



**LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE L'EMERGENZA SANITARIA COVID - 19**  
**PROVVEDIMENTI PER LA GESTIONE DELL'EMERGENZA ATTUALMENTE VIGENTI, IN MATERIA DI LAVORO**

- IL DPCM 11 MARZO 2020
- LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO
- IL PROTOCOLLO DEL 14 MARZO 2020
- IL D.L. 17 MARZO 2020, N. 18
- CHIARIMENTI APPLICATIVI

**1 I PROVVEDIMENTI PER LA GESTIONE DELL'EMERGENZA ATTUALMENTE VIGENTI, IN MATERIA DI LAVORO**

Allo stato, fermo restando che la situazione è mutevole e in continua evoluzione, i provvedimenti vigenti rilevanti ai fini del mercato del lavoro sono i seguenti:

- Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 "Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili" (G.U. n. 26 dell'1 febbraio 2020);
- D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19" (G.U. n. 45 del 23 febbraio 2020), convertito, con modificazioni, nella L. 5 marzo 2020, n. 13 (G.U. n. 61 del 9 marzo 2020);
- D.L. 2 marzo 2020, n. 9, "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" (G.U. n. 53 del 2 marzo 2020);
- D.P.C.M. dell'8 marzo 2020, Disposizioni attuative del D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19" (G.U. n. 59 dell'8 marzo 2020), le cui misure previste dall'art. 1, dapprima efficaci per la sola Lombardia e altre 14 province, sono state estesa all'Italia intera;
- D.L. 8 marzo 2020, n. 11, "Misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria" (G.U. n. 60 dell'8 marzo 2020);
- D.P.C.M. del 9 marzo 2020 in materia di ulteriori disposizioni attuative del D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale" (G.U. n. 62 del 9 marzo 2020);
- D.P.C.M. dell'11 marzo 2020, in materia di ulteriori disposizioni attuative del D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale" (G.U. n. 64 dell'11 marzo 2020).

A tali provvedimenti si aggiungono i provvedimenti emessi dai Comuni e dalla Regioni, le quali hanno competenza in materia sanitaria.

Oltre a ciò è importante considerare i provvedimenti dei Prefetti, competenti nell'attuazione dei D.P.C.M., nonché quelli locali dei Comuni, emessi su coordinamento del Prefetto: ai sensi dell'art. 4 del D.P.C.M. dell'8 marzo 2020, infatti, "Il prefetto territorialmente competente, informando preventivamente il Ministero dell'Interno, assicura l'esecuzione delle misure di cui all'art. 1, nonché monitora l'attuazione delle relative misure da parte delle amministrazioni competenti. Il prefetto, ove occorra, si avvale delle forze di polizia, con il possibile concorso del corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché delle forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali, dandone comunicazione al Presidente della regione e della provincia autonoma interessata".

**2 IL DPCM 11 MARZO 2020**

Con il D.P.C.M. dell'11 marzo 2020 il Governo ha disposto per il periodo dal 12 al 25 marzo 2020 l'applicazione di misure di blocco e isolamento all'intero territorio nazionale, fatte salve modifiche e proroghe.

Di seguito, le norme del D.P.C.M. di rilevanza giuridica.

Art. 1, c. 2: "Sono sospese le attività dei servizi di ristorazione (fra cui bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie), ad esclusione delle mense e del catering continuativo su base contrattuale, che garantiscono la distanza di sicurezza interpersonale di un metro. Resta consentita la sola ristorazione con consegna a domicilio nel rispetto delle norme igienico-sanitarie sia per l'attività di confezionamento che di trasporto. Restano, altresì, aperti gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande posti nelle aree di servizio e rifornimento carburante situati lungo la rete stradale, autostradale e all'interno delle stazioni ferroviarie, aeroportuali, lacustri e negli ospedali garantendo la distanza di sicurezza interpersonale di un metro."

Art. 1, c. 3: "Sono sospese le attività inerenti i servizi alla persona (fra cui parucchiere, barbieri, estetisti) diverse da quelle individuate nell'allegato 2."

