

Prevenzione diffusione contagio Covid19

Si ritiene utile fornire informativa a tutte le aziende clienti del decalogo delle disposizioni previste dai vari provvedimenti usciti in questi frenetici giorni di legislazione emergenziale, con l'auspicio di tutti che la pressione sulle aziende e sui professionisti si allenti in funzione di un positivo evolversi della situazione sanitaria delle nostre zone, così pesantemente colpite.

Provvedimenti di carattere economico a sostegno delle aziende

Lo Studio manterrà costantemente aperto un canale informativo "in tempo reale" per aggiornare la propria clientela sulla adozione di provvedimenti di carattere economico e finanziario che possano anche minimamente sollevare i comparti economici così pesantemente danneggiati dalla situazione venutasi a creare, specialmente nelle Regioni Lombardia, Emilia Romagna e Veneto.

Dalle prime indiscrezioni sta emergendo la facilitazione dell'accesso agli ammortizzatori sociali per quelle aziende che già stanno subendo cali di ordinativi o cali drastici di ricavi legati ad un oggettivo calo di consumi e/o di presenze.

Su tale argomento, lo Studio suggerisce di effettuare con la massima tempestività una ricognizione della situazione di eventuali residui di ferie arretrati che potrebbero essere impeditivi di una immediata fruizione degli ammortizzatori sociali proposti come misura emergenziale e di mantenere un costante contatto con i rispettivi consulenti del lavoro per preparare adeguatamente le strutture a recepire qualunque provvedimento urgente che possa arrecare beneficio sia a livello di impatto sui costi che sulle uscite finanziarie programmate.

Un ulteriore provvedimento allo studio in queste ore è la riproposizione con formula variata della c.d. "MORATORIA" delle rate di capitale dei prestiti bancari in essere.

Anche su tale argomento lo Studio ritiene di suggerire di effettuare una attenta ricognizione dei prestiti in essere, della situazione finanziaria in evoluzione, provando ad effettuare qualche scenario stressato dalla situazione per valutare opportunità e profondità dell'accesso a tale provvedimento non appena verrà resa nota la nuova convenzione tra ABI e Governo.

Tale situazione andrà attentamente valutata e bilanciata con una ricognizione anche degli affidamenti in essere onde prevenire e prepararsi alla interlocuzione con il sistema creditizio che dovrà essere improntata anche al mantenimento degli attuali livelli di affidamento per evitare restrizioni sui fidi di breve termine a fronte della concessione della moratoria su quelli a medio e lungo termine.

La struttura dei professionisti e collaboratori dello Studio è a Vostra disposizione per la verifica degli aspetti come sopra menzionati.

Le dieci regole principali per imprese e professionisti

L'attuale disciplina emergenziale pone – in capo ai datori di lavoro – oneri ed obblighi di natura molto diversa tra loro, che vanno dal rispetto di regole che possono definirsi comportamentali, ad obblighi informativi interni ed esterni per giungere fino agli obblighi di notifica alle Autorità sanitarie. Vediamo, di seguito, i principali obblighi.

1. Aggiornamento del Documento aziendale di Valutazione dei Rischi (DVR)

Il DVR è il documento obbligatorio che, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/08, individua i possibili rischi presenti in un luogo di lavoro e serve ad analizzare, valutare e cercare di prevenire le situazioni di pericolo per i lavoratori. A seguito della valutazione contenuta nel documento, deve essere attuato un preciso piano di prevenzione e protezione con l'obiettivo di eliminare, o quantomeno ridurre, le probabilità di situazioni pericolose. Il responsabile del DVR è il datore di lavoro, che non può delegare questa attività (o, meglio, la responsabilità. Alla luce dell'emergenza Covid-19, ogni datore di lavoro che impieghi almeno 1 dipendente, dovrà valutare, in collaborazione con il "Medico Competente" e con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), l'esistenza del rischio biologico specifico, legato al Coronavirus.

2. Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI)

Ai sensi dell'art. 26, comma 3 del medesimo D. Lgs. 81/08, il DUVRI va contestualizzato all'interno di un contratto di appalto. Non è un documento legato ad una azienda ma ad una "attività" per il cui svolgimento cooperano due o più imprese che lo devono elaborare in coordinamento, definendo quali rischi apporta la propria singola attività all'interno di quella complessivamente contrattualizzata. In particolare, la redazione del DUVRI non sarebbe sempre obbligatoria, ma ai sensi del comma 3-bis del citato articolo 26 del D. Lgs. 81/08, lo diviene se vi siano rischi che comportino la presenza di agenti cancerogeni, chimici, biologici, o da atmosfere esplosive. E, quindi, è obbligatorio in un momento di emergenza sanitaria nazionale, ovviamente nei soli casi di appalto esterno o, comunque, di collaborazione con fornitori esterni all'organizzazione del datore di lavoro;

3. Distribuzione Dispositivi di Prevenzione e Protezione Individuale (DPI)

In relazione alla specifica tipologia di attività esercitata, ogni datore di lavoro dovrà dotarsi di adeguate quantità di DPI da fornire ai propri dipendenti e, se del caso, a pubblico/utenza/fornitori che abbiano titolo per accedere ai locali aziendali o a parte di essi. Quanto alla specifica emergenza Covid-19, nel computo dei quantitativi dovrà tenersi nel debito conto del fatto che – nello specifico – si tratta quasi esclusivamente di materiali monouso (come guanti e mascherini) e, quindi, soggetto a rapido consumo.

