegato 1 o che non siano servizi utili ed essenziali alla collettività. Tuttavia, fino al momento in cui non interviene l'ordine di sospensione dalla Prefettura, l'azienda appaltatrice potrà continuare la lavorazione sulla base della comunicazione resa, senza che questa possa essere ritenuta illegittima. Le disposizioni qui richiamate sono ancora operative, nonostante a disciplinare altri casi di sospensione di attività sia intervenuto il d.l. 25 marzo 2020, n. 19. In questo decreto, infatti, il legislatore ha specificato che «continuano ad applicarsi nei termini originariamente previsti le misure già adottate con i decreti del Presidente del Consiglio dei ministri adottati in data 8 marzo 2020, 9 marzo 2020, 11 marzo 2020 e 22 marzo 2020» (cfr. art. 2, comma 3)</p>
<p>È possibile per un'impresa inclusa nel campo di applicazione di cui all'allegato 1 del d.P.C.M. 22 marzo 2020 ricorrere all'appalto per sostituire il personale di un determinato reparto ammalatosi?</p>	<p>In questi casi, occorre essere prudenti in quanto è senza ombra di dubbio necessario che l'appalto risponda ai requisiti di legittimità stabiliti dalla legge (autonomia organizzativa dell'appaltatore, rischio economico, corrispettivo non determinato sulla base delle ore lavorate ecc.) e che non si prospetti come strumento per impiegare banalmente altro personale per ragioni sostitutive. Pertanto, in questi casi, se una parte del personale impiegata in una determinata fase del ciclo produttivo dovesse trovarsi, per diverse ragioni, in stato di malattia, è consigliabile che l'impresa proceda con la chiusura del reparto che si occupa di gestire un</p>

	determinato segmento del processo produttivo e che appalti quella determinata attività ad altra impresa, nel rispetto della legge e del contratto collettivo
Durante il periodo di emergenza Covid-19, è possibile effettuare trasferte di lavoro?	No, non è possibile effettuare trasferte. Infatti, secondo quanto previsto dal paragrafo 8 del <i>Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro</i> del 14 marzo 2020, sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordati o organizzati
Anche con specifico riferimento al settore edile e a quello della logistica, le trasferte devono considerarsi integralmente sospese durante il periodo dell'emergenza Covid-19?	No. Secondo quanto previsto dal paragrafo 7 del <i>Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del settore edile</i> , sono sospese ed annullate tutte le trasferte e i viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordati o organizzati, che riguardano le attività complementari alle attività core dell'azienda. Pertanto, sono da considerarsi ammesse tutte le trasferte strettamente connesse all'esecuzione dei lavori negli specifici cantieri. In questo caso, quindi, la limitazione alle trasferte e ai viaggi di lavoro sembrerebbe essere meno stringente rispetto a quanto previsto dal Protocollo datato 14 marzo 2020. Per quanto riguarda, inoltre, il settore della logistica e dei trasporti, il <i>Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore del trasporto e della logistica</i> ha confermato il divieto di trasferta, così come sancito dal paragrafo 8 del Protocollo del 14 marzo 2020, eccezion fatta per quelle attività che richiedano necessariamente tale modalità di esecuzione della prestazione, come ad esempio per l'autotrasporto merci
È possibile distaccare lavoratori presso altre aziende, durante il periodo di emergenza Covid-19?	La normativa, ad oggi, non si è espressa in modo chiaro ed univoco sulla possibilità di effettuare distacchi di lavoratori presso altre aziende durante il periodo di emergenza sanitaria. Tuttavia, la lettura combinata del d.P.C.M. 11 marzo 2020 art. 1 n. 7 con il paragrafo 8 del <i>Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro</i> del 14 marzo 2020, suggerisce estrema prudenza negli spostamenti lavorativi, proprio al fine di riuscire a contenere e limitare il contagio. Per questo motivo, sembrerebbe che anche il distacco di lavoratori, allo stesso modo di trasferte, viaggi o altri spostamenti per fini lavorativi, dovrebbe essere utilizzato solo in presenza di particolari condizioni
In particolar modo, è possibile che una azienda in cassa integrazione o chiusa distacchi i dipendenti presso un'altra azienda che sta proseguendo nelle proprie attività lavorative?	In linea generale, non sussistendo divieti espressi, è possibile ipotizzare un distacco temporaneo di lavoratori da una azienda chiusa o in cassa integrazione presso un'altra azienda, durante il periodo dell'emergenza Covid-19. Tuttavia, affinché ciò sia possibile e legittimo è indispensabile che sussistano i requisiti previsti dal d.lgs. n. 276/2003 in materia di distacco. In particolar modo, secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 1, del menzionato d.lgs. n. 276, deve essere dimostrato l'interesse del datore di lavoro distaccante, che deve permanere per tutta la durata del distacco e che, a titolo del tutto esemplificativo, potrebbe consistere nell'esigenza del distaccante di conservare, mantenere attiva e/o incre-