Art. 1, c. 5: "Il Presidente della Regione con ordinanza di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, può disporre il programmazione del servizio erogato dalle Aziende del Trasporto pubblico locale, anche non di linea, finalizzata alla riduzione e alla soppressione dei servizi in relazione alle finalità sanitarie necessari per contenere l'emergenza coronavirus sulla base delle effettive esigenze e al solo fine di assicurare i servizi minimi essenziali. Il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro della salute, può disporre, al fine di contenere l'emergenza sanitaria da coronavirus, la programmazione con riduzione e soppressione dei servizi automobilistici interregionali e di trasporto ferroviario, aereo e marittimo, sulla base delle effettive esigenze e al solo fine di assicurare i servizi minimi essenziali."

Art. 1, c. 7: "In ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che:

- a) sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- b) siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- c) siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;
- d) assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;
- e) siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali".

Art. 1, c. 8: si raccomanda, per le sole attività produttive, "che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni".

Art. 1, c. 9: con riferimento alle previsioni di cui ai commi 7 e 8, "si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali".

Art. 1, c. 10: "per tutte le attività non sospese si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile".

**3 LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO**

Oltre alle previsioni contingenti, si ricorda che il datore di lavoro:

- ex art. 2087 c.c. ha il dovere di porre in essere tutte le misure di sicurezza necessarie per la tutela dell'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti;
- ex D.Lgs. n. 81/2008 ha la responsabilità di adottare tutte le misure di prevenzione e protezione per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tra gli adempimenti, il datore di lavoro è tenuto al costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e del Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI) in caso di contratto di appalto alla luce del rischio da COVID-19 così come è tenuto alla fornitura al persona di dispositivi di protezione individuali diretti ad assicurare la salubrità degli ambienti di lavoro.

Per questo motivo, è opportuno predisporre un piano di emergenza specifica in caso di rischio di contagio, oltre a un protocollo speciale sulla sorveglianza sanitaria anche con riferimento a situazioni di particolare esposizione al rischio (dipendenti immunodepressi, donne in gravidanza, ecc.).

Inoltre con Circ. Ministero della Salute 3 febbraio 2020, così come con D.P.C.M. dell'8 marzo 2020, è stato chiarito che il datore di lavoro è tenuto a invitare i dipendenti a ricorrere alle misure preventive necessarie per evitare il diffondersi del virus ovvero:

- lavarsi le mani,
- porre attenzione all'igiene delle superfici
- evitare i contatti stretti e prolungati con persone che presentano sintomi simili all'influenza.

Tali obblighi sono resi più stringenti per le attività produttive ai sensi dell'art. 7, lett. D), del D.P.C.M. dell'11 marzo 2020, le quali si devono dotare di protocolli anti-contagio e, qualora non possano garantire la distanza minima interpersonale, devono adottare adeguati strumenti di protezione del personale, la cui identificazione deve essere eseguita con il medico competente.

Inoltre, al fine di prevenire la diffusione del virus all'interno dell'azienda, occorre valutare la limitazione dell'accesso di soggetti esterni e limitare la mobilità intra aziendale e, per rendere effettiva tale misura, è consigliabile un costante confronto con il medico competente e con i lavoratori interessati.

Si segnala anche che – ferme restando le responsabilità per igiene e sicurezza - laddove il datore di lavoro non adotti tutte le cautele necessarie a prevenire la diffusione del contagio in azienda, il lavoratore potrebbe sollevare una "eccezione di inadempimento", rifiutandosi di svolgere la prestazione.

**4 IL PROTOCOLLO DEL 14 MARZO 2020**

In data 14 marzo 2020 le maggiori Organizzazioni Sindacali nazionali (CGIL, CISL e UIL), Confindustria e Confapi, su invito del Presidente del Consiglio dei Ministri e dei Ministri le cui aree di competenza sono interessate dall'emergenza sanitaria, hanno sottoscritto un "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro".

In particolare, ferme le disposizioni di cui al D.P.C.M. dell'11 marzo 2020 per la gestione del rischio biologico costituito dal Covid-19, sono state concordate le seguenti buone prassi aziendali:

1) Informazione: l'azienda è tenuta ad informare i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni dell'Autorità – mediante depliant consegnati o affissi in azienda – riguardanti:

- a. l'obbligo di rimanere presso il proprio domicilio in caso di febbre e altri sintomi influenzali, nonché di contattare le autorità sanitarie;
- b. il divieto di entrare o permanere in azienda in caso di sintomi influenzali;
- c. l'impegno a rispettare le disposizioni dell'azienda e delle Autorità circa le modalità di ingresso in azienda;
- d. l'impegno a informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di insorgenza di sintomi influenzali.

