



**MMBA**  
**STUDIO LEGALE**  
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

**NEWSLETTER 62/2020**

**SOMMARIO**

**FOCUS**

- Nota sui principali problemi applicativi della normativa in materia di Covid-19

**NORMATIVA SCARICABILE**

- **D.L.18.2.2020**
- **Protocollo 14.3.2020**

**CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE**

- **Circolare Confindustria 15.3.2020**



## FOCUS

### Nota sui principali problemi applicativi dei provvedimenti di contrasto al Covid-19

#### *Premessa*

Gli eventi di questi ultimi due mesi, certamente straordinari ed imprevisti, hanno richiesto l'adozione di una serie di provvedimenti che il Governo, Regioni e Ministeri hanno preso a tutela del bene primario della salute di tutti i cittadini.

Si tratta, come è del resto normale in queste circostanze, di provvedimenti succedutisi a breve o brevissima distanza di tempo, non sempre ben coordinati tra di loro, e che, a causa del rapido incalzare degli eventi, lasciano spazio a diversi interrogativi.

Per questa ragione abbiamo deciso di fare un focus sulla situazione determinatasi a seguito della diffusione del Covid-19, via via pubblicando i principali interventi normativi adottati dall'inizio dell'emergenza sanitaria accompagnandoli con un breve commento dedicato ad affrontare i principali nodi applicativi che la loro adozione comporta.

Prima di affrontare i singoli argomenti è ben tuttavia fare una premessa di metodo, che al tempo stesso fornisce anche un criterio che deve orientare l'interprete nell'applicazione dei provvedimenti finora intervenuti.

La normativa adottata è finalizzata ad un unico obiettivo, quello di salvaguardare la salute pubblica a fronte della grave situazione di epidemia, ora di pandemia, che è in atto.

Non si tratta solo di un'osservazione scontata, ma anche di un preciso criterio interpretativo: le norme che sono state adottate in qualche caso confliggono con dei diritti costituzionalmente garantiti. Il conflitto tra diritti costituzionalmente garantiti è normalmente risolto con il criterio del bilanciamento tra i diversi valori costituzionali. Nella situazione attuale, il valore rappresentato dalla necessità di preservare il bene della salute pubblica e di ridurre al minimo il contagio deve ritenersi assumere un valore ed una posizione prioritaria, e come tale prevalente in caso di conflitto con altri e diversi valori costituzionali.

\*\*\*

#### *Le prerogative imprenditoriali*

Fatta questa premessa, può ora iniziarsi ad affrontare il primo punto, che riguarda il rapporto tra normativa che si chiamerà di emergenza e svolgimento dell'attività produttiva.

La normativa emanata dalla metà di gennaio in avanti ha certamente inciso sull'attività delle imprese, ma non ha fatto venire meno le prerogative imprenditoriali. Il recente DPCM 11 marzo 2020 ha tuttavia previsto una sospensione molto ampia delle attività commerciali che non rientrino nell'elenco di cui all'All. n. 1 del Decreto.

Ciò posto, sorge subito un primo interrogativo in ordine alla natura giuridica e soprattutto alla cogenza sia del DPCM del 11 marzo che del Protocollo del 14 marzo.

Quest'ultimo, come è noto, è un accordo interconfederale e dunque, giuridicamente, un atto che impegna solo le associazioni firmatarie. D'altro canto va anche tenuto conto che lo stesso DPCM del 11 marzo 2020 all'art. 1 punto 9 favorisce le intese sindacali in ordine ai punti 7 e 8 tra cui l'assunzione di protocolli anti-contagio (punto 7 lett.d). Dimodoché o un datore di lavoro è obbligato all'osservanza del Protocollo del 14 marzo, in quanto iscritto alla associazione datoriale che lo ha sottoscritto; oppure decide di dare comunque applicazione a quanto in esso contenuto; oppure, ed infine, adotta egli stesso dei propri protocolli anti-contagio. Proprio in considerazione della interazione tra ambiente esterno ed interno, infatti, la mancata adozione di una qualsiasi misura di prevenzione non potrebbe che determinare l'insorgenza di una responsabilità di natura civile e penale nei confronti dei soggetti inattivi.

Altro aspetto delicato riguarda la natura, se cogente o non, delle prescrizioni del DPCM 11 marzo 2020.

Il Governo infatti, per quelle attività non sospese adotta elle "raccomandazioni".