4. Collaborazione con le Autorità Sanitarie

Tutti i datori di lavoro devono prestare la massima collaborazione con le Autorità preposte. Nel dettaglio, i datori di lavoro dovranno comunicare alle Autorità Sanitarie qualsiasi dato o informazione di cui siano a conoscenza, in relazione a soggetti di cui sia noto il contagio, al fine di verificarne la diffusione e consentire, al contempo, adeguate misure di profilassi. Al riguardo, tuttavia, è fatto assoluto divieto, ai datori di lavoro, di operare raccolte di dati sanitari, sia dei dipendenti che con riferimento a pubblico/utenza, posto l'assoluto divieto previsto, in tal senso dalla normativa di tutela dei dati personali (GDPR). Solo le Autorità pubbliche preposte, sono autorizzate al trattamento dei dati sensibili senza il consenso dell'interessato.

5. Misure di disinfezione

All'interno dei locali aziendali e nelle zone accessibili al pubblico/utenza, devono essere resi disponibili erogatori di soluzioni disinfettanti per le mani.

6. Informazione

I lavoratori devono essere compiutamente e tempestivamente informati dai datori di lavoro in ordine alle disposizioni adottate dalle Autorità e/o dal datore di lavoro stesso per fronteggiare la diffusione dell'epidemia e per gestire eventuali casi di sospetto contagio. In caso di accessibilità da parte di pubblico/utenza, le medesime informazioni – o, meglio, quelle, specifiche relative alle regole da seguire durante la permanenza nei locali aziendali - devono essere fornite anche a tali ultimi soggetti in maniera chiara e visibile (p. es. mediante affissione delle informative predisposte dalle Autorità Sanitarie).

7. Differimento di meeting o riunioni che comportino assembramenti

Ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020 (almeno) fino al 3 aprile 2020, deve essere differita ogni attività convegnistica e congressuale eventualmente programmata. Tale misura si aggiunge alla sospensione di qualsiasi forma di riunione in cui sia coinvolto personale sanitario o incaricato dello svolgimento di servizi pubblici.

8. Limitazione degli accessi alle sedi aziendali

Le aziende – fatti salvi i livelli essenziali di servizio per le amministrazioni ed i servizi pubblici – devono limitare al massimo l'accesso di soggetti esterni (visitatori, utenti, fornitori, ecc.) e comunicare espressamente (mediante affissioni agli ingressi e specifiche comunicazioni ufficiali ai fornitori, consulenti e/o collaboratori) la necessità di: a) limitare, per frequenza delle visite e quantità di soggetti, gli accessi alle sedi a quelli strettamente indispensabili; b) quanto ai fornitori e collaboratori, comunicare tempestivamente l'eventuale insorgere di contagi tra il personale dipendente, indipendentemente dall'effettivo accesso dello stesso alla sede, per poter porre in essere eventuali misure di profilassi ovvero interessare le Autorità sanitarie. Il tutto, nei limiti e nel rispetto del GDPR (come chiarito dal comunicato stampa del Garante della privacy del 2 marzo 2020).

9. Attivazione dello smart working

Il DPCM 4 marzo 2020 dà la possibilità (e le indicazioni del Ministero della salute "consigliano") di assegnare – in ogni caso in cui sia possibile - il lavoratore a prestazioni lavorative in smart working. A tal fine il citato DPCM consente ai datori di lavoro - su tutto il territorio nazionale – di adibire i dipendenti allo smart working senza il preventivo accordo col lavoratore previsto ordinariamente dalla normativa in materia (artt. 18-23 L. 81/17). Si prevede tuttavia, l'obbligo di rispettare i "principi" della predetta legislazione e che tale deroga – allo stato – sia operativa solo entro il limite temporale del periodo di emergenza sanitaria (ad oggi fissato al 31 luglio 2020). Inoltre, a tal fine è stata predisposta – in forza del DPCM 4 marzo 2020 - una modulistica semplificata telematica, compilabile accedendo al sito del Ministero del Lavoro, all'indirizzo IP:

<https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/>.

10. Annullamento delle trasferte lavorative

A meno di assoluta indispensabilità e fermi restando i limiti all'accesso (ed all'uscita) dalla zona rossa, devono essere annullate tutte le trasferte lavorative, privilegiando soluzioni telematiche di riunione. Al riguardo si consideri, ad esempio, che l'Organismo rappresentativo dell'avvocatura italiana ha deliberato che gli avvocati si asterranno dalla partecipazione alle udienze (almeno) nel periodo tra il 6 ed il 20 marzo 2020.