2) Modalità di ingresso in azienda:

- a. prima dell'accesso in azienda il personale potrà essere sottoposto a misurazione della temperatura e, in caso di temperatura superiore a 37,5°, non sarà consentito l'accesso;
- b. il datore di lavoro informa il personale che è precluso l'accesso in azienda a chi, nei precedenti 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19 o provenga da zone a rischio;
- c. per i casi di cui sopra si deve fare riferimento al D.L. n. 6/2020.

3) Modalità di accesso dei fornitori esterni:

- a. l'accesso deve essere regolamentato negli spazi e nei tempi, in modo da limitare il contatto con i dipendenti;
- b. gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi e non gli è consentito l'accesso all'ufficio. Per ogni altra necessità devono comunque rispettare la distanza di 1 metro dalle altre persone;
- c. devono essere installati servizi igienici dedicati per le persone terze all'azienda;
- d. deve essere limitato, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori e, se non possibile, devono sottostare alle regole previste per i dipendenti;
- e. se è previsto un servizio di trasporto aziendale, deve essere effettuato in sicurezza;
- f. le raccomandazioni valgono anche per le aziende in appalto.

4) Pulizia e sanificazione in azienda:

- a. tutti i locali aziendali devono essere giornalmente puliti e periodicamente sanificati;
- b. in caso di presenza in azienda di una persona risultata positiva al Covid-19, gli ambienti contaminati devono essere puliti, sanificati e ventilati;
- c. la pulizia e la sanificazione deve riguardare anche le tastiere, gli schermi touch e i mouse, sia negli uffici che nei reparti produttivi;
- d. è possibile ricorrere agli ammortizzatori sociali (anche in deroga) per organizzare interventi particolari/periodici di pulizia.

5) Precauzioni igieniche personali:

- a. tutte le persone presenti in azienda devono adottare le precauzioni igieniche, in particolare, per quanto riguarda le mani;
- b. l'azienda deve mettere a disposizione detergenti per le mani;
- c. è raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.

6) Dispositivi di protezione individuale:

- a. l'adozione dei presidi igienici è fondamentale, ma legata alla loro disponibilità in commercio, pertanto:
- i. le mascherine devono essere usate in conformità alle indicazioni dell'OMS;
- ii. in caso di difficoltà di approvvigionamento, si potranno utilizzare anche altre mascherine, purché in conformità a quanto previsto dall'autorità sanitaria;
- iii. è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente;
- b. se non possibile lavorare mantenendo la distanza di un metro, si dovranno indossare i presidi di protezione.

7) Gestione degli spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande o snack...):

- a. l'accesso agli spazi comuni è contingentato e a tempo ridotto, e gli spazi devono essere continuamente ventilati e devono essere garantite le distanze di sicurezza (un metro);
- b. è necessario provvedere alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi, così da garantire idonee condizioni igieniche sanitarie;
- c. i locali mensa e i distributori di bevande e snack devono essere puliti giornalmente e sanificati periodicamente.

8) Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smartworking, rimodulazione livelli produttivi):

- a. le imprese, per la durata dell'emergenza, possono disporre la chiusura dei reparti diversi della produzione e di quelli che non possono operare in smartworking;
- b. possono essere creati piani di turnazione volti alla diminuzione dei contatti tra le persone;
- d. ricorrere allo smartworking o agli ammortizzatori sociali, anche in deroga, purché riguardino l'intera compagine aziendale, con opportune rotazioni;
- e. utilizzare in via prioritaria par, rol e banca ore e, se non sufficienti, ricorrere alle ferie;
- f. sono sospese tutte le trasferte e viaggi nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate.

9) Gestione entrata e uscita dei dipendenti:

- a. si favoriscono gli orari di ingresso e di uscita scaglionati, così da evitare i contatti nelle zone comuni;
- b. se possibile, separare la porta di entrata da quella di uscita e garantire la presenza di detergenti.

10) Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione:

- a) gli spostamenti al sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali;
- b) non sono consentite le riunioni in presenza. Se non annullabili deve però essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e devono essere garantite le distanze e la pulizia;
- c) sono annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in aula; sono invece consentite le formazioni a distanza, anche per i lavoratori in smartworking;
- d) il mancato espletamento della formazione professionale non inibisce dai ruoli e/o funzioni ricoperte in azienda in materia di sicurezza sul lavoro.