Non si tratta all'evidenza di prescrizioni cogenti, ma nemmeno di consigli. Mutuando quanto si afferma in ordine alle direttive dell'Unione Europea, può dirsi che il DPCM impone un vincolo di scopo. Le raccomandazioni in esso contenute vincolano cioè di datore di lavoro a predisporre quelle misure che possono essere ritenute, a sua discrezione e valutazione in quanto "capo" dell'impresa ai sensi dell'art. 2086 c.c., come quelle necessarie ad assicurare una tutela contro possibilità di contagio.

\*\*\*

Per quanto riguarda le attività produttive il DPCM 11 marzo 2020 non introduce nessun blocco, ma "raccomanda" di incentivare al massimo lo *smart working* (SW), nonché la sospensione dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione.

Dunque la prima grande distinzione che occorre operare è tra imprese la cui attività è sospesa ed attività che invece

continuano a svolgersi, sia pur con una serie di modalità operative che saranno esaminate più avanti.

\*\*\*

### ***Le attività sospese***

Per quanto riguarda le attività sospese occorre fare un'ulteriore distinzione, tra le attività che il DPCM 11 marzo 2020 – o anche altri provvedimenti – hanno sospeso autoritativamente, e altre attività di cui si raccomanda solamente la sospensione.

Per quanto riguarda le prime, la sospensione dell'attività produttiva non è dovuta ad una decisione dell'imprenditore, ma è imposta dall'esterno, in virtù di un provvedimento autoritativo.

Si è dunque dinanzi ad una tipica **situazione di impossibilità sopravvenuta** che, secondo il Codice civile, esonera il lavoratore dallo svolgimento della prestazione, ma esonera anche il datore dall'obbligo di corrispondere la retribuzione.

Naturalmente l'imprenditore può decidere autonomamente se sospendere l'attività o meno; lo stesso DPCM 11 marzo 2020 (ma anche quelli adottati in data 8 e 9 marzo) “raccomanda” la sospensione di tutte le attività dei reparti non indispensabili alla produzione.

Nel caso in cui la sospensione, come è avvenuto nei giorni passati, sia frutto di una decisione autonoma dell'imprenditore, la retribuzione sarà comunque dovuta, salvo l'intervento della CIGO o della Cassa in deroga, come si vedrà più avanti.

Parzialmente diverso è il caso delle attività dei reparti cui fa riferimento il recente DPCM. È vero che le attività di questi non è sospesa direttamente per atto autoritativo, ma è solo “raccomandata”, ma è anche vero che la sospensione è funzionale alla tutela della salute pubblica. Dunque, ove non sia possibile ricorrere allo SW, ovvero ricorrere alla fruizione di ferie o permessi (si veda più avanti), dovrebbe ricorrere una situazione di impossibilità della prestazione dovuta ad eventi transitori e non imputabili (art. 11 D.lgs. n. 148/2015) con conseguente intervento della CIGO.

\*\*\*

### ***L'intervento degli ammortizzatori sociali***

Tutte le situazioni appena sopra esaminate sono ora accomunate dal recente D.L n.18/2020 che ammette l'intervento della CIGO nei confronti dei datori di lavoro che sospendano o riducano l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza Covid-19.

In tema di ammortizzatori sociali, il Decreto Legge interviene sostanzialmente estendendo all'intero territorio nazionale i provvedimenti già adottati nel corso dell'emergenza per i Comuni della “zona rossa”.

In particolare, il provvedimento prevede:

- una causale specifica e tipica (“emergenza COVID-19”) di collocamento in **cassa integrazione ordinaria** per i datori di lavoro che sospendano o riducano l’attività lavorativa con effetto retroattivo dal 23 febbraio 2020, per una durata massima di nove settimane (da esaurirsi comunque entro il mese di agosto 2020).

Quanto al procedimento, il D.L. n. 18/2020 mantiene fermo l’obbligo di informazione e consultazione sindacale, da svolgersi per via telematica e nel termine abbreviato di 3 gg. dall’inizio della comunicazione preventiva, derogando ai termini procedurali previsti dal D.Lgs. n. 148/2015.

La domanda di accesso al beneficio dell’integrazione salariale può 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.

I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale concessi a norma del D.L. n. 18/2020 non sono conteggiati ai fini del superamento dei limiti di durata della CIGO previsti dalla disciplina generale (24 mesi nel quinquennio) e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste.

Le imprese che presentano domanda di accesso al beneficio speciale non sono tenute al pagamento della contribuzione addizionale.