	<p>mentare la professionalità dei propri lavoratori che, in alternativa, si troverebbero a non esercitare alcuna attività lavorativa per un periodo prolungato di tempo</p>
<p>È possibile attuare un distacco di lavoratori all'interno di una rete di imprese? Se sì, a quali condizioni?</p>	<p>Secondo quanto previsto dall'ordinamento giuridico italiano è possibile che un'azienda distacchi i propri lavoratori presso un'altra azienda nell'ambito di un contratto di rete tra imprese, disciplinato dalla l. n. 33/2009, di conversione del d.l. n. 5/2009. In particolar modo, la l. n. 99/2013 ha introdotto all'art. 30, d.lgs. n. 276/2003, il comma 4-ter, che prevede la possibilità di applicare il distacco anche ad aziende appartenenti ad una rete di imprese. Inoltre, secondo quanto previsto dalla norma, l'interesse del distaccante si considera presunto e sorge automaticamente, proprio in forza dell'operare della rete. La ratio di questa scelta legislativa è quella di riuscire a favorire la circolazione di lavoratori tra imprese che sono collegate da un obiettivo comune all'interno della rete</p>
<p>Nell'ambito della crisi epidemiologica in atto, esistono limiti relativamente allo svolgimento delle attività dei call center?</p>	<p>Sì. Il decreto del Ministero dello sviluppo economico del 25 novembre 2020 ha apportato modifiche all'elenco di cui al d.P.C.M. 22 marzo 2020, che individua le attività produttive e commerciali non sospese, specificando che le attività dei call center (codice ATECO 82.20.00) sono consentite limitatamente alle attività in entrata (call center <i>inbound</i>). Sono, invece, esclusi da tale elenco i call center che effettuano attività in uscita (call center <i>outbound</i>) e di servizi telefonici a carattere ricreativo. L'art. 1, lett. c, del d.P.C.M. 22 marzo 2020 prevede che «le attività produttive che sarebbero sospese ai sensi della lettera a) possono comunque proseguire se organizzate a distanza o lavoro agile». Si ritiene dunque che le attività dei call center <i>outbound</i> possano proseguire solo nel caso in cui sia possibile svolgere tali attività da remoto, cioè senza recarsi all'interno dei locali aziendali</p>
<p>L'infezione da coronavirus è indennizzata dall'Inail (cfr. art. 42, comma 2, d.l. n. 18/2020) anche nel caso di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa?</p>	<p>Non sempre. Infatti, nei «casi accertati di infezione da coronavirus in occasione di lavoro» (cfr. art. 42, comma 2, d.l. n. 18/2020), l'indennizzo per l'infortunio sul lavoro erogato dall'Inail spetterà, ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 38/2000, ai collaboratori di cui all'art. 49, comma 1, lett. a (ora art. 50, comma 1, lett. c-bis, d.P.R. n. 917/1986. Tuttavia quest'ultima disposizione esclude dalla predetta categoria le collaborazioni che abbiano ad oggetto l'esercizio dell'arte o della professione (come, ad esempio, nel caso di medici e infermieri professionali)</p>
<p>Nell'ambito di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, qualora l'attività del collaboratore possa essere svolto a distanza, sono previsti particolari obblighi o adempimenti in capo alle parti?</p>	<p>No. Il committente non è tenuto a seguire le procedure previste per l'attivazione delle modalità di lavoro agile di cui ai recenti interventi del Governo, in quanto destinati unicamente ai rapporti di lavoro subordinato (cfr. art. 18 e ss. della l. n. 81/2017). Dal momento che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, n. 3, c.p.c. si caratterizzano per l'autonomia organizzativa del prestatore, qualora quest'ultimo scegliesse di svolgere la prestazione in <i>home working</i>, potrà aggiornare il committente, nella sola ottica di coordinamento, circa le modifiche apportate alla propria organizzazione del lavoro. Qualora le parti abbiano disposto, all'interno del contratto, l'applicazione al rapporto di collaborazione di un accordo collettivo ex art. 2, comma 2, lett. a,</p>