11) Gestione di una persona sintomatica in azienda:

- a. in caso di sospetto di contagio, il lavoratore interessato lo deve immediatamente comunicare all'ufficio del personale, il quale dovrà procedere al suo isolamento e all'immediata comunicazione alle autorità sanitarie;
- b. l'azienda deve comunicare con le autorità sanitarie per l'identificazione dei "contatti stretti".

12) Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS

- a. la sorveglianza sanitaria deve continuare, pur nel rispetto delle norme igieniche;
- b. vanno privilegiate le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro malattia;
- c. la sorveglianza periodica non va interrotta;
- d. nell'integrare e proporre misure di regolamentazione legate al Covid-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST;
- e. il medico competente, nel rispetto alla privacy, segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità.

13) Aggiornamento del protocollo di regolamentazione:

- a. si costituisce in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

**5 IL D.L. 17 MARZO 2020, N. 18**

A seguito del progressivo aggravarsi dell'emergenza sanitaria per Covid-19, il 17 marzo 2020 è stato emanato il D.L. n. 18/2020 avente ad oggetto "Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

Quanto alle misure a sostegno del lavoro, i punti di intervento sono i seguenti:

**Art. 19: Estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale.**

I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili al Covid-19 possono presentare domanda di cassa integrazione ordinaria con apposita causale "emergenza COVID-19" per il periodo decorrente dal 23 febbraio 2020, per massimo 9 settimane e comunque entro agosto 2020. Resta l'obbligo di informazione, consultazione e di esame congiunto con le organizzazioni sindacali che possono essere svolti, anche in via telematica, entro tre giorni dalla comunicazione preventiva.

La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Infine, l'assegno ordinario, solo per l'anno 2020, spetterà anche ai dipendenti di imprese iscritte al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

**Art. 20: Possibilità, per le aziende che già fruendo del trattamento di Cassa integrazione straordinaria, di accedere alla Cassa integrazione ex art. 19.**

Alle aziende che il 23 febbraio 2020 stavano già fruendo del trattamento di integrazione salariale straordinario è consentito presentare domanda di concessione del trattamento ordinario per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinaria già in corso. Analogamente possono fruire dell'istituto i datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale, che il 23 febbraio 2020 fruivano dell'assegno di solidarietà.

**Art. 22: Cassa integrazione in deroga**

Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, ai quali non si applicano le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, possono riconoscere, previo accordo anche telematico con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane. Le imprese che occupano fino a 5 dipendenti sono esonerate dall'obbligo di accordo. I trattamenti in deroga saranno concessi con decreto delle Regioni da trasmettere all'INPS che provvederà ad erogare la prestazione. Le domande inviate alle Regioni saranno, invece, evase in ordine cronologico.

**Art. 23: Congedo parentale speciale per emergenza Covid-19.**

I genitori lavoratori con figli di età non superiore a 12 anni è concessa, per il periodo dal 5 marzo 2020, la fruizione di uno speciale congedo dal lavoro con riconoscimento di una indennità pari al 50% della retribuzione e contribuzione figurativa.

Tale congedo ha durata massima di 15 giorni, anche frazionabili, per l'intero nucleo familiare e a condizione che nessuno dei due genitori stia fruendo di altri strumenti di sostegno al reddito.

I genitori lavoratori con figli compresi tra 12 e 16 anni, invece, fermo restando che non stiano fruendo di altri strumenti di sostegno al reddito, hanno facoltà di fruire di tale speciale congedo per tutto il tempo di sospensione dei servizi educativi pur senza corresponsione di retribuzione e contribuzione figurativa.

In entrambi i casi i lavoratori che fruiscono del congedo hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e sono tutelati dal divieto di licenziamento.

**Art. 24: Estensione a 12 giorni dei permessi retribuiti ex art. 33, legge n. 104/1992.**

Ai lavoratori beneficiari dei permessi di cui alla legge n. 104/1992, sono garantite dodici ulteriori giornate di permesso da utilizzare tra i mesi di marzo e aprile 2020.

**Art. 26: Riconoscimento del periodo di quarantena a titolo di malattia.**

I lavoratori che abbiano trascorso periodi di quarantena o di sorveglianza sanitaria attiva presso il domicilio vedranno anche il periodo computato a malattia, senza che lo stesso possa valere ai fini del calcolo del periodo di comporto.