I lavoratori beneficiari del trattamento devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020, tuttavia non è richiesto il requisito di anzianità aziendale previsto dalla disciplina generale (anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni presso l’unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento).

Il ricorso alla cassa integrazione è esteso ai datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale – FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti. In tal caso, il trattamento (assegno ordinario) su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell’INPS

Il DL prevede la possibilità di sospensione della CIGS e dell’assegno di solidarietà per le imprese che vi avessero fatto ricorso prima dell’emergenza sanitaria e sostituzione con l’ipotesi speciale di CIGO.

- la **cassa integrazione in deroga** per i datori di lavoro del settore privato (compreso quello agricolo, ma esclusi i datori di lavoro domestico), che non possano beneficiare dei vigenti strumenti di sostegno al reddito, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo massimo di nove settimane.

Detto trattamento può essere riconosciuto dalle Regioni e Province autonome: a) previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti; b) senza necessità di accordo per le imprese che occupano sino a cinque lavoratori.

Ai lavoratori interessati è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

Il D.L. n.18/2020 non interviene sull'argomento, e dunque, dovrebbe ritenersi che, ad oggi, non vi sia un obbligo di far precedere la fruizione della CIGO dall'esaurimento delle **ferie maturate**. Anzi vi è per il vero una Circolare Inps (n. 139/2016) che sostiene il contrario. Per la Cassa in deroga invece un siffatto obbligo era espressamente previsto.

È anche vero che però la fruizione dell'intero periodo feriale maturato costituisce una prassi molto diffusa che in verità potrebbe essere mantenuta. Il Codice civile all'art. 2109 c.c. prevede che sia il datore di lavoro a fissare unilateralmente il periodo di fruizione delle ferie, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e del lavoratore. Inoltre sia il Dpcm 11 marzo 2020 espressamente invita i datori di lavoro a fare ricorso alle ferie maturate. Sicché potrebbe dirsi che una possibilità del genere sia in qualche modo legittimata, sia pur indirettamente.

Per i periodi maturandi la situazione è più delicata. A rigore, l'art. 2109 c.c. non potrebbe essere richiamato, il lavoratore nel caso di mancato intervento della Cassa integrazione potrebbe reclamare la retribuzione e comunque volersi mantenere un periodo feriale per il futuro.

\*\*\*

***Congedi parentali e le indennità per i lavoratori dipendenti e non***

Molto articolata e complessa è la disciplina sui congedi parentali.

Il senso dell'intervento è quello di agevolare i genitori nel periodo di chiusura delle attività scolastiche prevedendo dei congedi retribuiti o non, a seconda dell'età dei figli, ed a condizione che si verifichi uno stato di necessità, ove cioè non vi siano altri genitori disponibili alla cura dei figli.

Il D.L. n. 18/2020 prevede che le famiglie possano godere di un periodo di 15 giorni aggiuntivo rispetto agli ordinari **congedi parentali**. Il periodo di congedo addizionale sarà indennizzato con il 50% della retribuzione con riferimento ai figli di età non superiore ai 12 anni, mentre non sarà indennizzato, ma potrà essere comunque fruito, con riferimento ai figli di età compresa fra i 12 ed i 16 anni.

Nell'ipotesi in cui alcuni genitori abbiano già fruito, nel periodo dal 5 marzo ad oggi di ordinari congedi parentali, questi verranno convertiti nella tipologia di cui all'articolo all'esame e non computati (né indennizzati). Anche i genitori iscritti alla Gestione Separata potranno fruire del congedo speciale di 15 giorni che verrà indennizzato con 1/365 del reddito per i figli sino a 12 anni.

Per poter fruire del congedo nel nucleo familiare non vi deve essere altro soggetto che benefici di strumenti di sostegno al reddito o genitore disoccupato o non lavoratore e, sussistendo i requisiti, può essere goduto alternativamente da entrambi i genitori (fermo restando il massimo previsto di 15 gg).

Per i figli con disabilità non si applica il limite di età.

Inoltre, per i soli genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, è prevista la possibilità di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi **senza corresponsione di indennità** né riconoscimento di contribuzione figurativa.

In alternativa alle misure sopra elencate, è prevista la possibilità di optare per la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro.

Per quanto riguarda i **permessi retribuiti ex art. 33, L.n.104/1992** si prevede l'incremento dei permessi ex art. 33 L. 104/1992 di ulteriori 12 giorni complessivamente da utilizzare nei mesi di marzo e aprile 2020.

