



[Newsletter Wikilabour.it](#)

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Emergenza COVID-19 e attività sindacale

di Alexander Bell

A seguito del diffondersi del contagio da Coronavirus (COVID-19), il Governo ha emanato una serie di provvedimenti – da ultimo, il Decreto Legge del 17 marzo 2020, n. 18, contenente misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese – che hanno avuto un immediato impatto sui rapporti di lavoro e per la cui concreta applicazione nelle singole realtà aziendali risulta di fondamentale importanza l'attività svolta dalle rappresentanze sindacali.

I provvedimenti in questione fissano anzitutto **regole generali per il contenimento del contagio e per la protezione della salute dei lavoratori**, sollecitando il ricorso alle modalità di lavoro agile (c.d. smart working), la sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione, l'adozione di strumenti di protezione individuale, l'effettuazione di operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, la limitazione al massimo degli spostamenti all'interno dei siti, il contingentamento dell'accesso ai luoghi comuni e l'assunzione di specifici protocolli anti-contagio, e **raccomandando espressamente che, ai fini dell'attuazione di tali misure nell'ambito delle attività produttive, si raggiungano intese tra organizzazioni datoriali e sindacali (art. 1, n. 9, Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 11 marzo 2020).**

Tale raccomandazione è stata ascoltata dalle parti sociali, che il 14 marzo hanno siglato il *Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid – 19*, che, nel fornire indicazioni operative per l'implementazione delle necessarie misure precauzionali a tutela della salute dei lavoratori, stabilisce che **l'identificazione di tali misure deve preferibilmente avvenire a seguito di un confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro** (e, per le piccole imprese, con le rappresentanze territoriali), così da sfruttare il contributo di esperienza di quei soggetti – in particolare gli RLS e i RLST – che ben conoscono le specificità delle singole realtà produttive e delle situazioni territoriali. **La consultazione delle rappresentanze sindacali è prevista come obbligatoria allorché l'impresa intenda adottare misure equivalenti o più incisive**, secondo le peculiarità della propria organizzazione, **rispetto a quelle indicate dal Protocollo.**

Lo stesso documento prevede inoltre (art. 13) che presso le aziende deve essere costituito un **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo, al quale partecipano anche le rappresentanze sindacali aziendali e il RLS.**

L'eventuale **rifiuto** del datore di lavoro di costituire detto Comitato ovvero di consentirgli di svolgere le necessarie verifiche, e così pure l'eventuale rifiuto non motivato di confrontarsi con le rappresentanze sindacali prima di adottare e applicare le misure precauzionali finalizzate a impedire la diffusione del virus tra i lavoratori, si ritiene possa costituire **condotta antisindacale**.

Tra gli strumenti messi in campo dal Governo per fronteggiare sotto il profilo economico l'emergenza Coronavirus, assume invece primaria importanza la **possibilità di ricorrere alla cassa integrazione ordinaria per i datori di lavoro che hanno dovuto sospendere o ridurre l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza**. Anche per l'applicazione di tale misura di sostegno del lavoro, **risulta decisivo l'apporto fornito dall'attività sindacale**.

Per la verità, il Governo, nell'introdurre le prime misure urgenti di sostegno per lavoratori e imprese, contenute nel Decreto Legge n. 9, del 2 marzo 2020, e originariamente destinate alle sole aziende situate nelle vecchie "zone rosse" o con dipendenti residenti o domiciliati in tali zone, **aveva in un primo momento fortemente ridimensionato il ruolo delle organizzazioni sindacali** nell'ambito del procedimento di ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, stabilendo che i datori di lavoro che intendevano presentare la relativa domanda di concessione erano dispensati dagli obblighi di informazione e consultazione sindacale previsti dall'art. 14, d.lgs. 148 del 2015¹.

Con il successivo Decreto Legge n. 18, del 17 marzo 2020, che estende le misure speciali in tema di ammortizzatori sociali a tutto il territorio nazionale, **il Governo è tornato sui propri passi**. Il provvedimento in questione, infatti, sebbene replichi l'affermazione, già contenuta nel precedente decreto, secondo cui i datori di lavoro non sono tenuti a osservare gli adempimenti previsti dall'art. 14, d.lgs. 148/15, aggiunge tuttavia che **l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto con le rappresentanze sindacali devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello in cui è stata presentata la richiesta di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale** (art. 19).

Il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali è poi previsto anche dalle nuove disposizioni, sempre contenute nel DL n. 18/20, in materia di **cassa integrazione in deroga**, strumento che mira a garantire un sostegno economico ai lavoratori delle aziende che non possono beneficiare degli ordinari interventi di integrazione salariale. In questo caso, il decreto prevede che la concessione del trattamento, che avviene da parte delle Regioni e Province autonome, deve essere preceduto da un **accordo**, che può essere concluso anche per via telematica, **tra gli stessi enti territoriali e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale** (art. 22).

¹ La disposizione in parola prevede in particolare che, nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a trasmettere preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria (ovvero alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale) una comunicazione indicante le cause della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione deve poi fare seguito, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione, avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione alle rappresentanze sindacali, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti. In caso di eventi oggettivamente non evitabili che rendono non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare alle rappresentanze sindacali la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro è superiore a sedici ore settimanali, si procede, a richiesta di una delle parti, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione alle rappresentanze sindacali, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. In questo caso, la procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

In senso più generale, anche **il succitato Protocollo siglato dalle parti sociali raccomanda alle imprese di coinvolgere le rappresentanze sindacali nei processi di individuazione e applicazione delle misure di organizzazione aziendale che dovessero rendersi necessarie per affrontare l'emergenza**, tra le quali sono espressamente indicate:

- la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart working, o comunque a distanza;
- la rimodulazione dei livelli produttivi;
- l'adozione di piani di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione che consentano di ridurre al minimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali, anche in deroga, la valutazione della possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni;
- il ricorso in via prioritaria agli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione;
- l'utilizzo di periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti.

Anche in questo caso, il **rifiuto** immotivato del datore di lavoro di confrontarsi con le rappresentanze sindacali per addivenire a soluzioni organizzative condivise si ritiene possa costituire **condotta antisindacale**.

*scarica il testo del
Decreto legge...*