**Art. 39: Disposizioni in materia di smartworking.**

I lavoratori disabili ex art. 3 L. 104/92 o che abbiano in famiglia un lavoratore disabile hanno diritto ad accedere alla modalità di lavoro agile, sempre che sia compatibile con la loro mansione, mentre deve essere riconosciuta priorità alle richieste provenienti da lavoratori con patologie che ne riducano la capacità lavorativa.

**Art. 46: Sospensione delle procedure di licenziamento.**

A decorrere dal 17 marzo 2020 l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, L. 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Sino alla scadenza del suddetto termine, inoltre, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, L. 15 luglio 1966, n. 604.

**Art. 63: Bonus di 100 Euro per chi ha lavorato in sede.**

E' invece previsto un bonus di euro 100,00 – parametrato sui giorni di effettivo lavoro svolto – per coloro che non potendo accedere a misure di lavoro agile abbiano normalmente prestato la propria attività lavorativa presso i locali dell'azienda. Il bonus è previsto per coloro che hanno un reddito non eccedente euro 40.000 annui.

**6 CHIARIMENTI APPLICATIVI**

**Limitazione agli spostamenti sul territorio**

Ai sensi dell'art.1, c. 1, lett. A) del D.P.C.M. dell'8 marzo 2020 (poi modificato dai successivi D.P.C.M. del 9 e 11 marzo 2020) fino al 3 aprile 2020 deve essere evitato ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita sul territorio nazionale, nonché all'interno della medesima zona, salvo che per spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute, ferma restando la possibilità di rientrare presso il proprio domicilio, abitazione o residenza.

La norma non introduce un divieto assoluto agli spostamenti, ma una misura di contenimento e limitazione massima della mobilità all'interno ed all'esterno del territorio italiano e, nello specifico, dalle singole aree individuate e più precisamente:

- Lombardia
- Modena
- Parma
- Piacenza
- Reggio nell'Emilia
- Rimini
- Pesaro e Urbino
- Alessandria
- Asti
- Novara
- Verbania-Cusio-Ossola
- Peralba
- Treviso
- Venezia

Il datore di lavoro deve tenere conto di tale prescrizione, la cui finalità è quella di evitare la propagazione del contagio e, ai sensi degli artt. 2087 c.c. e del D.Lgs. n. 81/2008 deve quindi compiere quanto possibile per evitare gli spostamenti del personale.

Laddove il datore di lavoro richieda lo spostamento per lo svolgimento della prestazione, lo spostamento potrà essere giustificato dal dipendente tramite autocertificazione secondo i moduli resi disponibili dal Ministero degli Interni, ovvero mediante dichiarazione del datore di lavoro. Lo spostamento dovrà essere sorretto da esigenze reali e, in quanto tali, facilmente comprovabili. In questo caso la certificazione datoriale dovrà chiarire che la persona è tenuta a lavorare presso i locali aziendali perché addeita a mansioni non altrimenti espletabili e comunque necessarie per la continuità dell'attività aziendale e/o della produzione.

**Smart working**

L'art. 2, c. 1, lett. R), D.P.C.M. 8 marzo 2020, in validità fino al 3 aprile 2020, prevede la possibilità per i datori di lavoro – fino al termine dell'emergenza – di attivare lo smartworking sull'intero territorio nazionale ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni in materia, anche senza dover sottoscrivere un accordo scritto con il dipendente, in deroga alle previsioni di cui alla L. 81/2017 che disciplina il lavoro agile.

Al fine di rendere più immediato il ricorso allo "smart working" occorre attivare la normale procedura telematica obbligatoria disponibile su [cliclavoro.gov.it](https://www.cliclavoro.gov.it).

Nella comunicazione on line:

- l'accordo individuale è sostituito da un'autocertificazione che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio;
- nel campo "data di sottoscrizione accordo" deve essere inserita la data di inizio dello smart working.

Inoltre, occorre consegnare al lavoratore l'informativa scritta nella quale vanno individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

L'informativa sulla sicurezza sul lavoro può essere assolta anche in via telematica, eventualmente tramite il modello di informativa messo a disposizione anche da INAIL sul proprio sito:

<https://www.inail.it/cs/informativa/comunicazione/avvisi-e-sca-downloads/avviso-coronavirus-informativa.html>.

Resta ferma la necessità di rispettare tutte le norme che regolano il lavoro agile, come in materia di orario di lavoro, utilizzo degli strumenti telematici, esercizio del potere organizzativo e di controllo, ecc.

Si aggiunga inoltre che in base al D.P.C.M. 11 marzo 2020 il massimo utilizzo alle modalità di smartworking è raccomandato:

- in ordine alle attività produttive e alle attività professionali, per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- per tutte le attività non sospese dal decreto.

**Ferie e permessi**

Per le aziende che in conseguenza dell'emergenza Covid-19 siano costrette a una sospensione della propria attività lavorativa, il D.P.C.M. dell'8 e 11 marzo 2020 hanno disposto l'utilizzo in via prioritaria e a tutela della condizione reddituale dei lavoratori, lo smaltimento dei permessi e delle ferie accumulate e non godute. Pertanto, le aziende prima di ricorrere alle altre misure poste in essere dal Governo, tra cui gli ammortizzatori, potranno ricorrere allo smaltimento dei permessi e ferie arretrate.

E' consigliabile, ove possibile, concordare con le organizzazioni sindacali le modalità di fruizione, eventualmente anche alternate a smart-working.

**Gli ammortizzatori sociali**

Come detto, ai sensi degli art. 19 e ss D.L. 18/2020 le aziende potranno chiedere la fruizione di un periodo di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) con la causale di emergenza da Covid-19 già introdotta dal D.L. n. 9/2020.

Quanto alle procedure operative da seguire per la causale Covid-19, l'INPS è intervenuta con il messaggio 12 marzo 2020, n. 1118.

In particolare, le domande di accesso all'ammortizzatore nella situazione di emergenza devono essere presentate alla struttura INPS territorialmente competente in relazione all'ubicazione dell'unità produttiva, esclusivamente in via telematica, entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Mentre le imprese beneficiarie di integrazioni salariali straordinarie che devono sospendere il programma di CIGS devono utilizzare le stesse modalità di cui sopra ma con la causale "COVID-19 – interruzione CIGS d. l. n.9/2020".

**La protezione dei dati personali**

Con nota del 2 marzo 2020, il Garante per la Protezione dei Dati Personali ha precisato che i datori di lavoro devono astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso richieste al lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti e/o rientranti nella sua sfera lavorativa, in quanto attività demandata alle sole autorità pubbliche. L'accurato trattamento e la raccolta di informazioni relative ai sintomi tipici del Coronavirus e alle informazioni sui recenti spostamenti di ogni individuo spettano agli operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile, che sono gli organi deputati a garantire il rispetto delle regole di sanità pubblica recentemente adottate.

Tali indicazioni devono essere contemplate con il Protocollo del 14 marzo 2020.

COPYRIGHT © 2020 – TUTTI I DIRITTI RISERVATI.

Questa Informativa:

- è solo a scopi informativi e non costituisce né deve essere intesa come consulenza o parere legale.
- Per eventuali informazioni sul contenuto di questa informativa non esitate a contattare Avvocati Associati Franzosi Dal Negro Setti, Avv. Paola Polliani, ai seguenti recapiti: tel. + 39 02 859091, mail [paola.polliani@franzosi.com](mailto:paola.polliani@franzosi.com).

Per ogni ulteriore informazione, relativa al contenuto di questa Informativa, non esitate a contattare: [paola.polliani@franzosi.com](mailto:paola.polliani@franzosi.com)

Per *any further information concerning the contents of this Newsletter, please contact:* [paola.polliani@franzosi.com](mailto:paola.polliani@franzosi.com)





**AVVOCATI ASSOCIATI**  
Franzosi Dal Negro Setti

**LA GESTIONE  
DEL RAPPORTO  
DI LAVORO  
DURANTE  
L'EMERGENZA  
SANITARIA**

**INFORMATIVA**  
**17 MARZO**  
**2020**

**INFORMATIVA**  
**17 MARZO**  
**2020**

# **LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DURANTE L'EMERGENZA SANITARIA COVID – 19**

- 1** I PROVVEDIMENTI PER LA GESTIONE DELL'EMERGENZA ATTUALMENTE VIGENTI, IN MATERIA DI LAVORO
- 2** IL DPCM 11 MARZO 2020
- 3** LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO
- 4** IL PROTOCOLLO DEL 14 MARZO 2020
- 5** IL D.L. 17 MARZO 2020, N. 18  
CHIARIMENTI APPLICATIVI