Il D.L- n. prevede anche delle **indennità** per i professionisti, co.coc.co., lavoratori autonomi e stagionali.

Per i liberi professionisti, per i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, e per i lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e la data di entrata in vigore del nuovo decreto, è prevista un'indennità a carico dell'INPS, che non concorrerà alla formazione del reddito, per il mese di marzo pari a 600 euro.

\*\*\*

***I lavoratori che continuano a svolgere la loro prestazione. Gli obblighi di sicurezza e prevenzione***

Ove le attività non siano sospese, possono verificarsi due situazioni: i lavoratori continuano a svolgere



regolarmente la loro prestazione di lavoro, i lavoratori sono collocati in SW.

Per quanto riguarda la prima ipotesi - e cioè il caso in cui i lavoratori continuino a svolgere regolarmente la loro prestazione - i profili più delicati riguardano le misure da adottare **per la tutela della salute e della sicurezza** dei lavoratori.

Il recente DPCM del 11 marzo 2020 ha introdotto una serie di misure, o meglio di “raccomandazioni” in base alle quali nelle attività produttive e professionali non soggette a sospensione, si raccomanda:

- a) l’attuazione del massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- b) l’incentivazione delle ferie e dei congedi retribuiti per i dipendenti nonché degli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- c) la sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;
- d) l’assunzione di protocolli di sicurezza anti-contagio e l’adozione di strumenti di protezione individuale là dove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento;
- e) l’incentivazione delle operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali.

Il Governo invita poi nelle sedi dove vengono svolte attività produttive la massima limitazione degli spostamenti all’interno dei siti; il contingentamento dell’accesso agli spazi comuni; l’adozione di forme di lavoro agile.

Il 14 marzo è stato adottato il Protocollo condiviso sulla adozione delle misure di contrasto al Covid-19 sui luoghi di lavoro. Il Protocollo ribadisce innanzitutto le misure contenute nel DPCM del 11 marzo e contiene poi una serie di altre prescrizioni sulle quali ci si soffermerà immediatamente.

Va qui subito chiarito come la situazione creatasi a causa della diffusione del Covid-19 sia una situazione esterna al luogo di lavoro: il rischio in altri termini, non deriva da una particolarità dell’ambiente in cui si svolge la prestazione, ma è un rischio di carattere generale, presente sia all’interno che all’esterno dei luoghi di lavoro. Ciò non toglie però che il luogo di lavoro – così come ogni altro luogo – possa rappresentare un fattore di possibile contagio. Di qui l’obbligo per il datore di lavoro di adottare le misure anche solo “raccomandate” dalla pubblica autorità in ottemperanza all’art. 2087 c.c.. Ma va tenuto presente che gli obblighi che scaturiscono dai provvedimenti della pubblica autorità siano obblighi che



agiscono dall'esterno rispetto ai singoli rapporti di lavoro. In altri termini pur rimanendo aree distinte, si possono verificare, e di fatto si verificano, delle interazioni tra ambiente esterno ed ambiente interno ai luoghi di lavoro, ma ciò nondimeno, occorre che la distinzione tra area esterna ed area interna sia mantenuta

Questa impostazione ha un immediato riflesso sulla necessità o meno di aggiornare il documento di valutazione di rischi.

Come è noto, l'art. 29, c. 3, del D.Lgs. n. 81/2008, impone che il documento di valutazione dei rischi «deve essere immediatamente rielaborat(o), nel rispetto delle modalità» di cui all'art. 28, commi 1 e 2, «in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità», con il conseguente aggiornamento delle misure di prevenzione. Il documento contiene una «valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza» (art. 2, lett. q; art. 28). Alla luce di tali previsioni, ci si è dunque chiesti se il rischio di contagio da coronavirus debba essere preso in considerazione dal datore di lavoro aggiornando la valutazione dei rischi già effettuata ed il relativo documento.

E tuttavia, trattandosi di una situazione ambientale diffusa su tutto il territorio nazionale si ritiene che non vi sia necessità di procedere ad un aggiornamento del documento di valutazione dei rischi. Niente si oppone, però, a che esso venga aggiornato in base alla nuova situazione.