	<p>del d.lgs. n. 81/2015 occorrerà tenere in considerazione quanto previsto in tema di <i>home working</i>/lavoro da remoto dall'accordo collettivo applicato</p>
<p>Cosa accade nel caso in cui, a causa delle misure restrittive disposte dal Governo, non sia possibile dare esecuzione al contratto di lavoro autonomo professionale o di collaborazione coordinata e continuativa?</p>	<p>Nel caso in cui, a causa delle disposizioni adottate relativamente alla sospensione delle attività (c.d. <i>factum principis</i>), il collaboratore/prestatore d'opera non sia in grado di adempiere la propria prestazione, il rapporto può essere sospeso per sopravvenuta impossibilità oggettiva della prestazione (non attribuibile alle parti) fino al superamento della causa impedente senza che ricorra la responsabilità per inadempimento del prestatore (art. 1256 c.c.) e senza che il prestatore abbia diritto alla corresponsione del corrispettivo. Nel caso di rapporti di lavoro autonomo professionale, posto che si ritiene che l'emergenza epidemiologica in corso integri un avvenimento straordinario ed imprevedibile, se a causa di tale situazione la prestazione dovesse diventare troppo onerosa per il professionista, si ritiene che quest'ultimo possa chiedere la risoluzione del contratto (art. 1467 c.c.)</p>
<p>Le piattaforme digitali di delivery sono tenute a fornire ai riders i dispositivi di protezione individuale (DPI) per proteggersi dal rischio di infezione da coronavirus?</p>	<p>Sì. Secondo quanto previsto dall'art. 47-<i>bis</i> e 47-<i>septies</i> del d.lgs. n. 81/2015, il committente che si avvale della piattaforma digitale è tenuto al rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008 nei confronti dei «lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali» (art. 47-<i>bis</i> del d.lgs. n. 81/2015). Pertanto il titolare della piattaforma digitale, in applicazione di quanto previsto dall'art. 71 del d.lgs. n. 81/2008, sarà tenuto a fornire al rider, a proprie spese, i dispositivi di protezione individuale (es. mascherine, guanti, disinfettante per la pulizia dello zaino) necessari per proteggersi dal rischio di contagio durante lo svolgimento della attività lavorativa (in tal senso si veda il provvedimento del 1° aprile 2020 adottato dal Tribunale di Firenze su ricorso <i>ex art. 700 c.p.c.</i> di un rider nei confronti di una piattaforma digitale di <i>food delivery</i>)</p>

DOCUMENTI

Interpello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

20 gennaio 2016, n. 1



Interpello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

20 maggio 2016, n. 20



Nota della Regione Veneto Covid-19: indicazioni per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari

2 marzo 2020



Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri

11 marzo 2020



Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

14 marzo 2020



Decreto-legge

17 marzo 2020, n. 18



Circolare del Ministero della salute

18 marzo 2020, n. 3572



Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del settore del trasporto e della logistica

20 marzo 2020



Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri

22 marzo 2020



Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del settore edile

24 marzo 2020



Decreto del Ministero dello sviluppo economico

25 marzo 2020



Circolare dell'Inail

27 marzo 2020, n. 11



Tribunale di Firenze (procedimento ex art. 700 c.p.c.)

1° aprile 2020



Circolare dell'Inail

3 aprile 2020, n. 13.....





Commissione di Certificazione
Centro Studi DEAL
Presidente prof. Michele Tiraboschi
Dipartimento di Economia Marco Biagi



@DEALunimore
@certifica_MO

www.certificazione.unimore.it