

Coronavirus: la gestione del personale nelle aziende

Autore: Michele Vissani

In: Diritto del lavoro

A **tacere di provvedimenti adottandi prossimamente dal Governo** per il contenimento della pandemia da Covid 19, sembra opportuno, in questa sede, soffermarsi su alcuni aspetti salienti in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, come anche per l'aspetto della sicurezza sui luoghi di lavoro. Com'è noto, la materia, oltre a caratterizzarsi per il c.d. " rischio del parziale esonero del datore di lavoro" (ex multis: De Compadri- Gualtierotti-Carbone- Ferrari) secondo cui è l'istituto assicuratore che paga le malattie cd " tabellate" nel dpr 1164/1965, si caratterizza, soprattutto, per il cd " rischio ambientale". Con tale concetto si intende la particolare condizione specifica di lavoro che può creare un pregiudizio al lavoratore.

Volume consigliato

Può essere annoverato il Covid 19 in questo rischio?

Qualche dubbio interpretativo, ad avviso di chi scrive, si pone, in effetti.

Dunque la soluzione va cercata. Altre norme.

La prima è di natura codicistica.

Com'è noto, l' Articolo 2087 cod. Civ. Specificamente stabilisce che " l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le norme che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro".

La norma parla di adozione di norme.

Parla di particolarità del lavoro.

Parla del tutelare l'integrità fisica.

Tutte cose, dunque che, a legislazione vigente e, in attesa di provvedimenti ad hoc, possono ad oggi venire adottati.

Com'è noto, infatti, il dpcm 08.03.2020 stabilisce, nell'allegato 1, al pari del dpcm del.09.03.2020, il rispetto della distanza minima di un metro.

Il divieto di assembramenti e, comunque, si da riferimento, proprio per le caratteristiche intrinseche di dette norme, all'adottare tutte le misure e tre a prevenire il contagio da Covid 19. Dunque, delle due l'una.

O l'imprenditore può adottare queste misure per i propri lavoratori o meglio cercare altre soluzioni. Tra queste, anche in riferimento a norme che pure dovrebbero anche a essere adottate ma per le quali pure sussistono, nei vari settori, come, per quanto di interesse, il settore della giustizia, adottare misure di cd " smart working", vale a dire lavoro anche con modalità telematiche. Per altro settori, va comunque e qui peraltro sta la difficoltà interpretativa compiuta, ad avviso di chi scrive, una valutazione caso per caso. Così, ad esempio, si pensi a un supermercato.

Laddove si riesca a tenere una distanza anti-contagio. Si predispongano misure per l'igiene personale, anche mediante l'uso di disinfettanti in presenza di queste condizioni, per un **requisito anche extralavorativo di necessità sociale dell'attività**, la stessa potrà essere svolta. Discorso conclusivo va fatto per le normative, più specifiche, relative alla vecchia legge 626/1994, ora confluita nel tu 81/2008.

Coronavirus: smart working come ipotesi di prevenzione

Le direttive europee

Ebbene, sulla scorta di direttive europee del 1989, anche il lavoratore è tenuto ad adottare tutte le cautele affinché non rechi danno a sé stesso, agli altri lavoratori ma anche all'impresa. Laddove infatti si dia la prova che il lavoratore non ha adottato queste misure, purtroppo nessun ristoro potrà essergli conferito.

Questa dunque una prima analisi per la gestione del personale e del lavoro di questi tempi. Che, anche in attesa dei prossimi provvedimenti governativi può essere data anche nel richiamare principi generali come sopra, a cui attenersi.

Volume consigliato

<https://www.diritto.it/coronavirus-la-gestione-del-personale-nelle-aziende/>