

Diritto & rovescio

Una forzatura considerare il Covid-19 come infortunio



di **Francesco Rotondi (*)**

Il Covid 19 come infortunio sul lavoro? Facciamo chiarezza. Per aversi infortunio sul lavoro occorrono dei requisiti che possiamo così riassumere: una causa violenta, la lesione conseguente, l'occasione di lavoro alla quale si equipara anche il tragitto casa-lavoro e viceversa. Al fine di poter considerare il contagio da Covid un infortunio sul lavoro, l'Inail ha chiarito che è stata equiparata la «causa virulenta» alla «causa violenta» (sic!). Pertanto il lavoratore che dovesse essere contagiato con le conseguenze sanitarie che conosciamo sul posto di lavoro, godrà del trattamento previsto per tali casi e il datore di lavoro sarà assoggettato alle responsabilità conseguenti. Qual è la questione che si sta affrontando a seguito della decisione governativa di forzare il concetto di «causa violenta»? L'imprenditore e il datore di lavoro di qualsiasi dimensione in questo modo viene esposto a due rischi fondamentali: il primo di natura penale, fino al reato di omicidio colposo aggravato, e il secondo, civilistico, delle azioni risarcitorie a fronte della condanna penale.

Sarebbe semplicistico e banale dissertare circa gli aspetti tecnici più o meno chiari, l'onere probatorio, le difficoltà processuali per l'una e per l'altra parte, ma a mio avviso non è questo il punto come non lo è immaginare lo scudo penale alla responsabilità dell'imprenditore. L'errore è di sistema, di metodo, di giustizia, non tecnico. E' indecoroso che si possa immaginare di poter addossare una responsabilità così pesante rispetto a un rischio contagio che non ha nulla a che fare con l'attività imprenditoriale.

(*) *Giustavorista, founder LabLaw*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



«Decreti in controtendenza rispetto al diritto del lavoro»

Il parere di Ranieri Romani, partner di Lca Studio Legale

«Norma troppo vaga, rappresenta un forte rischio per la libertà di impresa. Incostituzionale il divieto di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo»

di **Cosimo Firenzani**
MILANO

Alcune norme del decreto Liquidità di quello Rilancio preoccupano gli avvocati che si occupano di lavoro e i loro clienti. Perché? Quando si parla di licenziamenti – secondo i legali – si va in controtendenza rispetto a quello che viene previsto dal diritto del lavoro e le norme sono troppo generiche. Ma vediamo caso per caso. Ad esempio secondo l'articolo 1, comma 2, lett. 1 del Decreto Liquidità le imprese che vogliono accedere alle garanzie previste in materia di sostegno alla liquidità devono «assumere l'impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali».

«La norma è troppo vaga e rappresenta un forte rischio per la libertà di impresa», spiega Ranieri Romani, Partner di Lca Studio Legale. Lca è uno studio legale indipendente, specializzato nell'assistenza legale e fiscale d'impresa, con sede a

Milano, Genova e Treviso (nell'incubatore tecnologico H-Farm). Negli Emirati Arabi Uniti, a Dubai, opera in international partnership con IAA Middle East Legal Consultants Llp.

Lo studio offre un completo servizio di consulenza legale, giudiziale e stragiudiziale, nei diversi ambiti del diritto commerciale, societario, bancario, finanziario, tributario, penale, immobiliare, della crisi d'impresa, del diritto del lavoro e dell'immigrazione, dei trasporti, della proprietà intellettuale e delle nuove tecnologie, del diritto agroalimentare e dell'arte, e infine nella tutela della famiglia e dei patrimoni familiari. E ha recentemente visto una forte crescita dimensiona-

AZIENDE DANNEGGIATE

«La volontà di riorganizzarsi è insindacabile e non può passare dall'ok di un sindacato»

le, arrivando a contare oggi oltre 120 professionisti.

Tornando sulle norme dei decreti degli ultimi mesi, nonostante siano passate alcune settimane rispetto alla presentazione del decreto Liquidità, restano anche i problemi sollevati dall'articolo 1, comma 2, lett. 1 del Decreto. Nella norma, infatti, si parla dell'ammissione al regime di prestiti bancari garantiti da Sace a condizione che la gestione dei livelli occupazionali avvenga attraverso accordi sindacali. In sostanza, la norma, così come prevista, potrebbe portare a prevedere il divieto di licenziamento in assenza di un consenso sindacale: ciò travolgerebbe tutta la normativa sui licenziamenti attualmente in vigore.

«**Questa norma** è molto generica e può avere effetti devastanti – continua Romani – Per disciplinare un'emergenza, per come la norma è scritta, si va a limitare la libertà di impresa prevista dall'art. 41 della Costituzione. La volontà dell'imprenditore di riorganizzarsi è insindacabile (anche da parte del giudice) e non può certo passare dall'ok di un sindacato. E' auspicabile, quindi, che ci siano modifiche in sede di conversione perché la norma, così com'è, presenta numerosi problemi».

zarsi è insindacabile (anche da parte del giudice) e non può certo passare dall'ok di un sindacato. E' auspicabile, quindi, che ci siano modifiche in sede di conversione perché la norma, così com'è, presenta numerosi problemi».

Inoltre, la norma aprirebbe una situazione di incertezza che rischia di essere pericolosa sia per gli imprenditori che per i lavoratori: «E' necessario anche chiedersi quali sono le conseguenze della violazione della norma, perché non sono specificate – aggiunge Romani – Sarebbe illegittimo il licenziamento? O l'imprenditore avrebbe delle conseguenze sulle garanzie? Sicuramente il sindacato sosterrà che il comportamento è antisindacale. Senza contare che i rischi di una norma così generica possono indurre gli imprenditori a evitare il ricorso al SACE, vanificando così il reale intento della misura». Tale limitazione della libertà di impresa emerge, peraltro, anche nel recentissimo Decreto Rilancio, il quale prevede un'estensione sino a metà agosto del divieto di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo: «Se tale divieto (forse) poteva essere accettabile durante il periodo di lockdown, estenderlo oggi per altri 3 mesi in modo generalizzato a tutte le aziende (incluse quelle che nemmeno hanno fatto uso di ammortizzatori sociali e che, a prescindere dal Covid-19, avrebbero avuto necessità di riorganizzarsi) è qualcosa di incomprensibile e, a mio avviso, incostituzionale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA