

A cura di
F. Rotondi
A. Paone
A. Quarto
M. Bani

LABLAW

STUDIO LEGALE

Emergenza sanitaria e gestione del personale

**Manuale operativo
per orientarsi tra norme, divieti ed opportunità gestionali**

Aggiornato

alla Legge di conversione del Decreto CURA ITALIA ed al DPCM 26 aprile 2020

Milano
Roma
Napoli
Bologna
Genova
Padova
Pescara
Bari



Autori

Francesco Rotondi è avvocato giuslavorista in Milano, Founding Partner e Managing Partner di LABLAW con cattedra di Diritto del Lavoro presso l'Università Carlo Cattaneo – LIUC di Castellanza.

Alessandro Paone è avvocato giuslavorista in Milano e Napoli, Partner di LABLAW e responsabile della sede dello Studio in Napoli.

Angelo Quarto è avvocato giuslavorista in Milano, Partner di LABLAW.

Michela Bani è avvocato giuslavorista in Milano, Partner di LABLAW.

Hanno altresì collaborato alla redazione del presente volume Marco Pati Clausi, Roberto Sgobbo, Valerio Viglianesi, Fabio Previti, Maurizio Brun e Gloria Colombo, avvocati giuslavoristi presso LABLAW.

Il presente documento ha valore divulgativo. Esso non costituisce pertanto riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura.

Il presente documento è di proprietà di LABLAW Studio Legale Failla Rotondi & Partners e ne è vietata la copia, duplicazione, produzione o riproduzione al di fuori della sua consultazione.

La vendita è vietata.



INDICE

1. COVID-19: nemico invisibile della salute e dell'economia	Pag. 4
2. I principali provvedimenti emergenziali ad impatto <i>labour</i>	Pag. 6
3. Focus sui provvedimenti più rilevanti	Pag. 10
3.1 Focus on: DPCM 26 aprile 2020	Pag. 11
3.2 Focus on: Cura Italia	Pag. 22
3.3 Focus on: DL Liquidità	Pag. 32
3.4 Focus on: DPCM 10 aprile 2020	Pag. 37
4. Gli ammortizzatori sociali	Pag. 40
5. Smart working: regole d'uso	Pag. 53
6. Gli obblighi di salute e sicurezza in capo al datore di lavoro	Pag. 60
7. I contratti a prestazioni corrispettive: soluzioni possibili	Pag. 75

1.

COVID-19: nemico invisibile della salute e dell'economia

I Coronavirus sono una vasta famiglia di virus, noti per causare malattie che vanno dal comune raffreddore, a malattie più gravi come la Sindrome respiratoria mediorientale (MERS) e la Sindrome respiratoria acuta grave (SARS).

L'insorgenza della pandemia

Il 31 dicembre 2019, la Cina ha segnalato all'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) un cluster di casi di polmonite ad eziologia ignota, poi identificata come un nuovo Coronavirus, nella città di Wuhan, nella provincia cinese di Hubei.

La malattia provocata dal nuovo Coronavirus ha, a decorrere dall'11 febbraio 2020, un nome: "COVID-19", dove "CO" sta per corona, "VI" per virus, "D" per disease (ovvero, "malattia" in inglese) e "19" indica l'anno in cui si è manifestata.

In data 11 marzo 2020, l'OMS ha dichiarato il carattere pandemico del COVID-19.

Le informazioni attualmente disponibili suggeriscono che il virus possa causare sia una forma lieve, simil-influenzale, che una forma più grave di malattia. In tali casi, l'infezione può causare polmonite, sindrome respiratoria acuta grave, insufficienza renale e persino la morte.

In Italia, presso il Ministero della Salute, è attivo un tavolo permanente con le Regioni per il monitoraggio continuo della situazione. Ulteriori informazioni operative possono essere ottenute attraverso le Autorità Sanitarie Regionali o il numero verde del Ministero della Salute, 1500.

Si raccomanda di utilizzare solo informazioni disponibili presso i siti WHO (www.who.int), ECDC (www.ecdc.eu), EU-OSHA (www.osha.europa.eu/it), Ministero della Salute (www.salute.gov.it), ISS (www.iss.it).

Quanto alle condizioni di trasmissione, la via primaria pare essere rappresentata dalle goccioline del respiro delle persone infette, il che fa sì che i principali rischi pandemici si concentrino nei luoghi di transito e sosta della popolazione: aree pubbliche, mezzi di trasporto e, ovviamente, luoghi di lavoro.

Il lockdown

Come è noto, la nuova malattia infettiva COVID-19 ha avuto una grande diffusione sul territorio nazionale e su quello globale, che ha comportato l'adozione di misure di contenimento drastiche (lockdown), in parte ancora in vigore, nonché misure legislative a carattere emergenziale volte a mediare gli impatti sulle organizzazioni, l'economia delle imprese ed i redditi.

È oramai chiaro che la convivenza con il virus, in assenza di un vaccino e/o di una cura definitiva, sarà lunga e ciò richiede alla cittadinanza ed agli operatori economici profonde modifiche delle abitudini gestionali, dei processi produttivi, nonché l'adozione di misure straordinarie, per la prevenzione e il contenimento continuo del rischio contagio, nell'esercizio dell'attività di impresa.

Alla luce delle molteplici misure emergenziali adottate e degli impatti di queste sulla vita delle imprese, nonché degli obblighi generalmente incombenti sui datori di lavoro per

Legge, si provvede di seguito a fornire indicazioni operative circa i comportamenti da adottare nella gestione della forza lavoro, nonché spunti interpretativi per una corretta e più semplice applicazione delle norme fino ad oggi adottate, le quali in molti casi devono essere coordinate con le disposizioni in essere nell'ordinamento del diritto del lavoro.

2.

I principali provvedimenti emergenziali ad impatto *labour*

Alla data del **30 aprile 2020** i provvedimenti con impatti labour adottati in seguito all'emergenza epidemiologica da COVID-19, sono i seguenti (nell'ordine gerarchico delle fonti e con evidenziazione in rosso dei più significativi):

Leggi

- ✓ **Legge 24 aprile 2020 n. 27**, in materia di “conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Proroga dei termini per l'adozione di decreti legislativi”, pubblicata nel “Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 110 del 29 aprile 2020;
- ✓ L. 2 aprile 2020, n. 21, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3, recante misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente;
- ✓ L. 5 marzo 2020, n. 13, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Decreti Legge

- ✓ **decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23**, misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali (c.d. “Decreto Liquidità”);
- ✓ decreto-legge 8 aprile 2020, n. 22, misure urgenti sulla regolare conclusione e l'ordinato avvio dell'anno scolastico e sullo svolgimento degli esami di Stato;
- ✓ decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- ✓ **decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18**, in materia di misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (c.d. “Decreto Cura Italia”);
- ✓ decreto-legge 9 marzo 2020, n. 14, in materia di disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19;
- ✓ decreto-legge 8 marzo 2020, n. 11, in materia di misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria;
- ✓ decreto-legge, 2 marzo 2020, n. 9, in materia di misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

DPCM

- ✓ **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 aprile 2020**, recante ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (con la precisazione che le

- disposizioni del presente decreto si applicano dalla data del 4 maggio 2020 in sostituzione di quelle del DPCM 10 aprile 2020 e sono efficaci fino al 17 maggio 2020, a eccezione di quanto previsto dall'art. 2, commi 7, 9 e 11, che si applicano dal 27 aprile 2020 cumulativamente alle disposizioni del decreto 10 aprile 2020);*
- ✓ **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 aprile 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (*con la precisazione che il presente DPCM ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 26 aprile 2020, ovvero dal 4 maggio 2020*);
 - ✓ **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 aprile 2020**, in materia di disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (*con la precisazione che il presente DPCM ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 10 aprile 2020*);
 - ✓ **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (*con la precisazione che il presente DPCM ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 10 aprile 2020*);
 - ✓ **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (*con la precisazione che il presente DPCM ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 10 aprile 2020*);
 - ✓ **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (*con la precisazione che il presente DPCM ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 10 aprile 2020*);
 - ✓ **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (*con la precisazione che il presente DPCM ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 10 aprile 2020*);
 - ✓ **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (*con la precisazione che il presente DPCM ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 8 marzo 2020*);
 - ✓ **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza

epidemiologica da COVID-19 (con la precisazione che il presente DPCM ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 8 marzo 2020);

- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 febbraio 2020, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (con la precisazione che il presente DPCM ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 1 marzo 2020);
- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 febbraio 2020, in materia di disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (con la precisazione che il presente DPCM ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 1 marzo 2020).
- ✓ delibera del Consiglio dei Ministri 5 marzo 2020, in materia di ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- ✓ **delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020**, in materia di dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

Delibere del Consiglio dei Ministri

Ordinanze e decreti ministeriali

Alla normazione emergenziale di provenienza statale, si è aggiunta quella ministeriale di cui si segnalano i seguenti provvedimenti più significativi sul piano lavoristico.

- ✓ decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 25 marzo 2020, in materia di Fondo di solidarietà per i mutui per l'acquisto della prima casa, ai sensi dell'articolo 54 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18;
- ✓ **decreto interministeriale Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze 24 marzo 2020**, in materia di riparto dei fondi, previsto dall'art. 22 del Decreto Cura Italia “Nuove disposizioni per la Cassa Integrazione in deroga”;
- ✓ ordinanza 23 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID-19, in materia di Agevolazioni alle imprese Emergenza COVID-19.

Circolari

A tali provvedimenti si aggiungono, poi, anche le numerose circolari ministeriali (in particolare quelle del Ministero dell'Interno, nonché del Lavoro), applicative o interpretative delle norme emergenziali statali o ministeriali, contenenti indicazioni e prescrizioni dalle quali non è possibile prescindere per una corretta gestione del personale.

Ordinanze Enti locali

Ancora, sono decine e decine i provvedimenti – anche più restrittivi di quelli statali – emanati sin dall'inizio dell'emergenza dalle Regioni e dagli Enti locali, i quali devono essere **sempre ricercati ed esaminati con attenzione nei territori, impattando tali misure direttamente sull'esercizio dell'attività di impresa e della forza lavoro**, obbligando a misure sociali e/o organizzative, alla adozione di misure sanitarie ad hoc, e comunque in materia di libertà di circolazione e mobilità delle persone, fattori che evidentemente si riflettono sulla corretta possibilità per il dipendente di rendere la prestazione come richiesta dal proprio datore (a titolo esemplificativo e tra le tante, si veda l'ordinanza della Regione Campania n. 39 del 25 aprile 2020, il cui Allegato 1 riporta Linee Guida per l'esercizio delle attività riferite alla generalità delle imprese che possono, alla

predetta data, svolgere i commerci e la produzione in linea con i provvedimenti statali nelle more vigenti).

3.

Focus sui principali provvedimenti

I tre provvedimenti normativi più significativi in ambito giuslavoristico sono sicuramente, come visto:

- **il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 aprile 2020**, recante ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, in materia di misure urgenti, per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale, che, dal 4 maggio 2020, modifica e sostituisce il DPCM 10 aprile 2020 (a eccezione di quanto previsto dall'art. 2, commi 7, 9 e 11, che si applicano dal 27 aprile 2020 cumulativamente alle disposizioni del decreto 10 aprile 2020);
- **la Legge 24 aprile 2020 n. 27**, in materia di *“conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Proroga dei termini per l'adozione di decreti legislativi”*, pubblicata nel *“Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 110 del 29 aprile 2020”*;
- **il decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23 (cd. LIQUIDITA')**, in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali;
- infine, **il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 aprile 2020**, recante ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, in materia di misure urgenti, per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale che, come detto, dal 4 maggio 2020 verrà sostituito dal DPCM 26 aprile 2020.

Vediamo nel dettaglio quali sono le novità più importanti introdotte dai predetti provvedimenti e quali effetti essi hanno sulla gestione dei rapporti di lavoro nonché come si collocano nell'ambito del complesso sistema delle fonti giuslavoristiche.

Proprio quest'ultimo tema resta, nello scenario complessivo, niente affatto scontato e di facile soluzione avendo **la normazione governativa in fase emergenziale pesantemente inciso sulle ordinarie regole e sulla gerarchia delle fonti nella materia del lavoro**, per il tramite di atti che non hanno rango di legge primaria.

Ciò potrebbe esporre nel prossimo futuro, in assenza di provvedimenti di riordino dotati di forza normativa adeguata, le imprese e i datori di lavoro alle cause dei dipendenti cui, per esempio, è stato imposto di usufruire delle ferie e dei permessi fino al loro esaurimento, oppure di lavorare da casa in un regime di smart working atipico ed a-regolato dalle norme (giacché le norme attuali si riferiscono ad una fattispecie ben diversa dall'home working attuale), ricorrendo al massivo e quotidiano utilizzo di beni propri e non già del datore, ecc.

Rispetto a tali casi ed a molti altri che i provvedimenti emergenziali hanno sollevato, è lecito ed auspicabile attendersi chiarimenti interpretativi da parte del Legislatore, che evidentemente andranno resi con le norme del caso, anche per risolvere i conflitti tra norme di rango primario pienamente vigente e recante certe disposizioni, e precetti

amministrativi di rango secondario emessi nel corso dell'emergenza recanti, di contro, disposizioni del tutto diverse e contrarie.

3.1

Focus on: DPCM 26 aprile 2020

Con il DPCM annunciato il giorno 26 aprile in diretta televisiva dal Presidente del Consiglio dei Ministri, il Governo ha previsto un allentamento della morsa dei controlli e delle misure di contenimento, dando corso ad un alleggerimento sensibile delle misure di *lockdown* nell'intero paese.

Il DPCM si compone di 10 articoli e presenta una struttura assai simile al precedente DPCM 10 aprile 2020, al quale andrà a sostituirsi a far data dal 4 maggio 2020.

All'art. 1, come di consueto, il Governo dispone le "Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale" ed a tal fine, al comma 1, al dichiarato scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 sull'intero territorio nazionale, introduce le seguenti misure.

Limitazioni alla mobilità (art. 1)

Art. 1, co. 1, let. a

Obbligo di causali

Per il Governo sono consentiti solo gli spostamenti motivati da:

- (i) comprovate esigenze lavorative
- (ii) situazioni di necessità (con la precisazione che si considerano necessari anche gli spostamenti per incontrare coniugi purché venga rispettato il divieto di assembramento e il distanziamento interpersonale di almeno un metro e vengano utilizzate protezioni delle vie respiratorie);
- (iii) ovvero per motivi di salute.

La presenza di tali motivazioni dovrà essere autocertificata con il modulo fornito dalle autorità deputate al controllo e potrà essere oggetto di verifiche, ancorché di sanzioni in caso di mendacia delle dichiarazioni.

Quanto alle esigenze lavorative, potrebbe risultare opportuno ai datori di lavoro optare per una certificazione ulteriore, su carta intestata, circa la sussistenza delle ragioni lavorative: infatti è il datore ad essere responsabile della circolazione dei suoi dipendenti nel momento in cui richiede la prestazione presso i suoi locali o la clientela. Per questo motivo, onde evitare il rischio di dichiarazioni errate o non veritieri, oppure che il personale cui non è richiesta la presenza in sede si presenti ugualmente aumentando l'esposizione al rischio, sarebbe più opportuno che le esigenze siano motivate dal datore stesso, il quale è chiamato a verificarne la effettiva sussistenza e realtà.

Questo anche a garanzia della obbligatorietà della prestazione, che il lavoratore non può rifiutare.

La certificazione del datore di lavoro

In ogni caso, è fatto divieto a tutte le persone fisiche di trasferirsi o spostarsi, con mezzi di trasporto pubblici o privati, in una regione diversa rispetto a quella in cui attualmente

Divieti di spostamento

si trovano, salvo che per comprovate esigenze lavorative, di assoluta urgenza ovvero per motivi di salute.

È stata reintrodotta la possibilità di fare rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza (ipotesi eliminata con il DPCM del 22 marzo).

Soggetti sintomatici e postivi in quarantena. Divieti di assembramento

Art. 1, co. 1, let. b

Obbligo di permanenza domiciliare

Ai soggetti con sintomatologia da infezione respiratoria e febbre (maggiore di 37,5° C) è fatto obbligo di rimanere presso il proprio domicilio e limitare al massimo i contatti sociali, contattando il proprio medico curante.

Per costoro, ovviamente, anche in combinato disposto con le disposizioni di cui al Protocollo con le Parti Sociali del 14 marzo 2020, come aggiornato il 24 aprile 2020, è fatto divieto di accedere al lavoro.

Art. 1, co. 1, let. c

Quarantena

Vige il divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora per i soggetti sottoposti alla misura della quarantena ovvero risultati positivi al virus.

Art. 1, co. 1, let. d

Divieto di assembramenti

In ogni caso, è vietata ogni forma di assembramento di persone in luoghi pubblici e privati ed ai sindaci è concesso il potere di disporre la chiusura temporanea di specifiche aree in cui non si riesce a garantire il rispetto della prescrizione.

Divieto di manifestazioni in presenza di qualunque tipo e natura

Art. 1, co. 1, let. i

Eventi vietati

Il DPCM ripropone divieto analogo a quello già vigente da marzo 2020, ribadendo che sono sospese le manifestazioni organizzate, gli eventi – di qualunque tipologia ed entità - e gli spettacoli di qualsiasi natura con la presenza di pubblico, ivi compresi quelli di carattere culturale, ludico, sportivo, religioso e fieristico, svolti in ogni luogo, sia pubblico sia privato, quali, a titolo d'esempio, feste pubbliche e private, anche nelle abitazioni private.

Ciò significa che nessuna manifestazione o evento comportante la compresenza di soggetti di persona può essere svolta, sia nel privato che nei luoghi aperti al pubblico, con incidenza anche sulle attività rappresentative o gestionali delle imprese, che non potranno tenersi in nessun modo.

Sospensione delle attività convegnistiche e congressuali

Art. 1, co. 1, let. s

Il DPCM dispone anche la sospensione dei congressi, delle riunioni, dei meeting e degli eventi sociali in cui è coinvolto personale sanitario o personale incaricato dello svolgimento di servizi pubblici essenziali o di pubblica utilità.

Viene invece ex lege differita a data successiva al termine di efficacia del DPCM ogni altra attività convegnistica o congressuale.

Riunioni di lavoro in modalità remoto

Art. 1, co. 1, let. t

Sempre al fine di contenere la diffusione del virus, viene disposta l'adozione - in tutti i casi possibili, e quindi senza che ciò integri un vero e proprio divieto - nello svolgimento di riunioni, modalità di collegamento da remoto con particolare riferimento a strutture sanitarie e sociosanitarie, servizi di pubblica utilità e coordinamenti attivati nell'ambito dell'emergenza COVID-19.

Qualora non sia possibile, tra i partecipanti deve essere garantito il distanziamento di sicurezza interpersonale di un metro, e in azienda, ai sensi del Protocollo del 24 aprile 2020, anche l'utilizzo dei DPI necessari.

Mense e catering su base contrattuale ed i servizi alla persona

Art. 1, co. 1, let. aa

Il DPCM ripropone la disposizione per cui 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.

Ciò significa che i servizi di mensa e catering offerti dalle aziende al personale presso le sedi possono continuare ad operare, a condizione che rispettino la distanza minima (oltre alle norme di sicurezza anti-contagio, per cui occorrerà l'aggiornamento del DUVRI con riguardo al servizio in appalto, dovendo l'impresa esercente il servizio garantire il massimo rispetto delle misure sanitarie).

Dovranno altresì essere rispettate sul punto le disposizioni di cui al Protocollo del 24 aprile 2020 tra Governo e Parti Sociali, individuate all'art. 7.

Art. 1, co. 1, let. cc

Continuano altresì ad essere sospese le attività inerenti servizi alla persona (fra cui parrucchieri, barbieri, estetisti) diverse da quelle individuate nell'allegato 2 al DPCM.

Smart working: proroga delle regole straordinarie in materia

Art. 1, co. 1, let. gg

Il Governo ribadisce ancora una volta che, fermo restando quanto previsto dall'art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, per i datori di lavoro pubblici, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.

Obbligatorietà a caratura variabile

Nei fatti, quindi, lo smart working diviene una misura obbligatoria per il datore di lavoro, qualora non vi siano ragioni organizzative e produttive del lavoro che la rendano non praticabile, e ciò anche sul piano della sicurezza del lavoro stando a quanto stabilito dal Protocollo del 24 aprile 2020.

Lo è altresì per il dipendente, che potrà vedersi adibito alla esecuzione delle proprie mansioni in modalità da remoto, senza poter eccepire alcunché sul punto.

Quanto agli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, essi ben potranno essere assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Ferie e permessi: Raccomandazione rafforzata al loro utilizzo

Art. 1, co. 1, let. hh

Viene "raccomandato in ogni caso" ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere la fruizione dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dalla lettera precedente e dall'art. 2, comma 2 (in materia di smart working).

È una disposizione criptica, la cui applicazione, onde evitare problemi con la forza lavoro che potrebbe vedersi esaurire ferie e permessi accumulati ben oltre i limiti legali, deve essere coordinata con le norme in materia di cassa integrazione.

Obbligatorietà a caratura variabile

Ciò tanto più considerato che il Protocollo Parti Sociali Governo del 24 aprile 2020 prevede espressamente che la misura della cassa integrazione deve ritenersi come primaria, con ciò significando che i datori debbono, con invito e sostegno del Governo firmatario, richiedere l'intervento dell'ammortizzatore, anziché fare fruire ferie e permessi.

Detto impianto pare in verità confuso e in parte contradditorio; ciò è dovuto probabilmente alla fretta di normare senza preoccuparsi del necessario coordinamento tra i precetti di nuova redazione e quelli vigenti, generando un effetto insolitamente distorsivo per cui si dovrebbe mettere mano alle risorse statali anziché esaurire gli istituti feriali accumulati.

Non si ritiene comunque possa essere fonte di danno per i lavoratori l'ipotesi in cui l'azienda, in presenza di fenomeni di elevato accumulo di ferie pregresse, disponga, anche unilateralmente, lo svuotamento dei cd. contatori, lasciando al dipendente la disponibilità delle sole ferie maturate nel corso dell'anno 2020.

Il tutto da eseguirsi sempre e comunque in coerenza con le norme (il D.Lgs. 66 del 2003) e le disposizioni del CCNL, la cui violazione ha valore sia sul piano soggettivo che sindacale.

Le disposizioni per gli studi professionali

Art. 1, co. 1, let. ii

Le misura "raccomandate"

Quanto alle attività professionali – qualunque esse siano – viene “raccomandato” (misura che in realtà assume tono di obbligo stante la materia, la sicurezza e la situazione) di:

- a) attuare al massimo la modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- b) incentivare le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- c) assumere 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;
- d) infine, incentivare le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali.

Le misure di contenimento del contagio per lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive industriali e commerciali (art. 2)

Art. 2, co. 1

Il DPCM ripropone il meccanismo di blocco con eccezione delle attività individuate per codici ATECO di attribuzione, stabilendo così che sull'intero territorio nazionale sono sospese tutte le attività produttive industriali e commerciali, ad eccezione di quelle indicate nell'allegato 3, il cui elenco può essere modificato con decreto del Ministro dello sviluppo economico, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze. In realtà, l'elenco delle attività che sarà possibile effettuare a partire dal 4 maggio 2020 è stato molto ampliato rispetto a quello di cui al DPCM 10 aprile 2020, fino a ricoprendere praticamente l'intero settore del manifatturiero e quello dell'edilizia.

Per le attività dotate dei codici ATECO individuati dal DPCM – o da futuri decreti del MISE – la prosecuzione del lavoro non prevede nessun obbligo comunicativo, ma di dare applicazione ai contenuti del Protocollo condiviso sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali cui viene data applicazione generalizzata (e, per i rispettivi ambiti di competenza, al protocollo condiviso per il contenimento della diffusione del covid-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali, e al protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo 2020).

Con modalità del tutto criticabili – sul piano, si badi bene, esclusivamente tecnico e in ragione della provenienza di “parte” del Protocollo in questione, (che è elaborato da alcuni sindacati e da una associazione datoriale e ciò nonostante viene esteso alla totalità delle imprese e dei lavoratori), attribuendo ad un atto di autonomia collettiva una efficacia giuridica insolita nell’ordinamento lavoristico – il DPCM prevede che la mancata attuazione dei protocolli (v, per approfondimenti, Capitolo 6) che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell’attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Quanto ai codici ATECO che godono dell’eccezione, essi sono:

ATECO
01 COLTIVAZIONI AGRICOLE E PRODUZIONE DI PRODOTTI ANIMALI, CACCIA E SERVIZI CONNESSI
02 SILVICOLTURA ED UTILIZZO DI AREE FORESTALI
03 PESCA E ACQUACOLTURA
05 ESTRAZIONE DI CARBONE (ESCLUSA TORBA)
06 ESTRAZIONE DI PETROLIO GREGGIO E DI GAS NATURALE
07 ESTRAZIONE DI MINERALI METALLIFERI
08 ESTRAZIONE DI ALTRI MINERALI DA CAVE E MINIERE
09 ATTIVITA' DEI SERVIZI DI SUPPORTO ALL'ESTRAZIONE
10 INDUSTRIE ALIMENTARI
11 INDUSTRIA DELLE BEVANDE
12 INDUSTRIA DEL TABACCO
13 INDUSTRIE TESSILI
14 CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO; CONFEZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA
15 FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E SIMILI
16 INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI); FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PAGLIA E MATERIALI DA INTRECCIO
17 FABBRICAZIONE DI CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA
18 STAMPA E RIPRODUZIONE DI SUPPORTI REGISTRATI
19 FABBRICAZIONE DI COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO
20 FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI
21 FABBRICAZIONE DI PRODOTTI FARMACEUTICI DI BASE E DI PREPARATI FARMACEUTICI

La mancata applicazione del Protocollo è punita con la sospensione dell’attività

Codici ATECO esclusi dalla sospensione delle attività

22 FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE
23 FABBRICAZIONE DI ALTRI PRODOTTI DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI
24 METALLURGIA
25 FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)
26 FABBRICAZIONE DI COMPUTER E PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA; APPARECCHI ELETTROMEDICALI, APPARECCHI DI MISURAZIONE E DI OROLOGI
27 FABBRICAZIONE DI APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE PER USO DOMESTICO NON ELETTRICHE
28 FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA
29 FABBRICAZIONE DI AUTOVEICOLI, RIMORCHI E SEMIRIMORCHI
30 FABBRICAZIONE DI ALTRI MEZZI DI TRASPORTO
31 FABBRICAZIONE DI MOBILI
32 ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE
33 RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE
35 FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA
36 RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA
37 GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE
38 ATTIVITA' DI RACCOLTA, TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI; RECUPERO DEI MATERIALI
39 ATTIVITA' DI RISANAMENTO E ALTRI SERVIZI DI GESTIONE DEI RIFIUTI
41 COSTRUZIONE DI EDIFICI
42 INGEGNERIA CIVILE
43 LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI
45 COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO E RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI
46 COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)
49 TRASPORTO TERRESTRE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTE
50 TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA
51 TRASPORTO AEREO
52 MAGAZZINAGGIO E ATTIVITA' DI SUPPORTO AI TRASPORTI
53 SERVIZI POSTALI E ATTIVITA' DI CORRIERE
551 ALBERGHI E STRUTTURE SIMILI
58 ATTIVITA' EDITORIALI
59 ATTIVITA' DI PRODUZIONE, POST-PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE CINEMATOGRAFICA, DI VIDEO E DI PROGRAMMI TELEVISIVI, REGISTRAZIONI MUSICALI E SONORE
60 ATTIVITA' DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE
61 TELECOMUNICAZIONI
62 PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITA' CONNESSE
63 ATTIVITA' DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI

64 ATTIVITA' DI SERVIZI FINANZIARI (ESCLUSE LE ASSICURAZIONI E I FONDI PENSIONE)
65 ASSICURAZIONI, RIASSICURAZIONI E FONDI PENSIONE (ESCLUSE LE ASSICURAZIONI SOCIALI OBBLIGATORIE)
66 ATTIVITA' AUSILIARIE DEI SERVIZI FINANZIARI E DELLE ATTIVITA' ASSICURATIVE
68 ATTIVITA' IMMOBILIARI
69 ATTIVITA' LEGALI E CONTABILITA'
70 ATTIVITA' DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA GESTIONALE
71 ATTIVITA' DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE
72 RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO
73 PUBBLICITA' E RICERCHE DI MERCATO
74 ALTRE ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE
75 SERVIZI VETERINARI
78 ATTIVITA' DI RICERCA, SELEZIONE, FORNITURA DI PERSONALE
80 SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONE
81.2 ATTIVITA' DI PULIZIA E DISINFESTAZIONE
81.3 CURA E MANUTENZIONE DEL PAESAGGIO (INCLUSI PARCHI, GIARDINI E AIUOLE)
82 ATTIVITA' DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE
84 AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA (NOTA: LE ATTIVITA' DELLA P.A. QUI PREVISTE NON COMPORTANO L'ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE)
85 ISTRUZIONE
86 ASSISTENZA SANITARIA
87 SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE
88 ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE
94 ATTIVITA' DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE (NOTA: L'ISCRIZIONE NEL REGISTRO DELLE IMPRESE DI QUESTE ORGANIZZAZIONI PRESUPpone LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ECONOMICHE CHE SONO GIA' PREVISTE NELLE ALTRE DIVISIONI)
95 RIPARAZIONE DI COMPUTER E DI BENI PER USO PERSONALE E PER LA CASA
97 ATTIVITA' DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO (NOTA: ATTIVITA' NON PRESENTE NEL REGISTRO IMPRESE)
99 ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI (NOTA: ATTIVITA' NON PRESENTE NEL REGISTRO IMPRESE)

Nel caso di sospensione si hanno 3 giorni per provvedere alla chiusura

In ogni caso, le imprese le cui attività dovessero essere sospese per effetto delle modifiche di cui all'elenco sopra riportato, ovvero per qualunque altra causa, completano le attività necessarie alla sospensione, compresa la spedizione della merce in giacenza, entro il termine di tre giorni dall'adozione del decreto di modifica o comunque dal provvedimento che determina la sospensione.

Accesso ai locali per le attività sospese

Per le attività produttive sospese è ammesso - previa comunicazione al Prefetto - l'accesso ai locali aziendali di personale dipendente o terzi delegati per lo svolgimento di attività di vigilanza, attività conservative e di manutenzione, gestione dei pagamenti

nonché attività di pulizia e sanificazione, come pure è consentita, sempre previa comunicazione al Prefetto, la spedizione verso terzi di merci giacenti in magazzino nonché la ricezione in magazzino di beni e forniture.

Le attività che riaprono il 4 maggio

Per le imprese per cui è stata prevista la ripresa a partire dal 4 maggio 2020, si dispone la possibilità di svolgere tutte le attività propedeutiche alla riapertura a partire dalla data del 27 aprile 2020.

Lavoro agile: si può sempre operare

Analogamente a quanto fatto in precedenza, ed in coerenza con la ratio del provvedimento di *lockdown*, è previsto che le attività produttive sospese possono sempre proseguire se organizzate in modalità a distanza o lavoro agile.

Attività consentite

Sono sempre consentite le attività che erogano servizi di pubblica utilità, nonché servizi essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1 per i musei e gli altri istituti e luoghi della cultura, nonché per i servizi che riguardano l'istruzione. Pure è sempre consentita l'attività di produzione, trasporto, commercializzazione e consegna di farmaci, tecnologia sanitaria e dispositivi medico-chirurgici nonché di prodotti agricoli e alimentari e resta consentita ogni attività comunque funzionale a fronteggiare l'emergenza.

Misure di informazione e prevenzione sull'intero territorio nazionale (art. 3)

Art. 3, co. 2, 3 e 4

Misure già in parte assorbite nelle disposizioni afferenti in maniera specifica le attività produttiva e loro esecuzione, sono contenute nella norma generale di cui all'art. 3, che prescrive altresì come, ai fini del contenimento della diffusione del virus COVID-19, è fatto obbligo sull'intero territorio nazionale di usare protezioni delle vie respiratorie nei luoghi chiusi accessibili al pubblico, inclusi i mezzi di trasporto e comunque in tutte le occasioni in cui non sia possibile garantire continuativamente il mantenimento della distanza di sicurezza.

Non sono soggetti all'obbligo i bambini al di sotto dei sei anni, nonché i soggetti con forme di disabilità non compatibili con l'uso continuativo della mascherina ovvero i soggetti che interagiscono con i predetti.

È poi previsto che l'utilizzo corretto delle mascherine di comunità va ad aggiungersi alle altre misure di protezione finalizzate alla riduzione del contagio (come il distanziamento fisico e l'igiene costante e accurata delle mani) che restano invariate e prioritarie.

Disposizioni in materia di ingresso in Italia (art. 4). Transiti e soggiorni di breve durata nel Paese (art. 5)

Art. 4

L'ingresso in Italia rimane fortemente limitato, sicché è possibile accedere al Paese solo per esigenze di lavoro, motivi di salute e stato di necessità.

Alle persone che fanno ingresso in Italia – tramite trasporto di linea aereo, marittimo, lacuale, ferroviario o terrestre – è fatto obbligo di osservare la sorveglianza sanitaria domiciliare per 14 giorni.

Tali misure non si applicano esclusivamente nei confronti:

- a) dell'equipaggio dei mezzi di trasporto;
- b) del personale viaggiante appartenente ad imprese aventi sede legale in Italia;

c) del personale sanitario in ingresso in Italia per l'esercizio di qualifiche professionali sanitarie, incluso l'esercizio temporaneo di cui all'art. 13 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18;

d) dei lavoratori transfrontalieri in ingresso e in uscita dal territorio nazionale per comprovati motivi di lavoro e per il conseguente rientro nella propria residenza, abitazione o dimora, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 1, lettera a), del presente decreto.

In tutti gli altri casi, perciò, chi proviene dall'estero non può essere esonerato dal periodo di sorveglianza sanitaria, anche nel caso di ragioni di lavoro: i datori che dovessero richiamare in Italia proprio personale devono tenere presente tale casistica che impedirà, per il tempo necessario di 14 giorni, qualunque prestazione in presenza.

Art. 5

Diversa è la disciplina per le soste di breve periodo, per le quali si prevede, in deroga a quanto previsto dall'art. 4, che esclusivamente per comprovate esigenze lavorative e per un periodo non superiore a 72 ore, salvo motivata proroga per specifiche esigenze di ulteriori 48 ore, chiunque intende fare ingresso nel territorio nazionale (tramite trasporto di linea aereo, marittimo lacuale, ferroviario o terrestre) è tenuto, ai fini dell'accesso al servizio, a consegnare al vettore all'atto dell'imbarco dichiarazione atta a provare la sussistenza di:

- a) comprovate esigenze lavorative e durata della permanenza in Italia;
- b) indirizzo completo dell'abitazione, della dimora o del luogo di soggiorno in Italia e il mezzo privato che verrà utilizzato per raggiungere la stessa dal luogo di sbarco; in caso di più abitazioni, dimora o luoghi di soggiorno, indirizzi completi di ciascuno di essi e indicazione del mezzo privato utilizzato per effettuare i trasferimenti;
- c) recapito telefonico anche mobile presso cui ricevere le comunicazioni durante la permanenza in Italia.

Colui che accede nel Paese in via temporanea per ragioni di lavoro, quindi, con la stessa dichiarazione assume anche l'obbligo:

- a) allo scadere del periodo di permanenza, di lasciare immediatamente il territorio nazionale e, in mancanza, di iniziare il periodo di sorveglianza sanitaria e di isolamento fiduciario per un periodo di quattordici giorni presso l'abitazione, la dimora o il luogo di soggiorno indicato;
- b) di segnalare, in caso di insorgenza di sintomi COVID-19, tale situazione con tempestività al Dipartimento di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale per il tramite dei numeri telefonici appositamente dedicati e di sottoporsi, nelle more delle conseguenti determinazioni dell'Autorità sanitaria, ad isolamento.

Disposizioni in materia di navi da crociera e navi di bandiera estera (art. 6)

Con l'art. 6 il Governo impone forti limiti alla mobilità in ingresso alle persone sbarcate da società armatoriali, prevedendo che sono sospesi i servizi di crociera da parte delle navi passeggeri di bandiera italiana e che è fatto divieto a tutte le società di gestione, agli armatori ed ai comandanti delle navi passeggeri italiane impiegate in servizi di crociera di imbarcare passeggeri in aggiunta a quelli già presenti a bordo, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e sino al termine della crociera in svolgimento.

Art. 6

Una volta assicurata l'esecuzione di tutte le misure di prevenzione sanitaria disposte dalle competenti Autorità, le società di gestione, gli armatori ed i comandanti delle navi passeggeri italiane provvedono a sbarcare tutti i passeggeri presenti a bordo nel porto di fine crociera qualora non già sbarcati in precedenti scali.

All'atto dello sbarco nei porti italiani:

- a) i **passeggeri aventi residenza, domicilio o dimora abituale in Italia** sono obbligati a comunicare immediatamente il proprio ingresso in Italia al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio e sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria e all'isolamento fiduciario per un periodo di quattordici giorni presso la residenza, il domicilio o la dimora abituale in Italia. In caso di insorgenza di sintomi COVID-19, sono obbligati a segnalare tale situazione con tempestività all'Autorità sanitaria per il tramite dei numeri telefonici appositamente dedicati;
- b) i **passeggeri di nazionalità italiana e residenti all'estero** sono obbligati a comunicare immediatamente il proprio ingresso in Italia al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio e sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria e all'isolamento fiduciario per un periodo di quattordici giorni presso la località da essi indicata all'atto dello sbarco in Italia al citato Dipartimento; in alternativa, possono chiedere di essere immediatamente trasferiti per mezzo di trasporto aereo o stradale presso destinazioni estere con spese a carico dell'armatore. In caso di insorgenza di sintomi COVID-19, sono obbligati a segnalare tale situazione con tempestività all'Autorità sanitaria per il tramite dei numeri telefonici appositamente dedicati;
- c) i **passeggeri di nazionalità straniera e residenti all'estero** sono immediatamente trasferiti presso destinazioni estere con spese a carico dell'armatore.

I passeggeri di cui alle lettere a) e b) provvedono a raggiungere la residenza, domicilio, dimora abituale in Italia ovvero la località da essi indicata all'atto dello sbarco **esclusivamente mediante mezzi di trasporto privati**.

Analoghe misure
anche per
l'equipaggio

Tali disposizioni si applicano anche all'equipaggio in relazione alla nazionalità di appartenenza. È comunque consentito all'equipaggio, previa autorizzazione dell'Autorità sanitaria, porsi in sorveglianza sanitaria ed isolamento fiduciario a bordo della nave.

Esecuzione, monitoraggio delle misure (art. 9) e disposizioni finali (art. 10)

Art. 9

Anche in questo caso, l'esecuzione e il monitoraggio delle misure è affidata al prefetto territorialmente competente che, informando preventivamente il Ministro dell'interno, assicura l'esecuzione delle misure di cui al decreto e monitora l'attuazione delle restanti misure da parte delle amministrazioni competenti.

È previsto che il prefetto si avalga delle forze di polizia con il possibile concorso del corpo nazionale dei vigili del fuoco e, per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dell'ispettorato nazionale del lavoro e del comando carabinieri per la tutela del lavoro, nonché, ove occorra, delle forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali, dandone comunicazione al Presidente della regione e della provincia autonoma interessata.

Art. 10

Da ultimo, quanto alle disposizioni finali, il Governo ribadisce come le disposizioni del decreto trovano applicazione dalla data del 4 maggio 2020 in sostituzione di quelle del DPCM 10 aprile 2020 e sono efficaci fino al 17 maggio 2020 e quindi:

- **nel periodo dal 27 aprile al 4 maggio, vale quanto disposto dal DPCM 10 aprile;**
- **nel periodo dal 4 maggio al 17 maggio, vale quanto disposto dal DPCM 26 aprile.**

Fanno eccezione le previsioni di cui all'articolo 2, commi 7, 9, e 11 che invece si applicano dal 27 aprile 2020 cumulativamente alle disposizioni del decreto 10 aprile 2020.

Si continuano ad applicare le misure di contenimento più restrittive adottate dalle Regioni, anche d'intesa con il Ministro della salute, relativamente a specifiche aree del territorio regionale.

Le disposizioni del decreto si applicano anche alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e di Bolzano, compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

Gli Allegati al DPCM 26 aprile 2020

Diversamente da quanto fatto in precedenza, con il DPCM del 26 aprile il Governo provvede ad integrare una vasta quantità di allegati, cui conferisce ovviamente valore legale integrandoli nel corpus del provvedimento.

In particolare, a scopo indicativo:

- Allegato 1** – recante l'elenco delle attività di commercio al dettaglio consentite
- Allegato 2** – recante indicazione dei servizi alla persona espletabili
- Allegato 3** – indicante tutti i codici ATECO per cui non opera il regime di sospensione e che si ricorda possono essere oggetto di integrazione e modifica con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico
- Allegato 4** – recante indicazione delle misure igienico-sanitarie da adottarsi a livello generale per l'intera popolazione, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro (misure da coordinarsi con quelle definite nel Protocollo del 24 aprile)
- Allegato 5** - recante le misure per gli esercizi commerciali
- Allegato 6** - contenente il Protocollo condiviso Governo – Parti sociali del 24 aprile 2020, da adottarsi presso la totalità delle attività produttive a pena di sospensione
- Allegato 7** - contenente il Protocollo condiviso Governo – Parti sociali nei cantieri
- Allegato 8** - contenente il Protocollo condiviso Governo – Parti sociali nei trasporti e nella logistica
- Allegato 9** - contenente le linee guida in materia di trasporto pubblico
- Allegato 10** - slide con prospetto sinottico delle azioni governative per affrontare il passaggio in sicurezza alla Fase 2 e reintroduzione di misure di lockdown nel caso di riapparizione di aree di contagio

3.2

Focus on: CURA ITALIA

La diffusione dell'epidemia Covid-19 ha indotto il Governo alla emanazione di una serie di misure per proteggere la salute dei cittadini, sostenere il sistema produttivo e salvaguardare la forza lavoro.

A tale scopo è mirato il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 (cd. Cura Italia), convertito, con modificazioni, in Legge n. 27 del 24 aprile 2020, pubblicata nel *“Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 110 del 29 aprile 2020”*, nel cui ambito assumono rilevante importanza sul piano giuslavoristico le disposizioni del tutto innovative e straordinarie relative agli ammortizzatori sociali con causale COVID-19 (che tratteremo nel capitolo dedicato sub. 4), nonché numerose altre disposizioni che impattano su molteplici aspetti della gestione dei rapporti di lavoro.

In generale, la ratio sottesa al provvedimento messo in campo dal Governo sembra essere ispirato al principio di **impedire alle imprese di licenziare, e quindi ridurre sul piano nazionale i livelli occupazionali** (e con essi i redditi, ovvero la capacità di spesa e i consumi), a fronte del massiccio intervento di ammortizzatori sociali, per la prima volta estesi a settori ed aree che ordinariamente, ai sensi del D.Lgs. 148/2015, non vi avrebbero diritto (e così per le imprese con meno di cinque dipendenti, appartenenti alla totalità dei settori produttivi e commerciali).

Vediamole nell'ordine (fermo restando che il tema degli ammortizzatori sociali sarà oggetto di specifica trattazione al capitolo 4 che segue).

Ulteriori misure di protezione a favore dei lavoratori e della collettività

«Per contenere il diffondersi del virus COVID-19, fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, il cui uso è disciplinato dall'articolo 34, comma 3, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9.

Ai fini del comma 1, fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, gli individui presenti sull'intero territorio nazionale sono autorizzati all'utilizzo di mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio»

La norma fornisce una chiara indicazione circa l'utilizzo delle mascherine filtranti presso i luoghi di lavoro (per una più completa trattazione in tema di obblighi salute e sicurezza in capo al datore di lavoro si rimanda al capitolo 4), **introducendo un obbligo legale che qualifica dette mascherina alla stregua di DPI** nel caso di lavorazioni (qualunque esse siano) rientranti nella ipotesi descrittiva di cui alla norma (carenza del distanziamento di un metro).

Il Legislatore, recependo le indicazioni sul punto provenienti dall'Organizzazione mondiale della Sanità - impegni contenuti anche, ed in modo più edulcorato nell'accordo firmato fra le Parti Sociali avente ad oggetto *"Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"* del 14.3.2020, rinnovato ed ampliato in data 24 aprile 2020 - prevede che le mascherine filtranti debbano essere considerate un dispositivo di protezione individuale (DPI) solo nel caso in cui non sia possibile far rispettare una distanza interpersonale minima di 1 metro fra i lavoratori.

Posto quanto sopra, il datore di lavoro nel rispetto degli obblighi in materia di salute e sicurezza, in conformità a quanto previsto dall'art. 2087 c.c. nonché dal D. Lgs. n. 81/2008, sarà pertanto obbligatoriamente tenuto a fornire ai propri lavoratori le mascherine filtranti, quali DPI, solo nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere effettuata rispettando la c.d. distanza minima di sicurezza di 1 metro.

Necessario coordinamento con le altre fonti

In ogni caso, tale disposizione dovrà essere applicata coordinandone i contenuti con quelli, di natura eventualmente precettiva, di cui ai diversi provvedimenti normativi e/o amministrativi e/o di provenienza sindacale (che hanno natura di obbligo contrattuale) afferenti la specifica realtà di impresa o comparto, approvati nelle more.

Opera di coordinamento essenziale deve essere effettuata tenendo sicuramente presente quanto disposto all'art. 6 del Protocollo con le parti Sociali aggiornato in data 24 aprile 2020, nell'ambito del quale è dedicato un intero capo ai dispositivi di protezione individuale, obbligatori e da fornirsi a cura del datore di lavoro.

Eccezione di inadempimento

L'eventuale assenza di fornitura da parte del datore di lavoro della mascherina filtrante nei casi prescritti (nonché di ogni altro DPI ritenuto obbligatorio in base al tipo di lavorazione, quali guanti, occhiali, tute, cuffie, camici), potrà **legittimare il lavoratore ad astenersi dal rendere la prestazione lavorazione quale eccezione di inadempimento ai sensi dell'art. 1460 c.c.**

Specularmente, il lavoratore non potrà rifiutare di rendere la prestazione lavorativa nel caso in cui: (i) il datore di lavoro abbia fornito tutti i DPI legalmente previsti; (ii) gli stessi non siano da considerarsi obbligatori (ad esempio perché l'attività è svolta con distanze superiori ad un metro).

Chiaramente il legislatore ha altresì presente le attuali difficoltà di reperimento delle mascherine filtranti sul mercato (sia con riferimento al diverso livello di protezione garantito da certe tipologie di mascherine filtranti dotate - c.d. FFP1, FFP2, FFP3 etc. - che più in generale alla stessa possibilità di reperire qualsivoglia tipo di mascherina).

Le mascherine chirurgiche

In considerazione di quanto sopra, il Legislatore ha provveduto alla ricordata equiparazione delle tipologie di mascherine filtranti oggi in commercio (potendo la mascherina DPI oggi essere fornita anche nella versione da presidio chirurgico), nonché ad introdurre delle ulteriori norme finalizzate ad agevolare ed aumentare la produzione delle stesse.

Il lavoratore pertanto non potrà pretendere delle mascherine filtranti di una tipologia differente da quella fornita, salvo che una diversa valutazione sia prevista sulla base del settore di appartenenza o secondo quanto stabilito nello specifico DVR aziendale (si pensi ad esempio al settore medico, ove sussistono delle specifiche indicazioni dell'OMS in funzione dell'alto rischio contagio di tali attività).

Tali indicazioni devono intendersi soggette alle eventuali modifiche di indirizzo provenienti dall'OMS, nonché a quanto sarà stabilito dal governo nazionale su termini e modalità di riapertura delle attività lavorative non essenziali (c.d. fase 2).

Le previsioni più restrittive degli Enti locali

Si specifica inoltre come in aggiunta alle cautele evidenziate, le Regioni hanno previsto ulteriori obblighi e restrizioni in materia di salute e sicurezza, impattanti anche sulle modalità di espletamento dell'attività lavorativa (su tutte si pensi all'Ordinanza della Regione Lombardia n. 528 dell'11 aprile 2020, valida dal 14 aprile fino al 3 maggio 2020 la quale ha previsto l'obbligo generalizzato di utilizzo di mascherine per qualsiasi attività pubblica o privata svolta all'esterno dell'abitazione, oppure ancor più di recente l'Ordinanza n. 39 del 25 aprile della Regione Campania).

Incentivi economici

Per completezza di trattazione si segnala come il Legislatore abbia anche previsto dei meccanismi di incentivazione monetaria destinati alle imprese al fine di potenziare le proprie dotazioni e strutture sotto un punto di vista salute e sicurezza.

Nello specifico, in forza dell'articolo 43 è prevista l'erogazione di 50 milioni di Euro alle imprese per l'acquisto di DPI; mentre ai sensi dell'articolo 64 viene riconosciuto alle imprese un credito di imposta pari al 50% per le spese di sanificazione sostenute (fino a un massimo di 20.000 euro).

Le misure di sostegno ai lavoratori nella gestione della propria vita familiare in costanza di emergenza pandemica

Nell'ambito delle misure per il sostegno delle attività lavorative, il D.L. n. 18/2020 prevede una serie agevolazioni per la gestione degli orari e dei permessi nei confronti di alcune categorie di lavoratori.

Nel dettaglio, agli artt. 23, 24 e 26 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 (cd. Cura Italia) sono previsti una serie di interventi in tema di orario e permesso di alcune categorie di lavoratori.

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID-19

Art. 23

Permesso genitoriale

«1- Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi e delle scuole, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

«1- Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi e delle scuole, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

2- Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Congedo genitori iscritti alla gestione separata INPS

3- I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per il periodo di cui al comma 1, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

Congedo alternativo

4- La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Congedo figli disabili

5- Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24, il limite di età di cui ai commi 1 e 3 non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Diritto di astensione e divieto di licenziamento

6- Fermo restando quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

7- Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

8- A decorrere dall'entrata in vigore della presente disposizione, in alternativa alla prestazione di cui ai commi 1, 3 e 5 e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di babysitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis, legge 24 aprile 2017, n. 50.

9- Il bonus di cui al comma 8 è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

10- *Le modalità operative per accedere al congedo di cui ai commi 1 e 2 ovvero al bonus di cui al comma 8 sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento del limite di spesa di cui al comma 10, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.*

11- *I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.*

12- *Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126».*

In sintesi, a decorrere dal 5 marzo 2020 è previsto il “Congedo Covid-19”:

- per genitori lavoratori dipendenti dal settore privato e lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata e ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS;
- per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni (totale complessivo per entrambi i genitori);
- per i figli di età non superiore a 12 anni (tale limite di età non si applica per i figli con disabilità grave);
- a condizione che non vi sia altro genitore disoccupato, non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito.

**Congedo COVID:
sintesi**

Nel periodo di congedo è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione e il lavoratore è coperto da contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale “ordinario”, frutti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi dell'infanzia e dell'attività didattica (i.e. dal 5 marzo 2020 al 13 aprile 2020) sono convertiti nel “Congedo Covid-19” con diritto alla relativa indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale. Sempre relativamente al settore privato, per genitori di figli tra 12 e 16 anni è previsto:

- il diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado;
- l'esclusione del diritto all'indennità ordinaria nonché al riconoscimento di contribuzione figurativa;
- Il divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- a condizione che non vi sia altro genitore disoccupato, non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, il Congedo Covid-19 trova applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

**Fruizione voucher
baby sitting**

In alternativa alla fruizione del congedo Covid-19, i genitori con figli di età non superiore a 12 anni (tale limite di età non si applica per i figli con disabilità grave), ferme le ulteriori condizioni previste per tale tipologia di fruitori di congedo, possono richiedere un bonus massimo di 600 euro per l'acquisto di servizi di baby-sitting per il periodo di sospensione delle scuole (il bonus viene erogato tramite il libretto di famiglia).

Quale elemento critico, si segnala come la fruizione di tali congedi sia del tutto rimessa ai genitori aventi diritto, senza che il datore di lavoro possa in alcun modo limitarne e/o concordare le modalità di fruizione (si pensi ad una «legittima» astensione di massa dei

genitori aventi diritto presso un unico reparto di una azienda che potrebbe pertanto compromettere il regolare svolgimento dell'attività lavorativa).

Riguardo le modalità operative di richiesta e fruizione, si rimanda a quanto stabilito nel Messaggio Inps n. 1281 del 20 marzo.

Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104

Art. 24

«Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.

Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126. Tale disposizione prevede l'incremento di ulteriori complessive dodici giornate di permesso mensile retribuito con contribuzione figurativa usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020».

La norma quindi estende il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020, con il che le persone aventi titolo potranno utilizzare i permessi in parola per un massimo di 15 giorni in un mese oppure in maniera scaglionata, restando valide nella loro integralità le disposizioni INPS in materia di utilizzazione.

L'assistenza al
disabile è
essenziale

Restano altresì valide le regole ordinarie per la corretta fruizione, che deve essere correlata al soddisfacimento del bisogno di assistenza del disabile e non per attendere bisogni personali del lavoratore richiedente (condotta questa che, nonostante taluni contrasti, la giurisprudenza maggioritaria considera giusta causa di licenziamento).

Il beneficio è riconosciuto anche al personale sanitario, compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.

Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato

Art. 26

«1- Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto...»

La norma è finalizzata a rispondere ad uno dei primi quesiti che gli interpreti si sono trovati ad affrontare durante l'emergenza epidemiologica e cioè, **come trattare i casi e le assenze da lavoro** di quei lavoratori che, pur non essendo tecnicamente affetti dal Covid-19 (e pertanto «tecnicamente» non malati), sono stati obbligati alla quarantena

c.d. preventiva, in forza di contatti con altri soggetti affetti dal virus e/o provenienza da zone a rischio.

Malattia non computabile ai fini del comporto

Il Legislatore ha sciolto tale interrogativo, prevedendo che il periodo di quarantena (disposta per i soggetti che hanno avuto «contatti stretti» con casi confermati) o di permanenza domiciliare fiduciaria (disposta per chi ha fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, identificate dall'OMS) è **equiparato alla malattia ma non è computabile ai fini del licenziamento per superamento del periodo di comporto**.

A tal fine, il dipendente è tenuto a trasmettere il certificato da parte del medico curante, in cui sono indicati gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

In deroga alle disposizioni vigenti, la norma dispone che gli oneri a carico del datore di lavoro e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele previste dalla proposta normativa siano posti a carico dello Stato.

Equiparazione al ricovero ospedaliero

Inoltre, fino al 30 aprile, per i lavoratori affetti da grave disabilità o possessori di certificazione attestante la condizione di rischio da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, il periodo di assenza è equiparato al ricovero ospedaliero.

Il sistema di indennità straordinarie di sostegno al reddito in epoca COVID-19

Nell'ambito delle misure per il sostegno delle attività lavorative, il D.L. n. 18/2020 prevede specifiche indennità e misure di sostegno per alcune specifiche categorie di lavoratori.

Nel dettaglio, tali indennità sono previste dagli 27, 28, 29 e 30 del decreto «Cura Italia», stabilendo quanto segue.

Il sistema di indennità

È riconosciuta una indennità di 600 euro per il mese di marzo 2020 alle seguenti categorie di lavoratori:

- ai liberi professionisti (titolari di partita IVA) iscritti alla Gestione separata INPS compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici;
- ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla medesima Gestione;
- ai lavoratori autonomi, iscritti alle gestioni speciali dell'INPS (es: artigiani, commercianti e coltivatori diretti, mezzadri, coloni e imprenditori agricoli professionali);
- ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, non titolari di un trattamento pensionistico diretto e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data del 17 marzo 2020;
- agli operai agricoli a tempo determinato con almeno 50 giornate di effettivo lavoro agricolo dipendente nel 2019 e non titolari di pensione;
- ai lavoratori dello spettacolo iscritti al Fondo lavoratori dello spettacolo con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 che abbiano prodotto nel medesimo anno un reddito non superiore a 50.000 euro e non titolari di un

trattamento pensionistico diretto né di rapporto di lavoro dipendente alla data del 17 marzo 2020.

Si specifica come le indennità di cui si tratta siano da ritenersi non cumulabili fra di loro, ed escluse nel caso in cui il soggetto sia già percettore del c.d. reddito di cittadinanza.

Si tratta chiaramente di riconoscimenti eccezionali, in favore delle categorie di lavoro escluse dall'ambito di applicazione degli ordinari ammortizzatori sociali, il cui riconoscimento, finanziamento ed eventuale estensione è soggetto ai provvedimenti normativi che di volta in volta le disciplinano ed alla capienza dei fondi stanziati per tali interventi.

La sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti e il blocco dei licenziamenti individuali

Art. 46

«A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto (i.e., 17 marzo 2020), l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24, della L. 223/1991 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, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della L. 604/1966».

La norma in commento, seppur tramite una formulazione tecnico-giuridico piuttosto criticabile (si vedano *infra* i dubbi sul campo di applicabilità della norma stessa), introduce un «vero» e proprio **divieto di licenziamento** per ragioni economiche per un periodo di sessanta giorni dalla entrata in vigore del DL «Cura Italia».

Licenziamenti individuali e collettivi

Il divieto attiene a tutti i licenziamenti determinati da motivi economici, sia a livello individuale (motivati da giustificato motivo oggettivo), sia a livello collettivo (disciplinati dalla legge 223/1991), qualora questi ultimi siano collegati a procedure avviate dopo il 23 febbraio 2020.

Ai fini di una corretta interpretazione della norma occorre ricordare come l'unico precedente analogo a tale divieto sia quello introdotto dall'art. 1 del D. Lgs. n. 523/1945 che sospese i licenziamenti fino al 30 settembre 1945 e cioè un divieto nato per affrontare la crisi post-bellica, per di più in assenza della carta costituzionale.

La ratio

La *ratio* della norma è però evidente: con una misura più che eccezionale si vieta il recesso per motivi economici, sul presupposto i datori di lavoro possano accedere ai ricordati ammortizzatori sociali previsti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica, operando un bilanciamento fra la libertà di impresa (art. 41 Cost.) e il diritto al lavoro (artt. 1,3,4,5,35 e ss. Cost.).

La norma, pertanto, opera un **bilanciamento fra interessi costituzionalmente rilevanti, manifestando la sua natura di norma a carattere eccezionale e temporaneo**, caratteristiche che dovranno essere tenute in debito conto, sia per l'interpretazione applicativa della norma, che per il vaglio di costituzionalità della stessa (agevole osservare che un eventuale proroga di tale divieto renderebbe ancor più incerta la legittimità costituzionale dello stesso).

Chiarito quanto sopra, la norma prevede che **dal 17 marzo e per i successivi 60 giorni (16 maggio), è precluso l'avvio di procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/1991**. I datori di lavoro potranno «congelare» gli effetti del blocco ricorrendo agli strumenti di cassa di cui al presente decreto (artt. 19 o 22) oppure a quelli ordinariamente previsti.

Ma resta il problema: coloro che non vi possono accedere perché la casistica dell'impresa non vi rientra, cosa faranno? Situazione che palesa una certa distonia e confusione della portata applicativa della norma.

Analogamente può dirsi per le procedure avviate dopo il 23 febbraio che sono sospese di diritto, a prescindere da qualsiasi valutazione circa la connessione della procedura con l'emergenza epidemiologica, il che lascia intendere che il loro termine riprenderà a decorrere nuovamente allo scadere del sessantesimo giorno, non spirando nelle more i termini in corso.

A riguardo non possono che sottolinearsi alcune conseguenze paradossali frutto della norma. Si pensi al caso in cui una azienda abbia avviato una procedura di riduzione del personale il 24 febbraio ed abbia definito in accordo con il sindacato di concludere la stessa con un piano di incentivazione all'esodo per i soli dipendenti «volontari». Ebbene anche in tale ultimo caso l'intimazione del licenziamento non potrà che avvenire dopo il 16 maggio, non rilevando la comune volontà datoriale e delle parti sociali, nonché quella dello stesso lavoratore «volontario».

Licenziamenti individuali
Sono anche **impediti i licenziamenti individuali per ragioni oggettive di cui all'art. 3, I. 604/66**: viene «congelata» ogni possibilità di licenziare in tal senso, sia nel caso in cui la procedura presso il competente Ispettorato del lavoro (ove applicabile) sia stata conclusa e debba essere solo consegnata la lettera di licenziamento, sia quando le parti hanno già raggiunto un accordo sulla base di un incentivo all'esodo che prevede solo di essere formalizzato in sede protetta.

Casi esclusi

Riguardo invece il campo di applicazione della norma, il blocco riguarda i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 I. 15.7.66 n. 604, quindi sono da intendersi esclusi i licenziamenti che attengono a condotte disciplinarmente rilevanti da parte del lavoratore (ovvero per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa).

Esclusione del personale dirigente
Il divieto di recesso in questione non riguarda nemmeno i dirigenti, i quali potranno essere licenziati secondo la nozione di “giustificatezza”; i dirigenti godono infatti delle sole tutele contrattuali, non applicandosi quelle previste dalla legge sui licenziamenti (L. 604/1966).

Ulteriori esclusioni

In aggiunta a quanto sopra, possono evidenziarsi gli ulteriori casi esclusi sulla base del tenore letterale della norma:

- le ipotesi di licenziamento per motivi oggettivi legate ad impossibilità e/o inidoneità fisica sopravvenute;
- il licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- la risoluzione del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo, coincidente con il periodo di divieto/sospensione posto dalla norma;
- La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, per i lavoratori assunti poco prima del 17 marzo 2020 ed occupati alle dipendenze di aziende a

cui è stata interdetta l'attività (su tutte, ad esempio, quelle dediti al commercio di beni non di prima necessità). Tale caso non rientra sicuramente nella previsione dell'art. 46, ma un recesso “affrettato” potrebbe essere oggetto di futura impugnazione con richiesta di dichiarazione di illegittimità sul presupposto che il periodo sarebbe stato inadeguato a permettere un'idonea valutazione delle capacità.

Si ricorda infine che il Decreto “Cura Italia” non prevede la sospensione dei termini stragiudiziali previsti dalla legge per l’impugnazione del licenziamento che deve avvenire nel termine perentorio di 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di recesso.

La violazione del divieto

Da ultimo, la norma nulla prevede neppure riguardo le conseguenze sulla violazione del divieto.

Invero, l’interpretazione ad oggi maggioritaria ritiene che l’intenzione del legislatore sia stata quella di introdurre, per il tramite di una norma di carattere imperativo in combinato disposto all’articolo 1418 c.c., una nuova e temporanea ipotesi di nullità del licenziamento, al pari di altre situazioni già attualmente previste (si pensi all’art. 2110 c.c.).

Se così fosse, il lavoratore destinatario di licenziamento individuale oggettivo intercorso nel periodo di divieto, a patto che si attivi per tempo, non potrà che beneficiare della massima tutela prevista ossia quella “reintegra piena”, ex art. 18, comma 1 nonché art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 23/2015, disposta negli “altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge” (ancorché tale sanzione non sia stata, come detto, espressamente prevista).

Le novità al D.L. Cura Italia apportate dalla Legge di conversione con riferimento alle misure appena analizzate

Le modifiche all’art. 26

La legge di conversione ha previsto, fino al 30 aprile 2020, l’equiparazione al ricovero ospedaliero del periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie (o dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente), per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi della L. n. 104/1992, ovvero in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

Viene inoltre precisato che nessuna responsabilità, neanche di natura contabile, è imputabile al medico di assistenza primaria nell’ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi.

L’art. 44 bis

Ancora, la legge di conversione prevede la concessione, per un massimo di tre mesi, di una indennità mensile pari a 500 euro in favore dei lavoratori autonomi che hanno sospeso l’attività a seguito dell’emergenza sanitaria e che svolgono la loro attività lavorativa, alla data del 23 febbraio 2020, nei comuni individuati nell’allegato 1 al DPCM del 1° marzo 2020, o siano ivi residenti o domiciliati alla medesima data.

Siffatta indennità sembrerebbe cumularsi con quella di 600 euro prevista dagli articoli 27 e 28 per le stesse categorie di lavoratori ma, a differenza del presente articolo, sul piano nazionale e per il solo mese di marzo 2020.

L'art. 46

Con riferimento alla norma contenuta nell'art. 46, dal testo della rubrica come risultante a seguito dell'entrata in vigore della legge di conversione («**Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo**»), sono state aggiunte al comma 1, primo periodo, le seguenti parole: «*fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto*», con la conseguenza che, fatta salva tale ipotesi, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (i.e., 17 marzo 2020), l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 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.

3.3

Focus on: DL LIQUIDITÀ

Il Decreto Liquidità (D.L. 8 aprile 2020, n. 23) è finalizzato a supportare le imprese in difficoltà, nonché ad ottenere la liquidità necessaria a far fronte a questo periodo di emergenza Covid-19 ed alle situazioni di difficoltà economica e finanziaria derivanti dalla crisi economica, che le imprese stanno già vivendo e affronteranno nei prossimi mesi.

Il decreto interviene in sei principali ambiti.

1° ambito

Accesso al credito, sostegno alla liquidità, all'esportazione, all'internazionalizzazione e agli investimenti

Al Capo I (artt. 1 - 3) sono dettate le misure temporanee per il sostegno alla liquidità delle imprese, diverse dalle banche e dagli altri soggetti autorizzati all'esercizio del credito, per le quali il Governo ha individuato in SACE S.p.A., del gruppo Cassa Depositi e Prestiti, il soggetto deputato a garantire i prestiti bancari, a tutte le imprese con sede nel nostro territorio, assicurando alle stesse la necessaria liquidità per sostenere l'esportazione del made *in Italy*, l'internazionalizzazione e gli investimenti delle aziende; il tutto nei limiti di 200 miliardi di euro, di cui almeno 30 miliardi per le piccole e medie imprese.

È prevista una garanzia tra il 70% e il 100% dell'importo finanziato, in considerazione delle dimensioni dell'impresa, subordinata ad una serie di condizioni, tra le quali la destinazione del finanziamento per sostenere sia attività produttive localizzate in Italia che i costi per il personale e per gli investimenti.

Viene poi ulteriormente potenziato il Fondo di Garanzia per le p.m.i., aumentandone la dotazione finanziaria, nonché la capacità di generare liquidità, anche per le aziende fino a 499 dipendenti e i professionisti.

Tale Fondo – sul quale era già intervenuto il decreto “Cura Italia” con 1,5 miliardi di euro – si trasforma quindi in strumento a supporto della piccola e media impresa, a tutela di imprenditori, artigiani, autonomi e professionisti, nonché a salvaguardia dell’export e di tutti quei settori che costituiscono le eccellenze del nostro sistema produttivo.

Inoltre, il decreto sostiene l’esportazione del *made in Italy*, introducendo un sistema di «coassicurazione», secondo cui gli impegni derivanti dall’attività assicurativa di SACE sono assunti dallo Stato per il 90% e dalla stessa società per il restante 10%, liberando così ulteriori 200 miliardi di risorse da destinare al potenziamento dell’export.

2° ambito

Misure per garantire la continuità delle aziende

Il Capo II (artt. 4 – 14) introduce una serie di misure finalizzate ad assicurare la continuità delle imprese nella fase dell’emergenza, con particolare riguardo a quelle che prima della crisi erano in equilibrio e presentavano una regolare prospettiva di continuità aziendale.

L’intervento opera al momento della redazione del bilancio in corso, per un verso, valutando i criteri di prudenza e di continuità, con riferimento alla situazione patrimoniale e finanziaria che emerge dall’ultimo bilancio chiuso, per l’altro disattivando le cause di scioglimento societario per riduzione o perdita del capitale sociale.

Altra misura di protezione per le imprese in difficoltà è quella tesa a favorire il coinvolgimento dei soci nell’accrescimento dei flussi di finanziamento verso la compagnia sociale, bloccando in questa fase i meccanismi che solitamente li pongono in secondo piano rispetto ai creditori.

Vi sono poi misure che riguardano la disciplina del fallimento e che, in sintesi, sono volte a sottrarre le imprese all’apertura del fallimento e alle altre procedure fondate sullo stato di insolvenza, sino a quando durerà l’emergenza.

3° ambito

Rafforzamento dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica e degli obblighi di trasparenza in materia finanziaria.

Al Capo III (artt. 15 – 17) sono dettate le norme che: a) anticipano, con effetto immediato l’ampliamento dell’ambito di intervento oggettivo della disciplina *golden power* ai settori di rilevanza strategica del Regolamento europeo n. 452/2019, consentendo di sottoporre alla preventiva autorizzazione le operazioni rilevanti relative, tra l’altro, ai settori finanziario, creditizio e assicurativo, alle infrastrutture e tecnologie critiche, tra cui l’energia, i trasporti, l’acqua e la salute, alla sicurezza alimentare, all’accesso a informazioni sensibili, compresi i dati personali, all’intelligenza artificiale, la robotica, i semiconduttori, la *cibersicurezza*, nonché le nanotecnologie e le biotecnologie; b) prevedono la possibilità per il Governo di aprire il procedimento d’ufficio, se le imprese non assolvono agli obblighi di notifica previsti; c) estendono, in via transitoria fino alla fine dell’anno in corso, il campo di applicazione della disciplina dei poteri speciali anche ad operazioni intra-europee che richiederanno la preventiva autorizzazione del Governo, nel caso di acquisizione del controllo di asset rientranti nei settori sopra descritti.

Misure fiscali e contabili

Il Capo IV (artt. 18 – 35) prevede il rinvio di adempimenti fiscali e tributari da parte di lavoratori e imprese, sospendendo, in particolare i versamenti di Iva, ritenute e contributi per i mesi di aprile e maggio, in aggiunta a quelle già previste con il “Cura Italia”.

Più in particolare, è sospeso il versamento: 1) dell’IVA, delle ritenute e dei contributi per quei soggetti che hanno subìto un calo di fatturato di almeno il 33% per ricavi/compensi sotto i 50 milioni e di almeno il 50% sopra tale soglia; 2) dei predetti oneri, in ogni caso, per quei soggetti che hanno iniziato ad operare dal 1° aprile 2019; 3) dell’IVA per i residenti delle 5 province più colpite (Bergamo, Brescia, Cremona, Lodi, Piacenza), se il calo del fatturato sia stato del 33% a prescindere dalla soglia di fatturato dei 50 milioni.

È poi prevista la ripresa dei versamenti a giugno, con la possibilità di rateizzazione in 5 rate.

La sospensione delle ritenute d’acconto sui redditi da lavoro autonomo prevista dal decreto “Cura Italia” viene estesa anche alle scadenze di aprile e maggio.

È esteso al 16 aprile il termine per i versamenti in scadenza il 20 marzo scorso e la scadenza per l’invio della Certificazione Unica è stata prorogata dal 31 marzo al 30 aprile.

Inoltre, il credito d’imposta al 50% per le spese di sanificazione degli ambienti di lavoro viene ampliato all’acquisto dei DPI (mascherine e occhiali).

Infine, viene consentito all’Inps di rilasciare un Pin semplificato, tramite identificazione telematica del richiedente e posticipando al termine dell’emergenza la verifica con riconoscimento diretto.

Disposizioni in materia di termini processuali e procedurali

Al Capo V (artt. 36 – 37) è previsto lo spostamento, dal 15 aprile all’11 maggio, del termine concernente il rinvio d’ufficio delle udienze dei procedimenti civili e penali pendenti presso tutti gli uffici giudiziari, nonché la sospensione del decorso dei termini per il compimento di qualsiasi atto dei procedimenti civili e penali.

Disposizioni in materia di salute e di lavoro

L’ultimo Capo VI (artt. 38 – 43) introduce disposizioni urgenti in materia contrattuale per la medicina convenzionale, nonché procedure semplificate per le pratiche ed attrezzature medico-radiologiche, oltre che norme sulla sperimentazione di nuovi farmaci ed infine il commissariamento dell’Agenzia nazionale per il servizi sanitaria regionali.

Le disposizioni di interesse in ambito giuslavoristico sono contenute nell’art. 1, comma 2) lett. I (Capo I) e nell’art. 41 (Capo VI) del decreto liquidità.

La prima norma prevede tra le garanzie statali per la concessione dei finanziamenti alle imprese in difficoltà l’«**impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali**».

Al di là dell'infelice tenore letterale della disposizione, allo stato tale norma sembrerebbe attribuire alle organizzazioni sindacali un potere molto vasto di controllo sui livelli occupazionali dell'impresa in crisi, che è costretta a ricorrere al finanziamento dello Stato per mancanza di liquidità.

L'impegno a gestire i livelli occupazionali, per il tramite degli accordi sindacali, sembra difatti alludere, ad una prima lettura, alla necessità di uno stato di cogestione dell'impresa tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali.

Del resto la «gestione dei *livelli occupazionali*» è **termine estremamente generico** e astrattamente idoneo a comprendere operazioni della più varia natura, quali, ad esempio, proprio la richiesta di intervento della Cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o l'attivazione della solidarietà.

Una espressione così ampia sembrerebbe quindi includere tutti i processi organizzativi e non solo quindi quelli di riduzione (anche tramite licenziamenti individuali), ma anche di modifica delle mansioni dei dipendenti ed anche di crescita occupazionale, che diventerebbero quindi prerogativa anche delle rappresentanze sindacali.

In sostanza, non sarebbe più sufficiente, come per la CIGO e CIGD, la (sola) informazione e consultazione con le Parti Sociali, richiedendo la norma in questione l'espresso «*accordo sindacale*» che certifichi il mantenimento dei livelli occupazionali, peraltro senza limiti temporali, con ciò andando ad incidere, in maniera illegittima, sul diritto costituzionale dell'imprenditore di esercitare liberamente l'iniziativa economica all'interno della propria azienda (art. 41 Cost.).

Se così interpretabile, tale norma pare inoltre porsi in evidente antinomia con altre disposizioni di legge che prevedono un intervento sindacale senza un obbligo di intesa, ma solo di informazione e consultazione, come, tra le altre, la L. 223/1991 in tema di licenziamenti collettivi e l'art. 47 della L. 428/1990 in materia di trasferimenti di azienda.

Auspicando quindi una riscrittura della norma anche sul punto, si potrebbe tuttavia ritenere che, al fine di evitare contrasti con altre disposizioni, tale norma non si applichi in tutti quei ambiti in cui l'intervento sindacale sia già regolato dalla legge.

Fuori da tali ipotesi, non è poi chiaro se tale “impegno” che deve assumere l'impresa sia cogente (o possa essere ricondotto ad una semplice obbligazione di mezzi) e debba essere formalizzato già nel momento in cui la stessa chiede o riceve il prestito garantito.

Altrettanto incerto è quanto debba durare l'impegno, potendosi anche ipotizzare che esso permanga fino al momento della restituzione del prestito.

Sembrerebbe poi che l'accordo sindacale non sia richiesto in caso di rapporti di lavoro a termine o in somministrazione, trattandosi di lavoro che esula dalla stabile struttura occupazionale di un'azienda.

Restano poi da chiarire quali potrebbero essere le conseguenze in caso di assenza dell'accordo sindacale, al di là della possibile revoca della garanzia sul finanziamento da parte di SACE S.p.A.

Alcune prime interpretazioni paventano che la mancanza di accordo sindacale potrebbe essere motivo di eventuale illegittimità del licenziamento per motivi organizzativi o, addirittura, potrebbe esporre l'azienda ad una procedura di repressione della condotta antisindacale ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

In conclusione, a fronte dei molteplici dubbi interpretativi sollevati da tale disposizione, sarebbe decisamente auspicabile un intervento da parte del legislatore in sede di conversione del decreto volto a dipanare tutte le incertezze del caso ed a fornire i chiarimenti necessari.

L'art. 41

L'art. 41 rubricato «*Disposizioni in materia di lavoro*» prevede che:

«1. *Le disposizioni di cui all'articolo 19 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, si applicano anche ai lavoratori assunti dal 24 febbraio 2020 al 17 marzo 2020.*

2. *Le disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, si applicano anche ai lavoratori assunti tra il 24 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020.*

3. *Le domande presentate ai sensi del comma 4 dell'articolo 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, sono esenti dall'imposta di bollo.*

4. *Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo, valutati in 16 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione delle somme di cui all'articolo 56, comma 6, decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e in soli termini di fabbisogno, mediante utilizzo delle risorse di cui all'articolo 13, comma 12.*

Secondo il chiaro tenore della norma, da una parte, viene eliminata l'ingiusta disparità di trattamento contenuta nel decreto Cura Italia in danno dei lavoratori assunti dopo il 23.02.2020, che non potevano beneficiare degli ammortizzatori sociali ivi previsti, con evidenti rischi di perdere il posto di lavoro, soprattutto per quelle imprese destinatarie del «lockdown»; dall'altra, è stato abolito il pagamento dell'imposta di bollo che le aziende, secondo la vecchia normativa, avrebbero dovuto versare per presentare la domanda di cassa integrazione in deroga.

3.4

Focus on: DPCM 10 aprile 2020

Con il DPCM 10 aprile 2020 - vigente fino al 4 maggio, data a decorrere dal quale sarà sostituito dalle misure contenute nel DPCM 26 aprile - il Governo ha prolungato fino al 3 maggio 2020 le misure di *lockdown* applicate all'intero Paese.

Le misure di cui all'art. 1

L'articolo 1 del decreto prevede che, allo scopo di contenere il contagio dal virus, sono consentiti soltanto spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità, ovvero per motivi di salute, fermo restando il divieto di recarsi in un Comune diverso da quello nel quale ci si trovi attualmente, a meno che non ricorrono comprovate esigenze lavorative, di assoluta urgenza ovvero motivi di salute.

In particolare, **restano sospesi** quindi, tra gli altri, eventi e competizioni sportive di ogni ordine e disciplina e le sedute di allenamento degli atleti (art. 1, 1 g), le manifestazioni organizzate, eventi e spettacoli incluso quelli di natura culturale, ludica, sportiva, religiosa e fieristica (art. 1, 1 i), le palestre, i centri sportivi e i centri benessere (art. 1, 1 u), le attività commerciali al dettaglio fatta eccezione per le attività di vendita di generi alimentari e prima necessità che sono espressamente indicate nell'allegato 1 al Decreto stesso (art. 1, 1 z), i servizi di ristorazione (bar, ristoranti, pub, gelaterie e pasticcerie) (art. 1, 1 aa), i servizi di somministrazione di alimenti e bevande posti all'interno delle stazioni ferroviarie e nelle aree di rifornimento carburante tranne che per quelli ubicati su autostrade e per i servizi di somministrazione resi in ospedali ed aeroporti (art. 1, 1 bb), le attività inerenti servizi offerti alla persona come parrucchieri ed estetisti tranne le attività specificamente indicate nell'Allegato 2 al Decreto stesso (art. 1, 1 cc).

In ogni caso, tutte le attività che restano aperte, devono garantire il rispetto della distanza interpersonale di almeno un metro e gli ingressi scaglionati, di modo da evitare assembramenti di persone (art. 1, 1 dd).

In ordine alle attività professionali (art. 1, ii), la norma in esame raccomanda: a) il massimo ricorso possibile al c.d. lavoro agile; b) l'incentivazione dell'utilizzo di periodi di ferie e congedi retribuiti per i dipendenti; c) l'assunzione di protocolli ai fini della sicurezza e volti ad evitare il contagio e, laddove non fosse possibile il mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro, l'adozione di strumenti di protezione individuale; d) l'incentivazione di operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro.

Di particolare interesse sul piano giuslavoristico risulta la disposizione contenuta nell'art. 2 la quale, tra l'altro, prevede che:

«1. Sull'intero territorio nazionale sono sospese tutte le attività produttive industriali e commerciali, ad eccezione di quelle indicate nell'allegato 3. L'elenco dei codici di cui all'allegato 3 può essere modificato con decreto del Ministro dello sviluppo economico, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le pubbliche amministrazioni resta fermo quanto previsto dall'art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e dall'art. 1 del presente decreto; resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 1 del presente decreto per le attività commerciali e i servizi professionali.

2. Le attività produttive sospese in conseguenza delle disposizioni del presente articolo possono comunque proseguire se organizzate in modalità a distanza o lavoro agile.

Sospensione e ripresa dell'attività produttiva

3. Restano sempre consentite, previa comunicazione al Prefetto della provincia ove è ubicata l'attività produttiva, nella quale comunicazione sono indicate specificamente le imprese e le amministrazioni beneficiarie dei prodotti e servizi attinenti alle attività consentite, anche le attività che sono funzionali ad assicurare la continuità delle filiere delle attività di cui all'allegato 3, nonché delle filiere delle attività dell'industria dell'aerospazio, della difesa e delle altre attività di rilevanza strategica per l'economia nazionale, autorizzate alla continuazione, e dei servizi di pubblica utilità e dei servizi essenziali di cui al comma 4. Il Prefetto, sentito il Presidente della regione interessata, può sospendere le predette attività qualora ritenga che non sussistano le condizioni di cui al periodo precedente. Fino all'adozione dei provvedimenti di sospensione dell'attività, l'attività è legittimamente esercitata sulla base della comunicazione resa.

4. Sono comunque consentite le attività che erogano servizi di pubblica utilità, nonché servizi essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, fermo restando quanto previsto dall'art. 1 per i musei e gli altri istituti e luoghi della cultura, nonché per i servizi che riguardano l'istruzione»

Cominciando ad intravedere una timida riapertura del «paese Italia», il Governo ha indicato nuovamente quelle attività produttive industriali e commerciali per le quali resta ferma la sospensione, ampliando il novero di quelle indicate nella previgente normativa, per le quali è possibile la ripresa.

Le relative attività vengono specificamente elencate nell'Allegato 3 del provvedimento ed identificate sempre con riferimento ai codici ATECO assegnati.

Per quelle sospese resta, comunque, prevista la possibilità di continuare ad operare, se in grado di organizzarsi, mediante l'adozione di forme di lavoro agile o a distanza.

Le eccezioni
Sono, inoltre, autorizzate a proseguire l'attività tutte quelle imprese che facciano parte delle filiere produttive delle aziende autorizzate a restare aperte di cui all'Allegato 3, nonché quelle rientranti nelle filiere dell'industria dell'aerospazio, della difesa e delle altre attività di rilevanza strategica per l'economia nazionale, dei servizi essenziali e di pubblica utilità, le attività di produzione, trasporto, consegna e commercializzazione di farmaci, di prodotti agricoli e alimentari e, più in generale, tutte le imprese a ciclo produttivo continuo. Le stesse possono proseguire nello svolgimento della rispettiva attività, soltanto previa comunicazione al Prefetto della Provincia ove l'attività produttiva è ubicata; nella suddetta comunicazione viene indicata la ragione che consente loro la prosecuzione ed in quale dei casi sopra richiamati rientrano.

Il Prefetto, sentito il Presidente della Regione interessata, può in ogni momento sospendere le predette attività, qualora ritenga che non sussistano le condizioni di cui al periodo precedente.

Fin quando non verrà adottata la comunicazione di cui sopra, l'attività potrà legittimamente proseguire, solo se è stata indicata la comunicazione iniziale di avvio della stessa.

Tutte le imprese che proseguono l'attività sono tenute al rispetto del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento del virus negli ambienti di lavoro, adottato tra Governo e dalle Parti Sociali in data 14 marzo 2020 (art. 2.10).

Ai fini dell'esecuzione e del monitoraggio delle misure previste dal Decreto in commento, l'art. 7 dello stesso demanda ai Prefetti l'onere di provvedere in tal senso, informando il Ministero dell'Interno ed avvalendosi delle forze di polizia.

L'articolo 8, infine, prevede quale efficacia *ratione temporis* delle disposizioni contenute nel Decreto, il periodo intercorrente tra il 14 aprile e il 3 maggio 2020.

Sono, da ultimo, espressamente fatte salve tutte le misure più restrittive eventualmente emanate dalle Regioni.

A tale proposito, tra i più significativi provvedimenti regionali si segnalano:

- ✓ ordinanza della Regione Lombardia n. 528 di data 11 aprile 2020 (valida dal 14 aprile fino al 3 maggio 2020) che, con riferimento alle attività economiche, come eccezione alle misure adottate dal DPCM 10 aprile 2020, prevede tra l'altro che (i) le attività professionali, scientifiche e tecniche di cui ai codici Ateco 69 (Attività legali e contabili), 70 (Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale), 71 (Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche), 72 (Ricerca scientifica e sviluppo) e 74 (Altre attività professionali, scientifiche e tecniche) devono essere svolte in modalità di lavoro agile, fatti salvi gli specifici adempimenti relativi ai servizi indifferibili ed urgenti o sottoposti a termini di scadenza; (ii) i servizi bancari, finanziari e assicurativi (codici da 64 a 66) devono essere svolti utilizzando modalità di lavoro che favoriscano la prenotazione con appuntamenti;
 - ✓ ordinanza del Presidente della Giunta Regionale del Veneto n. 40 di data 13 aprile 2020 (valida dal 14 aprile fino al 3 maggio 2020) che prevede tra l'altro che tutte le attività produttive ammesse, industriali, commerciali sia al dettaglio che all'ingrosso, e di servizi, incluse quelle bancarie e assicurative, devono essere espletate nel rispetto, per i dipendenti, del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14.3.2020 in attuazione dell'articolo 1, comma 1°, numero 9, DPCM 11.3.2020, fatte salve le ulteriori misure più restrittive previste dai documenti adottati dalle singole strutture produttive in base al d.lgs. 81/08;
 - ✓ decreto del Presidente della Giunta Regionale del Piemonte n. 47 di data 20 aprile 2020 (valida dal 20 aprile fino al 3 maggio 2020) che prevede tra l'altro, la chiusura di tutti gli esercizi commerciali nelle giornate del 25 aprile e 1° maggio, ad eccezione di farmacie, parafarmacie e di tutti gli esercizi dedicati alla vendita esclusiva di prodotti sanitari, con la precisazione che restano consentite le consegne a domicilio per tutti i settori merceologici, eseguite nel rispetto delle regole di sicurezza;
- decreto del Presidente della Giunta Regionale dell'Emilia-Romagna n. 66 di data 22 aprile 2020 (valida dal 23 aprile fino al 3 maggio 2020) che prevede tra l'altro che, nei territori delle provincie di Rimini e Piacenza e nel Capoluogo di Medicina e la frazione di Ganzanigo, per le attività produttive sospese è ammesso, previa comunicazione al Prefetto, l'accesso ai locali aziendali di personale dipendente o terzi delegati per lo svolgimento di attività di vigilanza, attività conservative e di manutenzione, gestione dei pagamenti nonché attività di pulizia e sanificazione. È consentita, previa comunicazione al Prefetto, la spedizione verso terzi di merci giacenti in magazzino nonché la ricezione in magazzino di beni e forniture.

4.

Gli ammortizzatori sociali

Con il decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020 («c.d. Decreto Cura Italia») convertito, con modificazioni, nella Legge n. 27/2019, lo Stato è intervenuto adottando misure poderose al fine di contenere gli effetti negativi sull'economia derivanti dalla crisi epidemiologica in atto.

Vediamo quali.

L'art. 19

Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale ed assegno ordinario

Obbligo di nesso causale tra sospensione/riduzione e collocazione in cigo/FIS

I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

Regole e procedure sindacali

Tale disposizione prevede, inoltre, che:

- i datori di lavoro sono dispensati dall'osservanza dell'art. 14 del d.lgs. 148/2015 e dei termini del procedimento previsti dall'art. 15, comma 2, nonché dall'art. 30, comma 2, del predetto decreto legislativo, per l'assegno ordinario, fatta salva l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti in via telematica, entro 3 giorni dalla richiesta;
- il periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario, ai sensi del presente articolo, non sono conteggiati nei limiti di durata previsti dal d.lgs. 148/2015; inoltre per quanto riguarda il FIS non si applica il tetto massimo dell'importo erogabile (10 volte i contributi versati al fondo);
- l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti; è possibile anche la concessione dell'assegno con modalità di pagamento diretto da parte dell'INPS;
- per entrambe le misure, la domanda dovrà 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;
- limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi e in considerazione della relativa fattispecie, non sono dovuti i contributi addizionali di cui agli artt. 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del d.lgs. 148/2015;

- possono beneficiare di tali misure esclusivamente i lavoratori dipendenti dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020, anche se con anzianità aziendale inferiore a 90 giorni¹;
- è previsto un tetto massimo di spesa per le prestazioni di cui al presente articolo stabilito in 1.347,2 milioni di euro per il 2020, una volta raggiunto il quale l' INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

Le modifiche apportate con la Legge di conversione

Viene meno la procedura sindacale

Tra le novità di rilievo introdotte dalla legge di conversione, una è certamente l'eliminazione dell'art. 19, comma 2, D.L. n. 18/2020, della procedura sindacale (comunicazione preventiva ed esame congiunto entro i 3 giorni successivi) richiesta per la fruizione dei nuovi trattamenti di integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria ed assegno ordinario).

I datori di lavoro che non hanno avuto ancora accesso a tali nuovi trattamenti di integrazione salariale potranno, quindi, procedere direttamente con la richiesta dei medesimi trattamenti, senza attivare la consultazione sindacale.

Estensione della durata per talune realtà situate in zone colpite

Allo scopo di inserire nel provvedimento in esame quanto già disposto dall'art. 13 del D.L. 9/2020 (di cui l'art. 1 della normativa in esame dispone l'abrogazione, con salvezza degli effetti già prodottisi), la legge di conversione ha inoltre disposto - con le medesime modalità e nel limite massimo di spesa - il riconoscimento di tale strumento di sostegno al reddito, per un periodo aggiuntivo di tre mesi, a favore dei datori di lavoro con unità produttive site nei comuni della cd. zona rossa, individuati nell'allegato 1 al DPCM del 1° marzo 2020 (i.e., Bertonico; Casalpusterlengo; Castelgerundo; Castiglione D'Adda; Codogno; Fombio; Maleo; San Fiorano; Somaglia; Terranova dei Passerini; Vo'), nonché di quelli con unità produttive al di fuori di detti comuni, limitatamente ai lavoratori già residenti o domiciliati nei predetti comuni ed impossibilitati a prestare la propria attività lavorativa.

Viene poi confermato il riconoscimento dell'assegno ordinario anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro, operanti nei suddetti territori, iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti, in luogo dei 15 richiesti in via generale dall'art. 29, c. 3, del d.lgs. 148/2015.

Al predetto trattamento non si applica il tetto aziendale previsto per le prestazioni erogate dal Fondo, in base al quale le prestazioni medesime sono determinate in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro, ex art. 29, c. 4, del d.lgs. 148/2015.

Si ricorda, a tale proposito, (i) che la circolare INPS n. 47 del 2020 ha già riconosciuto i trattamenti in deroga previsti con riferimento ai sussidiari territori della c.d. «zona rossa» e (ii) che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito le prime indicazioni interpretative in materia di concessione del suddetto trattamento ordinario di integrazione salariale con la circolare 8 aprile 2020, n. 8, rimandando ad una successiva circolare ulteriori indicazioni relative all'assegno ordinario.

Ancora una volta, il tetto massimo di spesa stabilito potrebbe risultare insufficiente.

¹ Salvo, come vedremo appresso, quanto disposto dall'articolo 41, comma 1, del D.L. 8 aprile 2020, n. 23 che ha disposto l'estensione delle prestazioni di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) e di assegno ordinario ai lavoratori assunti dal 24 febbraio al 17 marzo 2020.

L'art. 19 bis: norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine

La legge di conversione aggiunge tale nuovo articolo al D.L. n. 18/2020, in cui è contenuta una norma di *“interpretazione autentica”* in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e di rinnovo dei contratti a termine.

**Rinnovo e proroga
dei contratti a
termine e in regime
di somministrazione**

Sulla base di tale disposizione, i datori di lavoro, che accedono ai nuovi ammortizzatori sociali istituiti dal «Decreto Cura Italia», possono procedere, nel medesimo periodo (i.e., dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020), al **rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, in deroga alle previsioni di cui agli artt. 20, comma 1, lett. c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lett. c), d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.**

Nello specifico, la deroga all'art. 20, comma 1, lett. c), e all'art. 32, comma 1, lett. c), d.lgs. n. 81/2015 (i quali vietano, quando c'è una sospensione dell'attività lavorativa, la stipula di contratti a termine, anche a scopo di somministrazione) consente di ritenere validi i rinnovi e le proroghe dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, se disposti durante un periodo di cassa integrazione.

**Superamento
dello stop &
go**

Tale norma prevede inoltre che, nei periodi interessati dai nuovi ammortizzatori sociali, non trova applicazione il divieto - posto dall'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 - secondo il quale il datore di lavoro, prima di procedere al rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato, è tenuto ad attendere 10 giorni, se il precedente contratto era di massimo 6 mesi, o di 20 giorni, se il precedente contratto era superiore ai 6 mesi (c.d. «stop and go»).

**Resta l'obbligo
di indicare la
causale**

Nel caso di proroga di contratti a tempo determinato o di contratti di somministrazione (la cui durata complessiva è superiore a 12 mesi) e comunque di rinnovo, resta l'obbligo di indicare la causale di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015 che, nell'attuale situazione di emergenza Covid-19 potrebbe essere, ad esempio, ricompresa nella *“esigenza temporanea e oggettiva, estranea all'ordinaria attività”* (ad es. riconversione della produzione) oppure una *“esigenza connessa a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria”* (per le attività essenziali che sono state ammesse durante l'emergenza, che hanno effettivamente riscontrato un incremento non programmabile, almeno in alcuni settori).

Tuttavia, la causale andrà comunque il più possibile specificata (non basterà quindi fare riferimento alla disposizione in esame né, tantomeno, ad una generica causale *“emergenza Coronavirus”*), anche in considerazione del fatto che il tema riguarda, appunto, proroghe o rinnovi di contratti di lavoro presso aziende che hanno richiesto l'utilizzo di ammortizzatori sociali.

Tali deroghe non dovrebbero trovare applicazione per i nuovi contratti a tempo determinato, nonché ai rinnovi di contratti a tempo determinato i cui termini siano scaduti prima del 23 febbraio 2020.

Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria

L'art. 20

Le aziende che, alla data di entrata in vigore del D.L. 6/2020, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS), possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ex art. 19 e per un periodo non superiore a nove settimane.

Tale norma prevede, inoltre, che:

- la concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso e può riguardare i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie;
- la concessione del trattamento ordinario è subordinata alla sospensione degli effetti della CIGS precedentemente autorizzata;
- il periodo di coesistenza tra CIGS e CIGO art. 19 non è conteggiato nei limiti di durata previsti dal d.lgs. 148/2015;
- limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi e in considerazione della relativa fattispecie, non è dovuto il contributo addizionale di cui all'art. 5 del d.lgs. 148/2015;
- in considerazione della limitata operatività conseguente alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria, in via transitoria all'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale, non si applicano gli artt. 24 e 25 del d.lgs. 148/2015, limitatamente ai termini procedurali;
- è previsto un tetto di spesa per le prestazioni di cui al presente articolo stabilito in 338,2 milioni di euro per il 2020, una volta raggiunto il quale l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

Le modifiche introdotte in sede di Legge di conversione

Allo scopo di inserire nel provvedimento in esame quanto già disposto dall'art. 14 del D.L. 9/2020 (decreto abrogato, con salvezza degli atti e dei provvedimenti adottati, degli effetti già prodotti e dei rapporti giuridici sorti), la legge di conversione ha disposto il riconoscimento – alle medesime condizioni e nel limite di spesa - della possibilità di richiedere il suddetto trattamento di CIGO per un periodo aggiuntivo di tre mesi anche alle aziende site nei comuni della c.d. «zona rossa» individuati dal DPCM 1° marzo 2020 che, alla medesima data del 23 febbraio 2020, avevano in corso un trattamento straordinario di integrazione salariale.

Conseguentemente, viene soppresso quanto disposto dal comma 6 della norma in esame che prevedeva un coordinamento con quanto previsto dal richiamato art. 14 del D.L. 9/2020, disponendo che, anche per i territori di cui al DPCM 1° marzo 2020, la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale sospende il trattamento straordinario precedentemente autorizzato.

Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso

I datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che, alla data di entrata in vigore del D.L. 6/2020, hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario ex art. 19 per un periodo non superiore a nove settimane.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso e può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà.

Il periodo di coesistenza tra assegno di solidarietà e assegno ordinario ex art. 19 non sono conteggiati nei limiti di durata previsti dal d.lgs. 148/2015.

Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga²

L'art. 22

Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori dei lavori per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, 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, con riferimento ai dipendenti in forza al 23 febbraio 2020³.

Ai fini della concessione di tale misura sarà necessario un previo accordo tra Regioni e Sindacati che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per quanto concerne i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti. Per quelli con meno i 5 dipendenti l'accesso non è subordinato a nessun accordo.

Sono esclusi dall'applicazione di tale norma i datori di lavoro domestico.

Il trattamento è concesso con Decreto delle Regioni e delle Province autonome, che inviano all'INPS la lista dei beneficiari.

Il trattamento può esser concesso esclusivamente con modalità di pagamento diretto da parte dell'INPS.

E' previsto un tetto massimo di spesa per le prestazioni di cui al presente articolo stabilito in 3.293,2 milioni di euro per il 2020.

Le modifiche apportate in sede di conversione

In primo luogo, due novità di rilievo inserite dalla legge di conversione prevedono che:

- | | |
|---|---|
| Riduzione oraria | <p>(iv) i trattamenti in esame concernono <u>anche i casi di riduzione dell'orario di lavoro</u> (oltre che i casi di sospensione del rapporto)</p> |
| Niente accordo per le chiusure obbligate dalle norme | <p>(v) fra i datori di lavoro non obbligati a stipulare un accordo sindacale, si fanno rientrare anche coloro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19.</p> |

Per i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni della c.d. «zona rossa», nonché per i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni, i commi 8-bis e 8-ter prevedono la possibilità di presentare domanda di cassa integrazione salariale in deroga per un periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi a decorrere dalla data del 23 febbraio 2020.

Al di fuori della misura riguardante i comuni delle c.d. «zona rossa», i commi 8-quater e 8-quinques consentono alle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, sempre con

² Testo della rubrica come risultante a seguito della modifica apportata dalla legge di conversione.

³ Salvo, come vedremo appresso, quanto disposto dall'articolo 41, comma 2, del D.L. 8 aprile 2020, n. 23 che ha disposto l'estensione della prestazione di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) ai lavoratori assunti dal 24 febbraio al 17 marzo 2020.

riferimento ai datori di lavoro con unità produttive ivi situate, nonché ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa in dette regioni, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nelle predette regioni, la possibilità di riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per un periodo aggiuntivo non superiore a quattro settimane, autorizzabile con il medesimo provvedimento di concessione.

Per il finanziamento dei trattamenti aggiuntivi, è previsto un limite massimo di spesa pari a 135 milioni di euro per la regione Lombardia, 40 milioni di euro per la regione Veneto e 25 milioni di euro per la regione Emilia-Romagna.

Pertanto, per un verso, viene dunque esteso il mancato obbligo di sottoscrivere un accordo sindacale anche per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19; per l'altro, è prevista la concessione per altri periodi di durata, in via aggiuntiva, dei medesimi trattamenti in deroga con riferimento ai territori dei comuni delle c.d. «zona rossa» ed ai territori delle regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto,

Anche qui, in considerazione della gravità e vastità della crisi, potrebbe rimanere insufficiente il tetto massimo di spesa probabilmente insufficiente.

L'estensione delle prestazioni di cassa agli assunti dopo il 23 febbraio

L'articolo 41, decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23 ha disposto l'estensione delle prestazioni di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO), di assegno ordinario e di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) **ai lavoratori assunti dal 24 febbraio al 17 marzo 2020.**

I chiarimenti dell'INPS

L'INPS con circolare n. 47 del 28 marzo 2020 ha fornito i primi indirizzi applicativi delle misure straordinarie introdotte dal decreto-legge in commento, unitamente alle istruzioni sulla corretta gestione dell'iter concessorio relativo ai trattamenti sopra richiamati.

CIGO e assegno ordinario

Più in particolare, quanto alla cassa integrazione ordinaria ed assegno ordinario ai sensi dell'art. 19 del D.L. n. 18/2020, l'Istituto ha chiarito che:

- ✓ le norme del medesimo articolo si applicano esclusivamente ai lavoratori che alla data del 23 febbraio 2020 (successivamente ampliato al 17 marzo 2020) risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione. Sul punto, si è precisato che, in caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c., ovvero di appalto con passaggio di lavoratori alle dipendenze dell'impresa subentrante, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro;
- ✓ fermo l'elenco tassativo delle imprese che possono richiedere la CIGO, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 148/2015, possono richiedere l'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale (FIS) i datori di lavoro con più di cinque dipendenti che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del

D.Lgs. n. 148/2015 (CIGO e CIGS) e che operano in settori in cui non sono stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi ai sensi, rispettivamente, degli articoli 26, 27 e 40 del citato decreto legislativo, come individuati nella tabella allegata alla circolare in commento, già allegata alla circolare n. 176/2016, nella quale è riportato l'elenco delle imprese abilitate ad accedere all'istituto dell'assegno, a seconda del codice statistico contributivo (CSC) e codice autorizzazione (CA);

- ✓ le domande possono essere trasmesse, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 e per una durata massima di 9 settimane, con la nuova causale denominata “COVID-19 nazionale”, con esclusione del pagamento del contributo addizionale di cui agli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015;
- ✓ l'intervento dell'ammortizzatore in questione non rientra nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile o delle 26 settimane nel biennio mobile per l'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale;
- ✓ per l'accesso alle speciali prestazioni di CIGO e assegno ordinario, non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, ma è necessario che gli stessi siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 23 febbraio 2020;
- ✓ le aziende che trasmettono domanda sono dispensate dall'osservanza dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 148/2015, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva;
- ✓ l'esclusione dell'applicabilità del citato articolo 14 comporta che le aziende non sono tenute all'adempimento di cui al comma 6, con la conseguenza che, all'atto della presentazione della domanda di concessione dell'integrazione salariale ordinaria e dell'assegno ordinario, non deve essere data comunicazione all'INPS dell'esecuzione degli adempimenti di cui sopra, e l'Istituto potrà procedere alla adozione del provvedimento autorizzatorio, ove rispettati tutti gli altri requisiti;
- ✓ il termine di presentazione delle domande con causale “COVID-19 nazionale” è individuato alla fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.
- ✓ data la situazione emergenziale, l'istruttoria delle domande è improntata alla massima celerità. Pertanto, la valutazione di merito delle stesse risulta notevolmente semplificata rispetto a quella ordinaria, restando inapplicabile il disposto dell'art. 11 del D.Lgs. n. 148/2015 (le aziende, in sostanza, non sono tenute a fornire alcuna prova circa la transitorietà dell'evento e la ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori; infine le stesse non dovranno allegare alla domanda la relazione tecnica di cui all'articolo 2 del D.M. n. 95442/2016, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari);
- ✓ con riguardo alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS; in conseguenza della particolare situazione di emergenza, in questo ultimo caso, le aziende potranno chiedere il pagamento

diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa;

- ✓ le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del DPCM 1 marzo 2020, nonché quelle collocate al di fuori dei predetti Comuni, ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi (cfr. la circolare n. 38 del 12 marzo 2020) il trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario ai sensi dell'articolo 19 del decreto in esame, con causale "COVID-19 nazionale", eventualmente richiesto, si aggiunge ai trattamenti richiesti;
- ✓ le aziende che hanno già in corso un'autorizzazione di CIGO o di assegno ordinario o hanno presentato domanda di CIGO o di assegno ordinario non ancora autorizzata, con qualsiasi causale, possono richiedere comunque la CIGO o l'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", anche per periodi già autorizzati o per periodi oggetto di domande già presentate e non ancora definite;
- ✓ si conferma quanto già chiarito con il messaggio INPS n. 3777/2019, circa il fatto che l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza di CIGO o assegno ordinario e, dunque, non occorre chiedere all'azienda i dati sulle ferie ancora da fruire dai lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale.

CIGO per le aziende che si trovano già in CIGS

Chiarimenti in
tema di imprese
che già usufruivano
della cigs

Con riferimento alle imprese che, alla data del 23 febbraio 2020, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario (ad esempio, per contratto di solidarietà o per riorganizzazione) e che devono sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, l'INPS ha chiarito che:

- ✓ la domanda di integrazione salariale ordinaria deve essere presentata per la causale "COVID-19 nazionale - sospensione CIGS", appositamente prevista in ragione dell'esigenza di monitorare distintamente i differenti limiti di spesa introdotti, rispettivamente, dagli articoli 19 e 20 del decreto-legge n. 18/2020; in tal caso la CIGO sospende e sostituisce il trattamento di integrazione salariale straordinario in corso, con la conseguenza che l'azienda deve presentare al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali apposita richiesta di sospensione del trattamento di CIGS in corso;
- ✓ la Direzione generale del Ministero adotta un unico decreto direttoriale che, senza soluzione di continuità, dispone sia la sospensione del trattamento CIGS in corso - considerando tali quelli perfezionati o attivati dopo la data del 23 febbraio 2020 fino alla data di emanazione della presente circolare - indicando la data di decorrenza di detta sospensione, corrispondente al numero di settimane di CIGO che l'azienda ha chiesto con causale "COVID-19 nazionale-sospensione CIGS", e la riassunzione del provvedimento sospeso con la nuova data finale del trattamento CIGS;
- ✓ le domande di CIGO per "COVID-19 nazionale - sospensione CIGS" potranno essere approvate solo dopo il caricamento in procedura del decreto ministeriale di sospensione della CIGS e l'annullamento parziale dell'originaria autorizzazione.

CIGD

Infine, con riferimento alla cassa integrazione in deroga per i datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovano applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, l'INPS ha precisato che:

- ✓ la prestazione prevista dall'art. 22, consentendo il ricorso alla prestazione di cassa integrazione in deroga sull'intero territorio nazionale per i lavoratori dipendenti di ogni settore produttivo, sono aggiuntive sia rispetto alle disposizioni già adottate per i trattamenti in deroga;
- ✓ In merito agli accordi sindacali previsti dal comma 1 dell'art. 22, si specifica che i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti sono esonerati dall'accordo, mentre per quelli con più di 5 dipendenti, la cassa integrazione in deroga sarà autorizzata dalle Regioni e Province autonome previo accordo, raggiunto anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, a tal riguardo, si considera esperito l'accordo di cui all'art. 22, comma 1, con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 1;
- ✓ tra i beneficiari dell'intervento rientrano anche i lavoratori intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, occupati alla data del 23 febbraio 2020 (oggi al 17 marzo 2020), nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in base alla media dei 12 mesi precedenti;
- ✓ rientrando l'emergenza epidemiologica in atto nel novero degli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. E.O.N.E), per il trattamento di cui al comma 1 dell'articolo 22 in commento, non si applicano le disposizioni relative al requisito dell'anzianità di effettivo lavoro, previsto dall'articolo 1, comma 2, primo periodo, del D.Lgs n. 148/2015, né è dovuto il contributo addizionale, di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo;
- ✓ anche per la CIGD richiesta con la causale "COVID-19 nazionale", come per la CIGO e l'assegno ordinario, l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza;
- ✓ le domande di accesso alla prestazione in parola devono essere presentate esclusivamente alle Regioni e alle Province autonome interessate, che effettueranno l'istruttoria secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Il messaggio INPS n. 1670/2020

Da ultimo, l'INPS, con messaggio del 14 aprile 2020, n. 1607 ha specificato che le aziende che hanno già trasmesso domanda di accesso alle prestazioni con causale "COVID-19 nazionale", possono inviare una domanda integrativa, con la medesima causale e per il medesimo periodo originariamente richiesto, con riferimento ai lavoratori che prima non rientravano tra i beneficiari della prestazione.

Il termine di scadenza per la trasmissione delle domande è fissato alla fine del quarto mese successivo a quello di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con decorrenza dalla data odierna.

Il messaggio, inoltre, ha precisato che per consentire la corretta gestione delle domande integrative dovrà essere indicato il protocollo della domanda integrata.

Da ultimo, seppur non toccati direttamente dalla disciplina emergenziale, è sicuramente utile ricordare i rapporti tra il trattamento di cassa integrazione e gli altri istituti contrattuali del rapporto di lavoro.

Rapporto tra istitutivi: CIG e malattia

L'art. 3, comma 7, del D.Lgs. n. 148/2015 espressamente prevede che, in caso di malattia, il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.

Nonostante il chiaro tenore letterale della norma, l'INPS distingue tra l'ipotesi di sospensione dal lavoro e riduzione di orario del lavoro.

Nel primo caso, (collocamento in cassa integrazione guadagni a zero ore), ove lo stato di malattia insorga a sospensione in corso, il lavoratore continuerà a usufruire delle integrazioni salariali; lo stato di malattia, infatti, non avrà rilevanza alcuna, al punto che il lavoratore sarà altresì legittimato a non a non comunicare l'insorgenza dello stesso.

Qualora, invece, lo stato di malattia dovesse insorgere anticipatamente l'inizio della sospensione, si possono configurare due distinte situazioni; specificatamente:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
- se, invece, non è disposta la sospensione dal lavoro per la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoranti ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

Per quanto attiene, invece, l'ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro, e pertanto nei casi in cui la collocazione in CIGS non sia a zero ore, qualora in caso insorga uno stato morbile, l'indennità di malattia prevale sempre sull'indennità di cassa integrazione guadagni straordinaria.

Rapporto tra istituti: CIG, festività e assenze non retribuite

L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione (art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 148/2015).

Rapporto tra istituti: CIG e assegni nucleo familiare (ANF)

Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare (art. 2 D.L. n. 69/1988).

Rapporto tra istituti: CIG e TFR

Ai sensi del terzo comma dell'art. 2120 c.c. «*In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro»*

Pertanto, il lavoratore matura certamente il TFR anche nel periodo di cassa integrazione guadagni ai sensi della norma sopra citata.

L'art. 46, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 148/2015 dispone l'abrogazione della legge 8 agosto 1972, n. 464; tale ultima disposizione di legge, all'art. 2, comma 2, riconosceva alle aziende interessate da interventi di cassa integrazione guadagni la possibilità di richiedere il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto maturate durante il periodo CIG dai lavoratori sospesi e corrisposte ai lavoratori licenziati al termine del periodo integrato.

Pertanto, a seguito della descritta abrogazione, le quote di trattamento di fine rapporto maturate dal lavoratore in corso di intervento della cassa sono a carico del datore di lavoro, a meno che ricorrono le ipotesi individuate specificatamente dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 30/2015, nel qual caso continua a trovare applicazione l'abrogata disposizione.

Rapporto tra istituti: CIG e ferie

Con la circolare n. 139/2016 l'INPS, richiamando il messaggio n. 9268/2012 e l'Interpello del Ministero del Lavoro n. 19/2011, precisa quali sono i "principi" da rispettarsi in materia di fruizione delle ferie nei periodi di CIGO.

Nell'ipotesi in cui venga attuata:

- la sospensione totale dell'attività lavorativa, l'esercizio del diritto al godimento delle ferie maturate e di quelle in corso di maturazione può essere posticipato al momento della ripresa dell'attività lavorativa, terminato l'evento sospensivo (nel caso di specie, non essendoci alcuna attività lavorativa, non si configura in capo al datore di lavoro l'obbligo di garantire il recupero delle energie psico-fisiche a mezzo della fruizione di ferie);
- una riduzione dell'orario di lavoro, non si potrà procedere al differimento della fruizione delle ferie al termine dell'intervento dell'ammortizzatore sociale in quanto, seppure in misura ridotta, l'adibizione ad attività lavorativa comporterà la necessità di consentire al lavoratore il ristoro delle energie psico-fisiche "consumate".

Il Comunicato del Consiglio dell'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro (CNO n. 3586/2020)

Con comunicato n. 3586/2020 del 20 aprile 2020, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro ha reso note le risposte pervenute dall'INPS, all'esito delle interlocuzioni intercorse nell'ambito di un tavolo tecnico dedicato alle misure emergenziali introdotte dal c.d. «Decreto Cura Italia» e, in particolar modo, alla modalità di calcolo delle nove settimane di CIGO e FIS.

Sul punto, l'INPS precisa innanzitutto che, per la richiesta di accesso al FIS per i lavoratori assunti dal 23 febbraio al 17 marzo 2020, nella domanda integrativa non è

necessario indicare i lavoratori già presenti nella precedente istanza, ma solamente i lavoratori aggiuntivi. In alternativa, l'azienda ha la possibilità di annullare la prima domanda, o chiedere alla sede di annullarla, e ripresentarne una per il totale dei lavoratori.

Inoltre, l'Istituto precisa che le nove settimane di CIGO e FIS concesse a causa del Covid-19, in relazione alla singola unità produttiva, sono a disposizione dell'azienda ed è quest'ultima ad individuare quali e quanti dipendenti inserire o meno in cassa integrazione. Di conseguenza, se viene richiesta l'integrazione salariale per un solo lavoratore, per un totale di nove settimane, gli altri lavoratori non possono accedervi, fermo restando ad ogni modo la possibilità di integrare la domanda iniziale, inserendo altri lavoratori (ma sempre nel rispetto del periodo iniziale e finale già indicato), o annullarla completamente, inviando una PEC alla competente sede INPS.

A tale proposito, l'Istituto fornisce un esempio in cui chiarisce che non è possibile fare una domanda con le nove settimane per un primo gruppo di lavoratori che parte il 1° marzo seguita da un'ulteriore istanza con decorrenza il 1° aprile, in quanto, sulla base della prima domanda, le nove settimane a disposizione dell'azienda si chiudono il 1° maggio. Pertanto, chi si dovesse trovare in tale situazione può integrare o annullare l'istanza.

In tale contesto, in tema di interazione con il conteggio delle settimane previsto dalla circolare INPS n. 58/2009 (che prevede l'utilizzo a giorni della cassa e che offre la possibilità di considerare frutta una settimana quando si usano 5 o 6 giorni, secondo l'orario applicato, anche dislocati in più settimane), l'Istituto chiarisce che tale modalità va intesa come un criterio di flessibilità perché fa salvi dal conteggio eventuali giorni di cassa integrazione richiesti ma non utilizzati.

Tale modalità consente infatti all'azienda, al termine del periodo di CIGO/FIS, di determinare con precisione quanti giorni di cassa integrazione sono stati effettivamente frutti, nonché il numero di settimane ancora residue da godere e che si potranno richiedere con una nuova domanda, fermo restando che il conteggio del residuo si fonda sul presupposto che si considera frutta ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in CIG, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all'azienda. Per ottenere le settimane fruite, si divide il numero delle predette giornate per 5 o 6 a seconda dell'orario contrattuale prevalente in azienda.

Anche sul punto, l'Istituto fornisce un esempio pratico: un'azienda richiede nove settimane di ammortizzatore sociale dal 1° marzo al 1° maggio. Al termine del periodo ha utilizzato solo 30 giornate di cassa (indipendentemente dal numero di lavoratori). Quindi, quanto al calcolo, si divide il numero di giorni utilizzati per il numero di giorni settimanali in cui è organizzata l'attività (5 o 6) e si ottiene il numero effettivo di settimane fruite. Nella nostra ipotesi, $30:5 = 6$ settimane. Residuerebbero, pertanto, 3 settimane che sarà possibile richiedere in coda alla prima istanza, con nuova domanda.

LE POSSIBILI COMBINAZIONI CON L'AMMORTIZZATORE SOCIALE

Maternità e congedo parentale

Tra il congedo di maternità e cassa integrazione la prima prevale sempre.

Per quanto riguarda il congedo parentale, il dipendente può decidere se ricorrere o meno all'assenza facoltativa. Se si avvale di tale facoltà, avrà solo diritto alla relativa indennità, senza possibilità di cumulo con il trattamento della Cig.

Se invece il dipendente rinuncia al congedo parentale ed utilizza strumenti alternativi, quali ad esempio il bonus baby-sitting, il relativo contributo è cumulabile con le prestazioni erogate dalla Cig.

Malattia

In caso di sospensione a zero ore, la malattia non è indennizzabile se è insorta durante il periodo di sospensione in Cig. Se la malattia del lavoratore è insorta prima dell'inizio della sospensione, occorre verificare se tale sospensione riguarda l'intera l'azienda (o il reparto in cui è adibito il lavoratore) o meno: nel primo caso, scatta la Cig, altrimenti prevale l'indennità di malattia.

Infortunio

L'infortunio prevale sempre sulla Cig. Pertanto, se l'infortunio è avvenuto prima dell'inizio della sospensione, il lavoratore ha diritto all'indennità prevista dalla legge e dal CCNL applicato al rapporto di lavoro, anche se si protrae nel periodo di integrazione salariale. Se l'infortunio è occorso durante la Cig, il lavoratore ha diritto all'indennità erogata dall'Inail e non all'ammortizzatore sociale.

Ferie

In caso di sospensione a zero ore, il datore di lavoro può individuare il periodo di fruizione delle ferie residue e di quelle in corso di maturazione. Tale periodo può anche essere differito al termine della sospensione del lavoro. Se l'orario di lavoro è invece ridotto per via della CIG, la gestione delle ferie segue le regole generali, con conseguente maturazione del diritto alle ferie.

Festività infrasettimanali

Tali festività non sono integrabili quando ricadono all'interno del periodo dell'integrazione salariale, restando a carico del datore di lavoro. In caso di sospensione, occorre differenziare tra i lavoratori retribuiti a paga oraria e quelli retribuiti in misura fissa mensile: nel secondo caso, le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

Permessi ex L. 104/1992

Tali permessi non spettano al lavoratore se è in corso la sospensione a zero ore. In caso di riduzione *verticale* di orario, il diritto ai tre giorni mensili di permesso va riproporzionato in base alla riduzione della prestazione. In caso di riduzione *orizzontale* di orario, permane il diritto del lavoratore ai tre giorni mensili di permesso retribuito.

5.

Smart working: regole d'uso

Il Lavoro agile (c.d. “smart working”) introdotto nel nostro ordinamento con la L. 22 maggio 2017 n. 81 si sta rivelando uno strumento fondamentale nella lotta contro la diffusione del virus Covid-19.

In un momento storico in cui la regola aurea per fronteggiare l'aumento del contagio è quella di evitare contatti ravvicinati con altre persone, infatti, è centrale al fine di garantire la continuità aziendale la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa da remoto, lontano dalle sedi aziendali e, quindi, dai luoghi di lavoro abituali.

In quest'ottica, i recenti provvedimenti adottati dal Governo hanno da un lato profondamente semplificato la disciplina specifica contenuta nel Capo II della L. n. 81/2017 (artt. 18 – 24) con l'obiettivo di rendere possibile per tutte le aziende situate sul territorio nazionale la rapida attivazione del Lavoro agile e, dall'altro, hanno previsto un vero e proprio diritto di svolgere la prestazione in regime di smart-working per alcune categorie di soggetti “più deboli”, si vedano in tal senso le disposizioni introdotte dal Decreto Cura Italia e dalla relativa legge di conversione.

Lavoro agile: disciplina ordinaria

Definizione

Che cos'è il Lavoro agile?

È una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (si badi bene, non una nuova tipologia contrattuale) introdotta dal Legislatore nel 2017 con l'obiettivo di incrementare la competitività delle imprese e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

La prestazione lavorativa è quindi eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte al di fuori di essi, senza una postazione fissa, nel rispetto però dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla normativa legale e contrattuale vigente.

Per poter accedere al Lavoro agile, datore di lavoro e lavoratore devono sottoscrivere un apposito accordo stabilendo le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in regime di smart working anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici.

L'accordo individuale

L'accordo – diverso e ulteriore rispetto al contratto di lavoro subordinato - deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova e può essere a tempo determinato o indeterminato.

Hanno priorità nelle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in tale modalità le lavoratrici madre nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero i lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave.

Quanto al contenuto, esso deve disciplinare (art. 19, co. 1 L. n. 81/2017):

A. L'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali:

È importante precisare all'interno dell'accordo quando la prestazione deve essere resa secondo le consuete modalità e quando in regime di lavoro agile (giorni della settimana, del mese);

potrebbe inoltre essere utile specificare in quali occasioni il lavoratore è tenuto a recarsi in azienda, ad es. per riunioni, appuntamenti e quant'altro;

B. L'esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro

L'accordo deve inoltre indicare le modalità di esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro con riferimento ai momenti in cui la prestazione lavorativa è resa in regime di lavoro agile, sempre nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 4, St. Lav..

Le parti possono anche individuare quelle condotte del lavoratore che potrebbero dar luogo all'avvio di un procedimento disciplinare.

C. I tempi di riposo

È importante richiamare all'interno dell'accordo di lavoro agile le norme di riferimento in termini di limiti massimi dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale nonché le disposizioni relative alle pause giornaliere ed il relativo impegno del lavoratore a rispettare i predetti limiti.

D. Il diritto alla disconnessione

Un altro elemento importante da inserire nell'accordo di lavoro agile è il c.d. "diritto alla disconnessione" ossia il diritto di ciascun lavoratore di disconnettersi per determinati periodi di tempo, normalmente coincidenti con le pause nonché con il riposo giornaliero e settimanale, le festività e le ferie, non rispondendo alle e-mail, alle telefonate e ai messaggi e lasciando spento il pc ed il sistema informativo aziendale.

All'interno dell'accordo è possibile individuare precisi spazi temporali in cui il lavoratore ha il diritto di non essere raggiungibile per il datore di lavoro.

E. Gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa

All'interno dell'accordo occorre anche individuare in modo specifico gli strumenti utili per rendere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, per i quali il datore di lavoro deve garantire la sicurezza e l'adeguato funzionamento.

L'accordo di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, così come le eventuali successive modifiche, sono oggetto di comunicazione obbligatoria entro il giorno antecedente a quello di inizio prestazione (art. 23 L. n. 81/2017).

È possibile ovviamente recedere dall'accordo di lavoro agile nelle seguenti modalità:

- accordo a tempo indeterminato: con preavviso di almeno 30 giorni (90 in caso di lavoratori disabili) o senza preavviso in presenza di giustificato motivo;
- accordo a tempo determinato: alla scadenza del termine o prima in presenza di giustificato motivo.

Quanto alla comunicazione da rendere ai fini amministrativi, questa deve avvenire con modalità telematica attraverso il portale www.cliclavoro.gov.it e devono essere indicati i seguenti dati:

- Datore di lavoro: codice fiscale e ragione sociale;
- Lavoratore: nome e cognome, codice fiscale, data e luogo di nascita;
- Rapporto di lavoro: data di inizio, tipologia, PAT, voce di tariffa INAIL;
- Accordo di lavoro agile: data di sottoscrizione, tipologia (tempo indeterminato o determinato).

Il trattamento economico

Sul piano economico, il lavoratore che presta la propria attività lavorativa in regime di lavoro agile ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo uguale a quello applicato ai prestatori che svolgono la propria attività esclusivamente all'interno dell'azienda nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata.

Nessuna difficoltà sussiste a riconoscere trattamenti ulteriori e migliorativi in connessione allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile.

La sicurezza

Quanto agli obblighi in materia di salute e sicurezza occorre ricordare che il datore di lavoro:

- deve garantire il buon funzionamento e la sicurezza degli strumenti aziendali concessi in dotazione al lavoratore che presta la propria attività in regime di lavoro agile;
- fornire al lavoratore un'adeguata informativa avente ad oggetto gli strumenti aziendali in dotazione per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- effettuare una valutazione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di lavoro agile e consegnare un'apposita informativa al lavoratore e al RLS con cadenza almeno annuale.

Il lavoratore dovrà cooperare per l'attuazione delle misure di sicurezza predisposte dal datore di lavoro con riferimento allo svolgimento del rapporto in regime di lavoro agile.

Da ultimo occorre ricordare che non occorre alcuna ulteriore comunicazione ai fini assicurativi (circolare INAIL n. 48/2017).

Lavoro agile: le diversità introdotte con la disciplina emergenziale

Come detto, con i recenti provvedimenti adottati dal Governo per il contenimento della diffusione dell'emergenza epidemiologica da Covid - 19, è stata notevolmente semplificata la procedura di attivazione del lavoro agile ed alcuni obblighi informativi connessi, nonché, per alcune categorie "deboli" di lavoratori, un vero e proprio diritto a rendere la prestazione in regime di smart-working.

Ciò è in particolare avvenuto con:

- Il DPCM del 23 febbraio 2020 ha introdotto semplificazioni nell'utilizzo del lavoro agile a fini di contrasto alla diffusione del Covid-19 e ai suoi effetti limitatamente ad alcuni territori del nord Italia (la cd. zona rossa) e per 14 giorni dall'entrata in vigore del decreto stesso. In particolare, l'art. 3 ha previsto che la modalità di lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017 è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nel rispetto delle predette disposizioni ed anche in assenza degli accordi individuali;

I principali provvedimenti di modifica

- Il DPCM del 25 febbraio 2020 ha esteso, in via provvisoria, l'adozione del lavoro agile sino al 15 marzo 2020 ad ogni rapporto di lavoro subordinato per i datori di lavoro aventi sede legale o operativa in alcune Regioni (Lombardia, Veneto, Liguria, Piemonte, Emilia Romagna e Friuli Venezia Giulia) e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgono attività lavorativa al di fuori di tali territori, nel rispetto delle disposizioni di cui alla L. n. 81/2017, anche in assenza di accordi individuali.
- L'art. 2, c. 1, lett. r) del DPCM 8 marzo 2020, ha previsto (i) la possibilità per i datori di lavoro - fino al termine dell'emergenza ossia sino al 31 luglio 2020 - di attivare la modalità di lavoro agile (c.d. "smart working") 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; (ii) la possibilità di adempiere in via telematica all'obbligo di rendere l'informativa sui rischi per la salute e sicurezza del lavoro (art. 22 L. n. 81/2017), anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL;
- A quanto sopra, si aggiunga che il DPCM di data 11 marzo 2020 raccomanda che (i) in ordine alle attività produttive e alle attività professionali, 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; (ii) per tutte le attività non sospese dal presente decreto si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile; inoltre il presente provvedimento prevede che anche le pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, sono tenute ad assicurare lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente;
- Anche il «*Protocollo Condiviso di regolamentazione della misura per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid -19 negli ambienti di lavoro*» del 14 marzo 2020 ha previsto inoltre che, in riferimento al DPCM 11 marzo 2020, al punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali, utilizzare lo smart-working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga;
- Il D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. Decreto Cura Italia), all'art. 39 prevede che, fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/92 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui al medesimo articolo, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovvate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile;
- La legge di conversione del Decreto Cura Italia ha previsto che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica (in luogo del termine del 30 aprile 2020 precedentemente previsto), i lavoratori dipendenti con disabilità grave o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave hanno

diritto a svolgere la prestazione di lavoro in smart working (ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della L. n. 81/2017), a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. È stata, inoltre, inserita una disposizione secondo cui quanto previsto dall'articolo in esame si applica anche ai lavoratori immunodepressi ed ai familiari conviventi di persone immunodepresse.

- Il DPCM 1 aprile 2020, conferma che le modalità semplificate per l'attivazione dello smart-working possono essere applicate fino al termine dello stato di emergenza (31 luglio 2020) dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti;
- Il DPCM 10 aprile 2020, conferma le predette modalità semplificate per l'attivazione del lavoro agile (assenza di accordo individuale e invio telematico dell'informativa ex art. 22 L. n. 81/2017) e, con riferimento alle attività professionali, raccomanda il massimo utilizzo del lavoro agile se l'attività può essere resa presso il domicilio o a distanza;
- Il DPCM 26 aprile 2020 che, come abbiamo visto, ha confermato le modalità semplificate per l'attivazione del lavoro agile (assenza di accordo individuale e invio telematico dell'informativa ex art. 22 L. n. 81/2017) e, con riferimento alle attività professionali, ancora una volta raccomanda il massimo utilizzo del lavoro agile se l'attività può essere resa presso il domicilio o a distanza.

In sintesi, quindi, sino al termine dello stato di emergenza (31 luglio 2020):

- i. tutte le aziende site sul territorio nazionale potranno attivare il lavoro agile per quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza, in assenza di accordo individuale tra le parti (e della comunicazione preventiva obbligatoria) per effetto dell'esercizio del potere unilaterale del datore di lavoro ed eventualmente ricorrendo ad intese con le rappresentanze sindacali aziendali per disciplinarne le modalità di svolgimento. A tal riguardo è opportuno precisare che sebbene le disposizioni appena analizzate non impongano alle imprese di ricorrere al lavoro agile, essendo tale misura divenuta uno strumento per contenere la diffusione del virus e, quindi, uno strumento di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, è consigliabile adottarlo laddove vi sia la possibilità, onde evitare di incorrere in possibili e future responsabilità ex art. 2087 c.c.;
- ii. tutte le aziende che decideranno di ricorrere a tale modalità di svolgimento del rapporto di lavoro potranno inviare l'informativa relativa alla salute e sicurezza (art. 22 L. n. 81/2017) in modalità telematica utilizzando la documentazione messa a disposizione dall'INAIL;
- iii. i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/92 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui al medesimo articolo hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- iv. ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Come disciplinare il rapporto in assenza di accordi individuali

Come disciplinare lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di lavoro agile in assenza di accordo individuale?

Se è vero che la semplificazione ha riguardato le modalità di attivazione del lavoro agile e che tutti i provvedimenti intervenuti richiamano espressamente il rispetto della disciplina contenuta nella L. n. 81/2017, è altrettanto vero che in assenza di specifiche disposizioni e regole di comportamento solitamente contenute nell'accordo individuale, potrebbe essere difficile gestire i rapporti di lavoro «a distanza».

Mentre infatti alcune aziende potrebbero richiamare i propri dipendenti al rispetto di accordi e/o policy già in essere in materia di lavoro agile, altre imprese non hanno mai attivato tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa prima d'ora e, quindi, potrebbero avere la necessità di dettare alcune regole di comportamento nel rispetto della normativa vigente.

Per tali ragioni potrebbe essere utile adottare un sintetico regolamento aziendale avente ad oggetto lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di lavoro agile, da inviare unitamente all'informativa ex art. 22 L. n. 81/2017 in modalità telematica.

Detto regolamento potrebbe contenere i principi da rispettare nello svolgimento dell'attività lavorativa in regime di lavoro agile con particolare riferimento a quegli aspetti che l'accordo individuale deve contenere e disciplinare (art. 19, L. n. 81/2017):

- l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali;
- l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa;
- i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione.

Di tutti questi, gli aspetti più insidiosi sono sicuramente le **modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo da parte del datore di lavoro, nonché la gestione dei tempi di riposo ed il diritto alla disconnessione del lavoratore**.

Quanto all'esercizio del potere direttivo e di controllo, il datore di lavoro, anche in assenza di accordo individuale di lavoro agile, può svolgere controlli inerenti lo svolgimento della prestazione lavorativa da parte dei propri dipendenti a patto che siano rispettati i limiti imposti dallo Statuto dei Lavoratori ed, in particolare, dagli artt. 2, 3 e 4.

Sono ammessi controlli mirati e proporzionati, anche a distanza su beni aziendali (come il pc e la posta elettronica) nella disponibilità dei lavoratori per esclusive esigenze lavorative e strettamente funzionali alla prestazione lavorativa ognqualvolta si abbia il timore che il dipendente stia commettendo un illecito.

È bene precisare tuttavia che i dati raccolti mediante tali controlli possono essere utilizzati, anche ai fini disciplinari, **esclusivamente a condizione che sia stata data ai lavoratori adeguata informativa circa le modalità di utilizzo di tali strumenti e della possibilità di effettuazione di controlli su di essi nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. n. 196/2003**.

Occorre quindi che il lavoratore sia stato precedentemente edotto del fatto che tali strumenti non possono essere utilizzati per fini personali e che gli stessi potrebbero

essere oggetto di controlli aziendali (art. 4, comma 3 St. Lav.), giacchè in mancanza residua spazio per i soli controlli difensivi, ovvero, ed in maniera sintetica, quelli svolti ex post al fine di intercettare condotte illecite ed in danno del patrimonio e del datore di lavoro (tema sul quale, peraltro, vi è un contrasto in giurisprudenza e per la gestione della cui materia si raccomanda elevata cautela ed attenzione).

Sono invece vietati i controlli effettuati mediante l'installazione sugli strumenti aziendali di software in grado di controllare costantemente e a distanza lo svolgimento o meno della prestazione lavorativa da parte del dipendente, salvo che sia stato stipulato apposito accordo sindacale o vi sia l'autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro. (art. 4, comma 1, St. Lav.)

Anche i dati estrapolati mediante tali strumenti potranno essere utilizzati per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (anche quelli disciplinari), a patto che sia stata data adeguata informativa ai lavoratori. (art. 4, comma 3 St. Lav.)

Tempi di riposo e diritto alla disconnessione

Come abbiamo visto, il lavoro agile è una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che, non essendo rigidamente vincolata ad un preciso orario di lavoro, è certamente più esposta ad un rischio di connessione continua da parte del dipendente con evidenti ripercussioni anche in termini di salute e sicurezza (cd. *burnout*).

Da qui l'obbligo imposto dall'art. 19 L. n. 81/2017 di disciplinare all'interno dell'accordo individuale di lavoro agile il rispetto dei tempi di riposo e il diritto alla disconnessione: «l'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

Come si può evitare, in assenza di accordo tra le parti, che il lavoratore rimanga costantemente connesso e che non rispetti i tempi di riposo?

Una risposta univoca non vi è. In tal senso, è però di sicuro **consigliabile fornire ai lavoratori delle linee guida**, richiamandoli al rispetto della durata massima della prestazione lavorativa – giornaliera e settimanale - e ad evitare l'abuso di telefonate, sms, e-mail al di fuori dell'orario di lavoro, invitandoli a rispettare i tempi di riposo e a disattivare tutti i dispositivi aziendali (pc, posta elettronica ed altri) una volta terminata la prestazione lavorativa.

6.

Gli obblighi di salute e sicurezza in capo al datore di lavoro

Le Fonti

Com'è noto, nel nostro ordinamento esistono, da tempo, obblighi stringenti in capo all'imprenditore per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela della salute dei propri dipendenti.

Tale obbligo trova fondamento giuridico innanzitutto nella lettura combinata degli artt. 32 Cost. (tutela della salute come fondamentale diritto del singolo e della collettività), 35 Cost. (tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni) e 41 Cost. (libertà dell'iniziativa economica privata, purché non rechi danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana).

L'art. 2087 c.c.

I suddetti principi fondamentali trovano concreta applicazione nell'art. 2087 del codice civile che prevede **l'obbligo per il datore di lavoro di adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare la salute psico-fisica dei lavoratori**.

Il limite dell'art. 5 S.L.

Il datore di lavoro, tuttavia, non può disporre direttamente accertamenti sanitari sui propri dipendenti, in quanto ciò incontra il **limite dell'art. 5 Statuto dei Lavoratori** che vieta espressamente accertamenti sanitari sulla infermità per malattia dei dipendenti, e dell'art. 9 Reg. GDPR (n. 679/2016) che considera il dato relativo alla salute del lavoratore come sensibile, non consentendone quindi il trattamento e la conservazione.

Il D.lgs. 81/08

In tale ottica, dunque, il Legislatore demanda al medico aziendale competente aziendale la concreta sorveglianza sanitaria dei lavoratori, come espressamente previsto negli artt. 37 – 42 del D Lgs. n.81/2008 che il Legislatore ha emanato quale testo unico in materia di tutela della salute dei lavoratori.

Specifico dovere dell'imprenditore è quello di adottare il DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi) con il quale deve valutare e prevenire i rischi insiti nell'ambiente di lavoro, i quali si distinguono in rischi "endogeni" ed "esogeni", con l'obbligo eventualmente, ove essi si manifestino nel corso del tempo, di riformulare il relativo documento.

Nel novero dei **rischi «esogeni»**, rientra anche il rischio di contagio da agenti biologici diffusi fra la popolazione. Un esempio è rappresentato dal virus Sars – Cov 2, che certo non origina nel contesto lavorativo, ma in quest'ambito – a causa del contatto ravvicinato fra le persone – può propagarsi ed anche, in dipendenza delle mansioni svolte dal singolo, può risultare addirittura potenziato.

In tale contesto, la diffusione sul nostro territorio del predetto coronavirus ha costretto il Governo italiano, dopo aver decretato il 31 gennaio 2020 lo stato di emergenza nazionale, ad emanare una serie di provvedimenti che hanno profondamente inciso anche sugli obblighi di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in capo alle imprese.

Vediamo come.

Con il DPCM 11 marzo 2020, il Governo ha applicato misure di *lockdown* all'intero Paese, a valere fino al 25 marzo 2020 (prorogate al 3 aprile con DPCM del 22 marzo successivo e poi ulteriormente prorogate al 3 maggio 2020 con DPCM 10 aprile 21020).

Le misure del DPCM sostituiscono integralmente quelle contenute nei precedenti del 8 e 9 marzo, laddove incompatibili - il che significa che queste restano in vigore solo in quanto compatibili con le ultime adottate, fra cui certamente le disposizioni in materia di mobilità giustificata da ragioni di lavoro, salute ed espletamento di attività essenziali alla vita, da certificarsi agli agenti di controllo - e valgono per tutta Italia, anche per le regioni a statuto speciale, compatibilmente con le previsioni statutarie e norme attuative.

All'art. 1, lettera d) è stato previsto che le imprese «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».

Qualora non sia possibile garantire la distanza minima di un metro all'interno dell'azienda, nell'ambito delle attività produttive, allora è fatto obbligo di fornire strumenti di protezione individuale. La norma è stata poi integrata e superata da quella di cui all'art. 16 del DL 18/2020.

L'obbligo di fornire mascherine non è quindi generalizzato.

Inoltre, alla successiva lettera e) si è stabilito che «siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali».

Il Protocollo condiviso Governo – Parti Sociali

Il Protocollo 14
marzo 2020
rinnovato il 24
aprile 2020

Orbene, entrambe le disposizioni vanno lette ed integrate alla luce del **Protocollo sottoscritto in data 14 marzo 2020** il «Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro», su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell'economia, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute, che hanno promosso l'incontro tra le parti sociali.

La precipua finalità del Protocollo è quella di favorire la prosecuzione delle attività produttive in presenza delle necessarie condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione, all'uopo prevedendo finanche come **misura gestionale utile allo scopo il ricorso agli ammortizzatori sociali** con conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, onde proprio permettere alle imprese di tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro.

Il documento, che consiste in 13 punti che seguono la logica della precauzione ed attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria, è stato rinnovato ed integrato in data 24 aprile 2020 ed è stato reso obbligatorio per chiunque, per espressa indicazione del DPCM 26 aprile 2020, che lo inserisce fra i propri allegati.

Ed infatti, al suo interno è previsto che **“la mancata attuazione comporta la sospensione della attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza”**, sanzione che il documento, in quanto espressione della autonomia privata, mai potrebbe realizzare; a ciò pensa il DPCM del 26 aprile 2020, mediante la procedura di giuridificazione conseguente all'integrazione del protocollo tra i precetti della norma.

La sanzione della
sospensione
dell'attività

Altro rilievo degno di nota attiene alla modificabilità in azienda del Protocollo: è espressamente previsto che questa possa e debba essere integrato con “altre” misure **“più incisive o equivalenti secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali”**.

Modificabilità in
sede aziendale

Ciò sta a significare non solo che il Protocollo è adattabile, e quindi modificabile, e che ciò possa avvenire **anche senza un accordo sindacale**, bensì mediante “consultazione” preventiva delle rappresentanze sindacali.

Ma proprio perché la responsabilità è tutta del datore di lavoro, anche ai fini della modificazione, ogni azione di tal tipo è bene venga effettuata con ponderazione, sulla base delle valutazioni sanitarie che il medico competente suggerirà, avendo cura, tuttavia, di **tenere le eventuali modifiche entro il livello minimo di “equivalenza” della loro efficacia sanitaria**, poiché la disposizione prevede espressamente che le misure possono essere adattate, a parità di efficacia, o modificate qualora più incisive, ma mai ridotte.

Vediamo dunque nel dettaglio quali sono le prescrizioni del Protocollo al 24 aprile 2020.

Gli obblighi di “informazione” (Art. 1)

Dépliant informativi
È previsto che l’azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informi tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, **consegnando e/o affiggendo all’ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi dépliant informativi**.

L’informazione al proprio personale è il primo passo fondamentale per evitare il contagio da COVID-19 all’interno dell’azienda.

Contenuti informativa
Oggetto delle informazioni sono le note indicazioni già fornite dalle Autorità sanitarie, ovvero, tra queste, l’obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l’autorità sanitaria, oltre che l’impegno di mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell’igiene.

In tale ottica, dunque, il Legislatore demanda al Medico aziendale competente aziendale la concreta sorveglianza sanitaria dei lavoratori, come espressamente previsto negli artt. 37 – 42 del D Lgs. n.81/2008 che il nostro Stato ha adottato quale testo unico in materia di tutela della salute dei lavoratori.

Modifica del 20 aprile
Inoltre, con il testo del 20 aprile si è previsto che l’azienda fornisca una **informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi**, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

Specifico dovere dell’imprenditore è quello di adottare il DVR (documento di valutazione dei rischi con il quale deve valutare e prevenire i rischi insiti nell’ambiente di lavoro, i quali si distinguono in rischi “endogeni” ed “esogeni”, con l’obbligo eventualmente, ove essi si manifestino nel corso del tempo, di riformulare il relativo documento).

Al fine di rendere effettivo tale adempimento, si suggerisce di portare a conoscenza tali informazioni ai propri dipendenti, invitandoli a prenderne visione, tramite l’inoltro di comunicazioni individuali, ovvero attraverso l’affissione di appositi cartelli in bacheca o in prossimità degli accessi dei locali aziendali.

Le modalità di ingresso in azienda (Art. 2)

La misurazione della temperatura
Si prevede che il personale, prima dell’accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà

superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro alle persone che verranno altresì momentaneamente isolate, fornite di mascherine e non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

La misurazione della temperatura corporea (per quanto non decisiva, potendo una persona asintomatica avere e/o trasmettere il virus) costituisce una prima forma di precauzione atta a prevenire - per quanto possibile - l'ingresso di persone (dipendenti e/o terzi) c.d. «a rischio» nel luogo di lavoro.

Ne consegue così che nel caso di temperatura rilevata superiore a 37,5°, la persona non potrà infatti fare ingresso in azienda e dovrà, con il supporto dell'azienda, avvertire il medico di famiglia e l'autorità sanitaria, per individuare le successive azioni che le stesse riterranno opportuno adottare.

Per quanto riguarda le modalità operative, si suggerisce di incaricare il medico competente ovvero un lavoratore già formato a questa attività (possibilmente un incaricato al primo soccorso).

Il Garante Privacy Il Garante Privacy, sul punto, ha diramato in data 2 marzo 2020 un comunicato proprio in tema di rilevamento della temperatura dei dipendenti all'ingresso del luogo del lavoro così come indicato, precludendo ai datori di lavoro la raccolta a priori e sistematica di informazioni inerenti la presenza di eventuali sintomi influenzali, demandando il compito a soggetti che istituzionalmente svolgono queste funzioni in modo qualificato.

Sennonché, il problema sembra superato in quanto il Protocollo consente la misurazione della temperatura, pur sempre però nel rispetto della normativa GDPR e, dunque, senza registrare il dato a meno che la temperatura rilevata sia superiore ai 37,5°, nel qual caso è possibile identificare l'interessato registrandone la temperatura e documentando le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali.

Inoltre, viene anche specificato:

la finalità: che potrà essere individuata nella prevenzione anti-contagio da Covid-19;

la base giuridica: su cui si dibatte tra “interesse pubblico rilevante” di cui alla lettera g) dell’articolo 9 GDPR e le lettere b) e c) della medesima disposizione. Nessun dubbio, invece, che debba essere inclusa l’implementazione dei protocolli anti-contagio ai sensi dell’art 1 lettera d) del DPCM 11 marzo 2020 così come del resto indicato nella stessa nota protocolare dell’art 2;

il divieto di comunicazione e diffusione del dato (salvo specifica richiesta dell’autorità sanitaria): punto che sviluppo di seguito a proposito dell’art. 11 del Protocollo “Gestione di una persona asintomatica in azienda”;

l’obbligo di adeguamento delle misure tecniche e organizzative adeguate a proteggere i dati: tra le misure organizzative, il Protocollo richiama l’attenzione sulla necessità di individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie;

la durata della conservazione del dato: deve rispettare il principio c.d. Data Retention e, dunque, essere conservato in una forma che consenta l’identificazione dell’interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario allo scopo per il quale sono raccolti.

Il personale positivo che rientra in azienda In sede di accordo di modifica ed integrazione del 24 aprile 2020, il protocollo ha previsto che nel caso di ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all’infezione da COVID 19, questo dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la “avvenuta negativizzazione” del

tampone secondo le modalità previste, rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.

È altresì previsto che qualora l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro debba fornire la massima collaborazione, in modalità tuttavia niente affatto precise.

I test sierologici

Sul punto, trattasi di attività diversa da quella che sta animando uno dei tanti dibattiti in corso riguardo alla possibilità di ricorrere a kit diagnostici rapidi per capire chi ha sviluppato gli anticorpi, in modo da avere il polso reale della diffusione del contagio e capire quali soggetti hanno sviluppato l'immunità per tornare a lavoro.

Ad oggi non esiste una disciplina ad hoc e, quindi, alcuna decisione autonoma potrà essere assunta stante il fatto che il controllo sanitario sulla salute dei lavoratori è sottoposto ai vincoli di cui all'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori, il che comporta che qualsivoglia azione diretta del datore – non, cioè, mediata da soggetti terzi autorizzati – dovrà necessariamente passare per un intervento del legislatore.

Le modalità di accesso dei fornitori esterni (art. 3)

Per l'accesso di fornitori esterni si devono individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale. Va ridotto, per quanto possibile, anche l'accesso ai visitatori.

L'ingresso dei fornitori esterni soggiace alle medesime cautele di cui sopra.

Al riguardo, vengono indicate alcune cautele per gestire la fase di ingresso e di carico/scarico delle merci e di utilizzo dei servizi e, con riferimento al tema della presenza di un servizio aziendale di trasporto, si precisa che va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento.

Evidentemente, tali precauzioni si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.

Con il Protocollo di rinnovo, si è poi previsto che, nel caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) dovessero risultare positivi al tampone COVID-19, **l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria** fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti.

Ed ancora, che la **committente è tenuta a dare all'impresa appaltatrice completa informativa dei contenuti del Protocollo** aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

Pulizia e sanificazione in azienda (art. 4)

Sul punto, le parti firmatarie hanno previsto una articolata quantità di prescrizioni, che i datori di lavoro dovranno rispettare tutte all'interno dei luoghi di lavoro, ovvero:

- l'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago;

Le modifiche del 20 aprile

- nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, l'azienda deve procedere alla pulizia e sanificazione secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla ventilazione dei locali;
- occorre garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi;
- l'azienda in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga) ;
- da ultimo, in sede di modifica del 24 aprile, è stato altresì previsto che nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è **necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti**, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circolare 5443 del 22 febbraio 2020.

Sanificazione straordinaria pre-apertura

Precauzioni igieniche personali (art. 5)

Lavaggio mani: dispenser e fornitura materiali

Viene fatto obbligato alle persone presenti in azienda di adottare tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani.

A tal fine l'azienda è tenuta a mettere a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani per cui si raccomanda una frequente pulizia con acqua e sapone.

Da ultimo, i detergenti per le mani è previsto debbano essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.

Dispositivi di protezione individuale (art. 6)

In materia il Protocollo si spinge a fornire indicazioni di merito e di metodo non troppo esaustive, lasciando enormi margini interpretativi e dubbi applicativi che andranno risolti avendo a riferimento i casi concreti.

Non si comprende infatti il senso di affermare dapprima che *“l'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo di Regolamentazione è fondamentale”* e poi, subito dopo, che *“vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla disponibilità in commercio”*, giacchè in tal modo si è introdotta una raccomandazione rafforzata priva di qualunque effetto pratico.

Ad ogni modo, viene previsto che:

- a) le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità;
- b) data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria;
- c) infine, che è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS.

È prescritto che in mancanza di distanza interpersonale di un metro, qualora non siano possibili altre soluzioni organizzative, è **necessario l'uso delle mascherine, e altri**

Le misure igieniche

Lavorazioni che non garantiscono la distanza di 1 metro

dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

Il Protocollo dispone anche i contenuti del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro, per il quale si prescrive l'adozione di DPI idonei sulla base del complesso dei rischi valutati e a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda.

Mascherine negli spazi comuni

Viene poi previsto, **per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica**, come del resto normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art 16 c. 1).

Lavaggio frequente delle mani

È fatto inoltre obbligo alle persone presenti in azienda di adottare tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani; conseguentemente all'azienda è fatto obbligo di mettere a disposizione idonei mezzi detergenti per una frequente pulizia delle mani, da eseguirsi sempre anche con acqua e sapone (se non disponibili è possibile utilizzare anche un disinfettante per mani a base di alcool con concentrazione di alcool di almeno il 60%).

Infine, al fine di eliminare la potenziale presenza sulle mani del virus, è evidente che può essere **utile mettere a disposizione del proprio personale un gel antisettico per la disinfezione delle mani nel corso dell'attività lavorativa**.

Gestione degli spazi comuni (art. 7)

L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi **deve essere contingentato**, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta e con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone.

È inoltre previsto che il datore debba provvedere alla **organizzazione degli spazi**, alla sanificazione degli spogliatoi ed alla pulizia giornaliera delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

La gestione degli spazi comuni, così come lo strumento della turnazione, sia nei luoghi a disposizione dei lavoratori, sia nelle mense, è un tema di fondamentale importanza, al fine di evitare assembramenti e di ridurre - per quanto possibile - il rischio di contagio all'interno dell'azienda.

Molto utile potrà essere, per la gestione di tale aspetto del Protocollo, l'adozione di segnaletica interna per contingentare gli spazi e delimitare le distanze, unitamente a prassi di modifiche dei turni giornalieri, di modo da scaglionare la maturazione delle pause da parte del personale.

Organizzazione aziendale (art. 8)

Limitatamente al periodo di emergenza, le imprese, anche attraverso intese con le rappresentanze sindacali aziendali, potranno adottare una serie di misure organizzative volte al pieno rispetto delle misure di sicurezza e del distanziamento sociale.

La prevalenza dello smart-working

Anche nella fase di ripresa dell'attività produttiva, lo **smart working** resta la modalità favorita di svolgimento della prestazione, ferma restando la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

L'organizzazione in azienda

Laddove si preveda la presenza fisica dei lavoratori presso l'azienda, è necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una **rimodulazione degli spazi** di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali.

Ove, per la peculiarità dell'attività lavorativa, il dipendente non necessita di particolari attrezzature per lo svolgimento della sua prestazione, per il periodo transitorio, potrà essere posizionato in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni.

Laddove, invece, ci siano ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come, ad esempio, **il riposizionamento delle postazioni di lavoro** adeguatamente distanziate tra loro ovvero, analoghe soluzioni.

L'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con **orari differenziati** che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari.

Al fine di evitare assembramenti negli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (*commuting*), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico, andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette.

In caso di sospensione/riduzione dell'attività, resta fermo il ricorso da parte delle imprese agli ammortizzatori sociali nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione,

Il Protocollo suggerisce, inoltre, la sospensione o l'annullamento di trasferte e viaggi di lavoro. È evidente che tale raccomandazione dovrà essere valutata in ciascun ambito produttivo e disposta secondo le esigenze specifiche dell'azienda.

Gestione entrata e uscita dei dipendenti (art. 9)

Anche la gestione dei dipendenti in entrata ed uscita è un tema di fondamentale importanza, al fine di evitare assembramenti e di ridurre per quanto possibile il rischio di contagio all'interno dell'azienda.

Orari scaglionati

Si favoriscono **orari di ingresso/uscita scaglionati, in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni** (ingressi, spogliatoi, sala mensa).

Si ribadisce, inoltre, che può essere utile mettere a disposizione del personale, in prossimità degli accessi dei locali aziendali, prodotti antisettici, atteso che le porte e le maniglie sono fonti di potenziale contagio e, laddove possibile, occorrerà dedicare una porta all'ingresso ed una all'uscita.

Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione (art. 10)

Al fine di evitare il contatto tra il personale all'interno del sito aziendale, occorrerà limitare gli spostamenti al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali.

Laddove per le **riunioni** non sia possibile far ricorso a collegamenti telematici (Skype, conference call, etc.), rendendosi quindi indispensabile la presenza fisica delle persone, dovrà prevedersi la partecipazione di un numero ridotto di persone e a un metro di distanza interpersonale.

Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione.

Gestione di una persona sintomatica in azienda (art. 11)

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria come la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale.

A questo punto, l'azienda dovrà procedere all'isolamento del lavoratore sospetto e dotarlo, ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

Andranno poi isolate anche gli altri colleghi presenti nei locali dove operava il dipendente contagiato.

In seguito, l'azienda dovrà avvertire immediatamente le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute e collaborare per la definizione degli eventuali contatti stretti e ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena.

Nel periodo dell'indagine, potranno essere richieste agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Sorveglianza sanitaria/medico competente/ RLS (art. 12)

La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo) e vanno privilegiate, in questo periodo, le **visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia**.

Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19, il medico competente deve collaborare con il datore di lavoro e le RLS/RLST e segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti.

Inoltre, potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici (**test sierologici**) qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori.

Alla ripresa delle attività, è opportuno il coinvolgimento del medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19.

In tale ultimo caso, il medico competente, previa **presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza**, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione". (D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41, c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

In tale contesto il ruolo del medico competente è certamente essenziale, attesa la particolare criticità nella quale è attualmente chiamato a svolgere la propria funzione.

In particolare, il Protocollo prevede la prosecuzione della sorveglianza sanitaria, in quanto è evidente che, con tale misura, è possibile intervenire tempestivamente al fine di evitare casi e sospetti di contagio, nonché per le informazioni e le raccomandazioni che il medico competente può fornire nel corso della visita.

Il medico competente deve, quindi, mettere in atto tutte le cautele possibili nella gestione dei dati sanitari sensibili e la comunicazione al datore di lavoro non dovrà prevedere in alcun modo informazioni personali.

In tale periodo, vanno comunque privilegiate le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia.

Lo stato di indifferibilità della valutazione del medico competente e l'assenza di condizioni logistiche idonee potrebbero essere superate con il ricorso alla telemedicina (secondo le linee di indirizzo nazionali del Ministero della Salute: «*Per Telemedicina si intende una modalità di erogazione di servizi di assistenza sanitaria, tramite il ricorso a tecnologie innovative, in particolare alle Information and Communication Technologies (ICT), in situazioni in cui il professionista della salute e il paziente (o due professionisti) non si trovano nella stessa località. La Telemedicina comporta la trasmissione sicura di informazioni e dati di carattere medico nella forma di testi, suoni, immagini o altre forme necessarie per la prevenzione, la diagnosi, il trattamento e il successivo controllo dei pazienti... la prestazione in Telemedicina non sostituisce la prestazione sanitaria tradizionale nel rapporto personale medico-paziente... deve altresì ottemperare a tutti i diritti e obblighi propri di qualsiasi atto sanitario*

»).

Aggiornamento del protocollo di regolamentazione (art. 13)

In azienda, occorrerà costituire un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

Ogni singolo protocollo adottato in azienda assicura efficacia se viene applicato ed aggiornato.

A fronte di ciò, il Protocollo prevede la costituzione di un apposito Comitato in azienda, che prevede anche la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali.

Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, comitati per le finalità del Protocollo, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitaria locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19.

Negli Allegati del DPCM 27 aprile 2020 sono inoltre previsti specifici protocolli che, nel richiamare integralmente le misure previste dal citato protocollo valevole per tutti gli ambienti di lavoro, dettano ulteriori indicazioni operative, in considerazione della peculiarità dell'attività produttiva di riferimento.

Si tratta, più nello specifico dei seguenti settori: edilizia; trasporto e logistica; trasporto pubblico.

Le linee guida dell'INAIL

In vista della riapertura delle attività produttive, l'INAIL ha dettato delle proprie linee guida che, in parte, sono state recepite nel protocollo di sicurezza allegato al citato DPCM 27 aprile 2020.

Le misure di prevenzione prese in esame dall'Istituto possono essere così classificate:

- Misure organizzative;
- Misure di prevenzione e protezione;
- Misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici.

Misure organizzative

Le misure organizzative sono estremamente importanti per molti aspetti, anche quale contributo alla prevenzione primaria e quindi nell'ottica dell'eliminazione del rischio.

La progressiva riattivazione del ciclo produttivo non può prescindere da una analisi dell'organizzazione del lavoro atta a contenere il rischio attraverso rimodulazione degli spazi e postazioni di lavoro, dell'orario di lavoro e dell'articolazione in turni, e dei processi produttivi.

Gestione degli spazi di lavoro

Gli spazi di lavoro devono essere rimodulati nell'ottica del distanziamento sociale compatibilmente con la natura dei processi produttivi. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni, ecc.

Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come ad esempio il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro e l'introduzione di barriere separatorie (pannelli in plexiglass, mobilio, ecc.).

Per gli spazi comuni, comprese le mense aziendali, i punti di ristoro e gli spogliatoi, i servizi igienici deve essere prevista una ventilazione continua degli ambienti, prevedendo altresì una turnazione nella fruizione nonché un tempo ridotto di permanenza all'interno degli stessi, naturalmente con adeguato distanziamento. Nella gestione dell'entrata e dell'uscita dei lavoratori devono essere favoriti orari scaglionati e laddove possibile, prevedere una porta di entrata ed una di uscita dedicate.

Devono essere limitati al minimo indispensabile gli spostamenti all'interno dell'azienda, comunque nel rispetto delle indicazioni aziendali.

Non sono consentite le riunioni in presenza, favorendo il collegamento a distanza o, se le stesse sono necessarie, possono avvenire garantendo un adeguato distanziamento e riducendo al minimo il numero di partecipanti.

L'accesso di fornitori esterni potrà avvenire secondo modalità, percorsi e tempistiche ben definite dall'azienda; per le attività di carico/scarico si dovrà rispettare il previsto distanziamento.

Organizzazione e orario di lavoro

Al fine anche di ridurre il contatto sociale nell'ambiente di lavoro potranno essere adottate soluzioni organizzative innovative che riguardano sia l'articolazione dell'orario di lavoro sia i processi produttivi, limitando anche la necessità di trasferte.

L'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati che favoriscono il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari.

È essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (*commuting*), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo è necessaria un'azione integrata per mitigare questa tipologia di rischio tramite misure organizzative dedicate, ad esempio adottando piani di mobilità adeguati, misure specifiche per disciplinare l'uso dei mezzi pubblici o incentivando forme di trasporto sul luogo di lavoro differenti, anche con il mezzo privato.

In ogni caso, all'interno dei mezzi pubblici oltre al distanziamento sociale è raccomandabile l'uso di mascherine per tutti gli occupanti.

Tenendo altresì conto della commisurazione della produttività rispetto alla reale disponibilità dei lavoratori nella fase di transizione, ove alcuni lavoratori suscettibili, previa valutazione del medico competente, potranno essere ricollocati in altra mansione o essere temporaneamente non idonei a riprendere il lavoro, va effettuata un'analisi dei processi con distribuzione dei compiti, articolazione dei turni, nonché valorizzando, ove possibile, le forme di lavoro a distanza e modulando, anche con utilizzo di tecnologie innovative, l'articolazione stessa del lavoro.

Tra le misure organizzative già ampiamente utilizzate nella prima fase, si richiamano le diverse forme di lavoro a distanza, ove compatibili, soprattutto per le attività di supporto gestionale/amministrativo. Si tratta di una modalità che si è rivelata - pur nelle sue complessità ed in attesa di più specifici indicatori di monitoraggio - una soluzione efficace che, nell'ambito dei servizi ed in molti settori della pubblica amministrazione, ha permesso la continuità dei processi lavorativi e, allo stesso tempo, ha contribuito in maniera sostanziale al contenimento dell'epidemia. Anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro costituirà un utile e modulabile strumento di prevenzione in molti settori. L'utilizzo di tali forme di lavoro a distanza necessita tuttavia di rafforzare le misure di supporto per la prevenzione dei rischi connessi a questa tipologia di lavoro, in particolare fornendo assistenza nell'uso di apparecchiature e software nonché degli strumenti di videoconferenza, incoraggiando a fare pause regolari; in aggiunta, il management dovrà tenere conto della necessità di garantire il supporto ai lavoratori che si sentono in isolamento e a quelli che contestualmente hanno necessità di accudire i figli.

Misure di prevenzione e protezione

In coerenza con i processi di valutazione e gestione del rischio disciplinati dal D.Lgs 81/08 e s.m.i., vanno adottate misure di carattere generale e specifico commisurate al rischio di esposizione a SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro privilegiando misure di prevenzione primaria.

Informazione e formazione

Devono essere adeguate, contestualizzate e, allo stesso tempo, adattate allo specifico ambito lavorativo, in modo da permettere a tutti i lavoratori di comprendere

puntualmente ed esattamente le modalità del rischio, sia valorizzando l'ampia attività comunicativa già fatta rispetto al periodo di chiusura passato, sia anche valorizzando la consapevolezza reciproca del rischio che, proprio per la sua tipologia, vede la prevenzione intrinseca nel distanziamento sociale, nei comportamenti e nelle misure di prevenzione anche individuali.

È quindi imprescindibile mettere in atto un'incisiva ed efficace attività di informazione e formazione, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi; è altresì necessario realizzare un'efficace comunicazione anche finalizzata ad evitare, ad esempio, forme di stigmatizzazione nei confronti di lavoratori che provengono da aree a pregresso maggior rischio nonché a favorire – in tempo di “infodemia” - l'accesso a fonti istituzionali per le informazioni, evitando così il moltiplicarsi di *fake news*.

Pertanto, le principali fonti istituzionali di riferimento sono:

- Ministero della Salute;
- Istituto Superiore di Sanità (ISS);
- Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL);
- Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS);
- Centro europeo per la prevenzione e il controllo delle malattie (ECDC).

Va altresì contestualizzato che la percezione di questo rischio, anche per il grande impatto e la sua straordinarietà ed eccezionalità, crea nei lavoratori una sensazione di insicurezza che può anche agire sugli altri rischi. Quindi la corretta ed intrinseca gestione del rischio, nonché la corretta comunicazione del rischio, unitamente a tutte le altre soluzioni adottate, possono creare un senso di consapevolezza e di adeguatezza delle misure poste in essere.

Misure igieniche e di sanificazione degli ambienti

Nell'attuale situazione di emergenza pandemica da SARS-CoV-2, ciascun individuo è chiamato ad applicare le misure di prevenzione raccomandate al fine di limitare la diffusione dell'infezione. Tali misure, già descritte nei documenti prodotti dal Ministero della Salute e dall'ISS, si concretizzano nei comportamenti da seguire per l'intera popolazione.

Pertanto, in più punti dell'azienda devono essere affissi poster/locandine/brochure che pubblicizzano le suddette misure ed in particolare l'azienda metterà a disposizione idonei mezzi detergenti per una raccomandata frequente pulizia delle mani.

Sarebbe opportuno, soprattutto nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, prevedere, alla riapertura, una sanificazione degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni. In ogni caso va garantita la pulizia giornaliera dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni nonché la sanificazione periodica.

Utilizzo di mascherine e dispositivi di protezione individuali (DPI) per le vie respiratorie

Vanno mappate tutte le attività, prevedendo di norma, per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica, come del resto normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art 16 c. 1).

La valutazione dei rischi nelle singole realtà aziendali è lo strumento adeguato per la determinazione di specifici DPI anche in relazione al complesso dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Indicazioni più specifiche sono state definite per gli operatori della sanità con il documento pubblicato dall'Istituto Superiore di Sanità in materia.

Sorveglianza sanitaria e tutela dei lavoratori fragili

In considerazione del ruolo cardine del medico competente nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in particolare attraverso la collaborazione alla valutazione dei rischi ed alla effettuazione della sorveglianza sanitaria, non si può prescindere dal coinvolgimento dello stesso in un contesto del genere, al di là dell'ordinarietà.

Relativamente alle aziende dove non è già presente il medico competente, in via straordinaria, va pensata la nomina di un medico competente ad hoc per il periodo emergenziale o soluzioni alternative, anche con il coinvolgimento delle strutture territoriali pubbliche (ad esempio, servizi preventivi territoriali, Inail, ecc.) che, come per altre attività, possano effettuare le visite, magari anche a richiesta del lavoratore.

Pertanto, il medico competente va a rivestire un ruolo centrale soprattutto per l'identificazione dei soggetti suscettibili e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da SARS-CoV-2.

I dati epidemiologici mostrano chiaramente una maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione nonché in presenza di alcune tipologie di malattie cronico degenerative (ad es. patologie cardiovascolari, respiratorie e dismetaboliche) che in caso di comorbilità con l'infezione possono influenzare negativamente la severità e l'esito della patologia.

In tale ottica potrebbe essere introdotta la "sorveglianza sanitaria eccezionale" che verrebbe effettuata sui lavoratori con età >55 anni o su lavoratori al di sotto di tale età ma che ritengano di rientrare, per condizioni patologiche, in questa condizione anche attraverso una visita a richiesta. In assenza di copertura immunitaria adeguata (utilizzando test sierologici di accertata validità), si dovrà valutare con attenzione la possibilità di esprimere un giudizio di "inidoneità temporanea" o limitazioni dell'idoneità per un periodo adeguato, con attenta rivalutazione alla scadenza dello stesso.

Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da SARS-CoV-2, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la "visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione" (D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41 c. 2 lett. e-ter), anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia, in deroga alla norma.

In merito a tale tipologia di soggetti, la letteratura scientifica evidenzia che le persone che si sono ammalate e che hanno manifestato una polmonite o una infezione respiratoria acuta grave, potrebbero presentare una ridotta capacità polmonare a seguito della malattia (anche fino al 20-30% della funzione polmonare) con possibile necessità di sottoporsi a cicli di fisioterapia respiratoria. Situazione ancora più complessa è quella dei soggetti che sono stati ricoverati in terapia intensiva, in quanto possono continuare ad accusare disturbi rilevanti descritti in letteratura, la cui presenza necessita di particolare attenzione ai fini dell'emissione del giudizio di idoneità.

Vanno sviluppati in questa fase percorsi *ad hoc* di aggiornamento professionale e raccomandazioni operative per i medici competenti a cura di società scientifiche del settore di riferimento e delle Istituzioni sul tema specifico.

Misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici

Nella fase di transizione, va considerato il rischio di una riattivazione di focolai nei luoghi di lavoro, mettendo quindi in atto una serie di misure volte a contrastarli.

Pertanto, vanno rafforzate, in azienda, tutte le misure di igiene già richiamate e va altresì attuata la procedura del controllo della temperatura corporea sui lavoratori, prima dell'accesso al luogo di lavoro, secondo le modalità di cui al citato Protocollo.

Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5° C, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede (ove presenti), ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni. Rimangono aspetti organizzativi specifici da identificare nei differenti contesti lavorativi.

Relativamente alla gestione di un lavoratore che presenta sintomi mentre è al lavoro, ugualmente saranno seguite le procedure di cui al sopracitato Protocollo. Pertanto, nel caso in cui in azienda un lavoratore sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento, in base alle disposizioni dell'Autorità sanitaria;

l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

L'azienda, anche attraverso il coinvolgimento del medico competente, collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere ai possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Nelle aree maggiormente colpite potranno essere considerate, alla ripresa, misure aggiuntive specifiche come l'esecuzione del tampone per tutti i lavoratori, soprattutto per quei cicli produttivi dove l'indice di prossimità è più alto. Vanno, tuttavia, tenuti in considerazione ed adeguatamente pianificati gli aspetti di sostenibilità di tali misure nell'attuale contesto di emergenza sanitaria.

I contratti a prestazioni corrispettive: possibili soluzioni

Uno dei principali effetti della normativa emergenziale che suscita maggiore attenzione negli operatori economici e, più in generale, in tutti i soggetti, privati e pubblici, che operano nel mercato, è la ripercussione delle limitazioni alla circolazione delle persone ed alla produzione di beni e servizi sulla disciplina dei contratti in corso.

Ed infatti, è evidente che i limiti sempre più stringenti introdotti dal Governo, ai fini del contenimento della diffusione del COVID-19 sul territorio nazionale, hanno necessariamente impattato, da un lato, sulla concreta esigibilità di alcune tipologie di prestazioni, dall'altro, sulla concreta utilità che l'adempimento della prestazione può apportare oggi al creditore, alla luce del mutamento dello scenario macro economico, rispetto a quello sussistente al momento della sottoscrizione del contratto.

Al riguardo, per l'individuazione degli strumenti giuridici utilizzabili dalle parti del rapporto obbligatorio per rimediare allo squilibrio che si è venuto a determinare, in seguito all'entrata in vigore dei provvedimenti governativi e regionali, è opportuno rifarsi alle singole disposizioni normative disciplinanti particolari fattispecie contrattuali, nonché ai principi generali vigenti in materia.

Rimborso dei tioli di viaggio

La prima disposizione normativa d'interesse è contenuta nell'art. 28 del D.L. 2 Marzo 2020 n. 9, il quale disciplina espressamente l'impossibilità di eseguire la prestazione relativa ai contratti di trasporto ed ai pacchetti turistici a causa delle limitazioni in parola, la quale è stata inquadrata da parte del legislatore nell'ambito della impossibilità sopravvenuta della prestazione ex art. 1463 c.c., a norma del quale «*Nei contratti con prestazioni corrispettive, la parte liberata per la sopravvenuta impossibilità della prestazione dovuta non può chiedere la controprestazione, e deve restituire quella che abbia già ricevuta, secondo le norme relative alla ripetizione dell'indebito.*

Più in particolare, l'art. 28 del D.L. n. 9/2020 dispone espressamente che:

«*1. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1463 del codice civile, ricorre la sopravvenuta impossibilità della prestazione dovuta in relazione ai contratti di trasporto aereo, ferroviario, marittimo, nelle acque interne o terrestre stipulati:*

dai soggetti nei confronti dei quali è stata disposta la quarantena con sorveglianza attiva ovvero la permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva da parte dell'autorità sanitaria competente, in attuazione dei provvedimenti adottati ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, con riguardo ai contratti di trasporto da eseguirsi nel medesimo periodo di quarantena o permanenza domiciliare;

b) dai soggetti residenti, domiciliati o destinatari di un provvedimento di divieto di allontanamento nelle aree interessate dal contagio, come individuate dai decreti adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, con riguardo ai contratti di trasporto da eseguirsi nel periodo di efficacia dei predetti decreti;

- c) dai soggetti risultati positivi al virus COVID-19 per i quali è disposta la quarantena con sorveglianza attiva ovvero la permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva da parte dell'autorità sanitaria competente ovvero il ricovero presso le strutture sanitarie, con riguardo ai contratti di trasporto da eseguirsi nel medesimo periodo di permanenza, quarantena o ricovero;
- d) dai soggetti che hanno programmato soggiorni o viaggi con partenza o arrivo nelle aree interessate dal contagio come individuate dai decreti adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, con riguardo ai contratti di trasporto da eseguirsi nel periodo di efficacia dei predetti decreti;
- e) dai soggetti che hanno programmato la partecipazione a concorsi pubblici o procedure di selezione pubblica, a manifestazioni o iniziative di qualsiasi natura, a eventi e a ogni forma di riunione in luogo pubblico o privato, anche di carattere culturale, ludico, sportivo e religioso, anche se svolti in luoghi chiusi aperti al pubblico, annullati, sospesi o rinviati dalle autorità competenti in attuazione dei provvedimenti adottati ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, con riguardo ai contratti di trasporto da eseguirsi nel periodo di efficacia dei predetti provvedimenti; f) dai soggetti intestatari di titolo di viaggio, acquistati in Italia, avente come destinazione Stati esteri, dove sia impedito o vietato lo sbarco, l'approdo o l'arrivo in ragione della situazione emergenziale epidemiologica da COVID-19.

2. I soggetti di cui al comma 1 comunicano al vettore il ricorrere di una delle situazioni di cui al medesimo comma 1 allegando il titolo di viaggio e, nell'ipotesi di cui alla lettera e), la documentazione attestante la programmata partecipazione ad una delle manifestazioni, iniziative o eventi indicati nella medesima lettera e). [...]

3. Il vettore, entro quindici giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, procede al rimborso del corrispettivo versato per il titolo di viaggio ovvero all'emissione di un voucher di pari importo da utilizzare entro un anno dall'emissione. [...]

5. I soggetti di cui al comma 1 possono esercitare, ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo 23 maggio 2011, n. 79, il diritto di recesso dai contratti di pacchetto turistico da eseguirsi nei periodi di ricovero, di quarantena con sorveglianza attiva, di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva ovvero di durata dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle aree interessate dal contagio come individuate dai decreti adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6. In caso di recesso, l'organizzatore può offrire al viaggiatore un pacchetto sostitutivo di qualità equivalente o superiore, può procedere al rimborso nei termini previsti dai commi 4 e 6 dell'articolo 41 del citato decreto legislativo 23 maggio 2011, n. 79, oppure può emettere un voucher, da utilizzare entro un anno dalla sua emissione, di importo pari al rimborso spettante».

Tale normativa, seppure limitata nella sua portata applicativa alle ipotesi dalla stessa previste, ovvero al rimborso dei titoli di viaggio e dei pacchetti turistici, costituisce sicuramente un punto di partenza importante, in quanto con la stessa il Legislatore ha espressamente inquadrato gli effetti della limitazione alla circolazione delle persone sul territorio nazionale nell'alveo dell'art. 1463 c.c., così sancendo un principio sicuramente estensibile in via interpretativa a fattispecie analoghe, per il quale ogni qualvolta i provvedimenti restrittivi della circolazione e/o della produzione determinano l'impossibilità materiale di eseguire la prestazione contrattuale, il contratto può considerarsi risolto per impossibilità sopravvenuta non imputabile ad una delle parti, ai

sensi dell'art. 1463 c.c., e dunque se una delle parti ha già eseguito la propria prestazione ha il diritto di ripetere dall'altra quanto già corrisposto.

Tale diritto alla ripetizione da parte del soggetto che ha già eseguito la propria prestazione viene, tuttavia, limitato nelle ipotesi contemplate dalla normativa in parola, la quale, con la probabile finalità di limitare gli impatti economici negativi dei provvedimenti emergenziali nei settori del trasporto e del turismo, ha previsto che, in luogo del corrispettivo, la Società esercente i servizi di trasporto o turistici possa emettere un voucher di pari importo da utilizzare da parte dell'utente entro l'anno dall'emissione.

Rimborso dei contratti di soggiorno e risoluzione dei contratti di acquisto di biglietti per spettacoli, musei e altri luoghi della cultura

La disciplina sopra esaminata e, dunque, l'espressa riconducibilità degli effetti delle misure previste dal D.L. 23 febbraio 2020 n. 6, ovvero la sospensione della gran parte delle attività e dei servizi rivolti al pubblico, nell'ambito della risoluzione impossibilità sopravvenuta della prestazione, è stata estesa ad opera del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 (il cd. Decreto Cura Italia), anche alle ipotesi di sospensione delle attività culturali.

L'art. 88 di tale ultima disposizione, infatti, prevede espressamente che:

«1 Le disposizioni di cui all'articolo 28 del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9 si applicano anche ai contratti di soggiorno per i quali si sia verificata l'impossibilità sopravvenuta della prestazione a seguito dei provvedimenti adottati ai sensi dell'articolo 3 del decreto legge 23 febbraio 2020 n. 6.

2. A seguito dell'adozione delle misure di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b) e d) del decreto del Presidente del Consiglio 8 marzo 2020 e a decorrere dalla data di adozione del medesimo decreto, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1463 del codice civile, ricorre la sopravvenuta impossibilità della prestazione dovuta in relazione ai contratti di acquisto di titoli di accesso per spettacoli di qualsiasi natura, ivi inclusi quelli cinematografici e teatrali, e di biglietti di ingresso ai musei e agli altri luoghi della cultura.

3. I soggetti acquirenti presentano, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, apposita istanza di rimborso al venditore, allegando il relativo titolo di acquisto. Il venditore, entro trenta giorni dalla presentazione della istanza di cui al primo periodo, provvede all'emissione di un voucher di pari importo al titolo di acquisto, da utilizzare entro un anno dall'emissione. [...]»

Anche in tali ultime fattispecie, dunque, la scelta legislativa è stata quella di ricondurre la sospensione delle attività tra le ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione, lasciando all'esercente del servizio la scelta tra il rimborso del valore del biglietto e l'emissione di un voucher sostitutivo di pari importo.

Disposizioni in materia di ritardi o inadempimenti contrattuali derivanti dall'attuazione delle misure di contenimento

L'ultima disposizione della disciplina emergenziale, che rileva ai fini dell'individuazione dei principi generali applicabili analogicamente in materia di contratti, è l'art. 91 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, il quale seppur riguardante in particolare il settore dei contratti pubblici, deve ritenersi di evidente rilievo poiché sancisce un principio generale che trascende il singolo settore di riferimento.

Ed invero, tale ultima disposizione, modificando l'articolo 3 del D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, introduce il nuovo comma 6 bis, a norma del quale «*Il rispetto delle misure di contenimento di cui presente decreto è sempre valutata ai fini dell'esclusione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1218 e 1223 c.c., della responsabilità del debitore, anche relativamente all'applicazione di eventuali decadenze o penali connesse a ritardati o omessi adempimenti*».

Orbene, la rilevanza della predetta modifica è di tutta evidenza, giacché mentre le disposizioni precedentemente esaminate incidevano sul meccanismo di risoluzione del contratto, inquadrandolo nell'ambito dell'art. 1463 c.c., con tale ultima previsione il legislatore introduce una sorta di «esimente» per la parte inadempiente, escludendo la responsabilità contrattuale del debitore per gli eventuali danni causati al creditore dall'inadempimento, ovvero dal ritardato adempimento, ogni qualvolta questi siano riconducibili al rispetto di una delle misure di contenimento di cui alla normativa emergenziale.

In altre parole, in considerazione della straordinarietà e dell'incisività dei provvedimenti governativi e regionali, adottati ai fini del contenimento della diffusione del COVID-19 sul territorio nazionale, si è ritenuto opportuno prevedere espressamente, seppur limitatamente ai contratti pubblici (ma come già sopra precisato, il principio deve ritenersi senz'altro estensibile al settore privatistico), una deroga ai due principi cardine in materia di obbligazioni, ovvero a quello della «responsabilità contrattuale» ed a quello del «risarcimento del danno».

L'impatto della normativa emergenziale sui contratti in corso

La breve disamina delle disposizioni sopra riportate è funzionale per fare un po' di chiarezza circa le sorti dei contratti in corso, che hanno subito un impatto dalla normativa emergenziale degli ultimi mesi: si pensi ad esempio, tra i tanti, a tutti i contratti preparatori e funzionali all'avvio delle attività turistiche ovvero stagionali, i quali si trovano momentaneamente sospesi in un limbo di incertezza, a causa dell'impossibilità di conoscere con esattezza i tempi ed i modi della ripresa della circolazione delle persone e delle attività produttive.

A tal fine, il punto di partenza per qualsiasi inquadramento logico-giuridico delle fattispecie in esame è rappresentato dalla circostanza per cui i provvedimenti legislativi emanati per far fronte all'emergenza COVID-19 integrano una causa di forza maggiore e, dunque, determinano una causa di risoluzione del rapporto obbligatorio non imputabile al debitore, per la quale di regola quest'ultimo non potrà essere chiamato a rispondere del risarcimento del danno causato dal proprio inadempimento.

Ed infatti, in materia di impossibilità sopravvenuta della prestazione per causa non imputabile al debitore, l'art. 1256 c.c. dispone che «*l'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile*»; ed è questo il caso ad esempio in cui una parte abbia prenotato un soggiorno nel periodo di validità del divieto di circolazione, per il quale l'impossibilità della persona di fruire della permanenza programmata deve senz'altro ricondursi alla causa di forza maggiore, costituita proprio dal divieto di circolazione sul territorio.

Ciò tuttavia, la disciplina codicistica prende in considerazione anche l'ipotesi, forse più aderente ai casi in oggetto, in cui tale impossibilità sia solamente temporanea.

Al riguardo il secondo comma dell'art. 1256 c.c. prevede che «*se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell'inadempimento. Tuttavia, l'obbligazione si estingue se l'impossibilità perdura fino a*

quando, in relazione al titolo dell'obbligazione o alla natura dell'oggetto, il debitore non può più essere ritenuto obbligato a eseguire la prestazione ovvero il creditore non ha più interesse a conseguirla».

Due sono dunque le ipotesi di impossibilità temporanea che si possono verificare nella pratica e che incidono con diversa intensità sui rapporti giuridici in corso: la prima, si ha quando la prestazione di una delle parti, a causa dei provvedimenti normativi emanati negli ultimi mesi, divenga definitivamente impossibile, ed in tal caso si ha l'estinzione dell'obbligazione per causa non imputabile e dunque il debitore è liberato dal vincolo obbligatorio; la seconda, invece prende in considerazione le ipotesi in cui tale impossibilità sia solo temporanea, prevedendo che, in simili casi, non si determini l'estinzione del vincolo obbligatorio, ma il debitore non sia responsabile per il ritardo e, quindi, non possa essere chiamato a rispondere degli eventuali danni causati per tale motivo al creditore.

Tuttavia, in tale ultima ipotesi, il debitore sarà comunque liberato, qualora il creditore, a causa del trascorrere del tempo, non abbia più interesse a ricevere la prestazione, dovendosi valutare tale interesse come la concreta utilità perseguita dalla parte al momento della conclusione del contratto.

Dal punto di vista delle conseguenze di tali eventi sul regolamento contrattuale, le fattispecie in esame devono ricondursi, per tutto quanto detto in precedenza, nell'ambito della risoluzione del contratto per impossibilità sopravvenuta della prestazione, ai sensi dell'art. 1463 c.c., tutte le volte che questa, come conseguenza dei vincoli legislativi in vigore, sia divenuta definitivamente e totalmente impossibile.

Nel caso, invece, in cui la prestazione divenga, solo parzialmente impossibile, in luogo della risoluzione del contratto, trova applicazione la diversa disciplina prevista dall'art. 1464 c.c., a norma del quale, «Quando la prestazione di una parte è divenuta solo parzialmente impossibile, l'altra parte ha diritto a una corrispondente riduzione della prestazione da essa dovuta, e può anche recedere dal contratto, qualora non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale».

In tale ultima ipotesi, dunque, la risoluzione del contratto si ha soltanto se il creditore, in seguito alla parziale impossibilità della prestazione contrattuale, non conservi più un apprezzabile interesse ad ottenere la parte della prestazione ancora possibile.

L'eccessiva onerosità sopravvenuta della prestazione

Un ulteriore rimedio codicistico che viene in soccorso degli operatori giuridici, nell'ambito dei contratti ad esecuzione continua o periodica, ovvero ad esecuzione differita, è quello della eccessiva onerosità sopravvenuta.

Ed infatti, in taluni casi può accadere che la prestazione non divenga totalmente o parzialmente impossibile, ma l'esecuzione della stessa, a causa della normativa emergenziale attualmente in vigore, sebbene possibile, divenga eccessivamente onerosa per una delle parti.

Al riguardo, si potrebbe fare l'esempio delle assunzioni stagionali, precedute da una lettera di impegno da parte della struttura alberghiera, le quali in linea di principio non sono impossibili da attuare, in considerazione dell'apertura di tali strutture, ma la cui esecuzione, tuttavia, oggi sarebbe eccessivamente onerosa in considerazione del blocco alla circolazione e, dunque, dell'assenza di clientela.

Al riguardo l'art. 1467 c.c. prevede testualmente che «Nei contratti a esecuzione continua o periodica, ovvero a esecuzione differita, se la prestazione di una delle parti

è divenuta eccessivamente onerosa per il verificarsi di avvenimenti straordinari e imprevedibili, la parte che deve tale prestazione può domandare la risoluzione del contratto, con gli effetti stabiliti dall'articolo 1458».

In tali casi, dunque, non sembra potersi invocare l'impossibilità oggettiva della prestazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1463 c.c., la quale resta in linea teorica eseguibile dalle parti, ma si potrebbe richiedere comunque la risoluzione del contratto, invocando l'eccessiva onerosità sopravvenuta nell'attuazione dello schema contrattuale originariamente concordato, ex art. 1467 c.c.

LABLAW

Sede di Milano

Corso Europa, 22
20122 Milano
Tel: +39 02 30 31 11
Fax: +39 02 30 31 12

Sede di Napoli

Via Dei Mille, 16
80122 Napoli
Tel: +39 081 25 12 3546
Fax: +39 081 40 90 22

Sede di Genova

Via Fiasella, 3 Int. 17
16121 Genova
Tel. +39 010 58 72 78
Fax. +39 010 59 45 08

Sede di Pescara

Strada Comunale Piana, 3
65129 Pescara
Tel. +39 085 54 024
Fax. +39 085 43 17 582

Sede di Roma

Via Delle Tre Madonne, 8
00197 Roma
Tel: +39 06 80 73 201
Fax: +39 06 80 88 208

Ufficio di Bologna

Via Santa Margherita 2
40123 Bologna
Tel. +39 051 234 883
Fax. +39 051 234 883

Sede di Padova

Piazza Alcide De Gasperi, 47
35122 Padova
Tel. +39 049 66 17 46
Fax. +39 049 65 83 92

Sede di Bari

Corso Vittorio Emanuele II, 30
70128 Bari
Tel: +39 0883 40 37 72
Fax: +39 0883 48 13 72

Segui LabLaw



LABLAW

www.lablaw.com