In ogni caso è necessario che venga fornita un'adeguata informativa ai lavoratori in ordine alle misure anti contagio che la totalità dei cittadini deve osservare; che siano assicurati degli ambienti di lavoro in cui sia mantenuta la distanza di sicurezza, dotando in alternativa il personale di adeguati strumenti di protezione (ad es. guanti e mascherine). Potrà essere opportuna la modifica degli orari di lavoro o di entrata e di uscita, onde evitare degli assembramenti, così come adottare degli orari sfalsati nelle mense aziendali. Sono sospese le trasferte e le riunioni in presenza, o comunque, ove non sia possibile utilizzare la modalità della riunione a distanza, debbono

avvenire con il minor numero possibile di persone e con osservanza della distanza di sicurezza.

Da questo punto di vista, il Protocollo contiene una serie di indicazioni utili, per quanto riguarda le misure di igiene in azienda, i dispositivi di protezione personale e la gestione degli spazi comuni.

Il Protocollo prende anche posizione su uno degli aspetti più controversi e cioè quello dei controlli che il datore di lavoro potrebbe voler disporre all'esterno del luogo di lavoro, in particolare per ciò che riguarda l'adozione di **sistemi di rilevazione della temperatura** corporea, similmente a quanto avviene negli aeroporti.

Il garante privacy in realtà è già intervenuto con un provvedimento del 2 marzo che ha escluso la legittimità di una prassi del genere, affermando che il datore di lavoro non può sostituirsi alle autorità pubbliche. Ma va opposto che sul datore di lavoro incombe un obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c. a largo raggio, che impone di adottare tutte le misure possibili che lo sviluppo tecnologico consente che sia necessaria tutelare al salute dei lavoratori. Ne deriva che, proprio argomentando da quanto si diceva all'inizio sul bilanciamento dei valori costituzionali e sulla prevalenza che in questi tempi deve essere accordata al valore della tutela della salute pubblica, il datore di lavoro è abilitato a predisporre dei sistemi di misurazione della temperatura corporea mediante scanner o pistola laser.

Né è di ostacolo l'art. 9 del regolamento UE sulla protezione dei dati personali.

Lo stesso regolamento all'art. 9 prevede infatti che il divieto di trattare dati biometrici o comunque attinenti alle condizioni di salute possa essere derogato con il consenso dell'interessato (art. 9, c.2, lett a) o per ragioni di "interesse pubblico rilevante sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri, che deve essere proporzionato alla finalità perseguita, rispettare l'essenza del diritto alla protezione dei dati e prevedere misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato" (lett. g).

Il Protocollo adotta questa medesima interpretazione consentendo l'adozione di sistemi di rilevamento della temperatura a condizione che i lavoratori siano resi edotti della finalità del controllo, che siano informati sul fatto che accettando di essere controllati prestano il loro consenso, che i dati saranno anonimi, salvo il caso in cui la temperatura corporea superi i 37,5°. I dati possono essere conservati per tutta la durata dello stato di emergenza. È necessario altresì che i controlli vengano svolti da personale specializzato.

L'informativa può essere anche orale o data tramite appositi cartelli che facciano riferimento alle esigenze indotte dal contagio Covid-19.

In caso di rifiuti di un lavoratore questi potrà non essere ammesso sul luogo di lavoro con la conseguenza che la sua prestazione diverrà impossibile e perderà il diritto ad essere retribuito.

Per quanto riguarda l'acquisizione di informazioni in ordine agli spostamenti pregressi del lavoratore, essa è possibile solo al fine di accertare se il lavoratore provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS oppure se abbia avuto contatti con persone risultate positive al Covid-19. Per tali finalità è anche possibile chiedere una autocertificazione del lavoratore da considerare però come dato personale

Per quanto riguarda gli spostamenti da e verso il luogo di lavoro questi debbono essere giustificati utilizzando una apposita modulo di autocertificazione diffuso dal Ministero dell'Interno.

È necessario che il lavoratore porti sempre con sé tale modulo onde evitare di incorrere nelle sanzioni previste dalla legge. Non è invece necessario, anche se ovviamente non è vietato, che l'azienda rilasci un' autorizzazione preventiva e generale al singolo lavoratore per quanto riguarda gli spostamenti da e verso il luogo di lavoro.

\*\*\*

### **I lavoratori non presenti sul luogo di lavoro**

L'assenza dal luogo di lavoro può essere dovuta a diverse cause.

Ovviamente se il lavoratore è in malattia il trattamento sarà lo stesso di sempre.

Va però tenuto conto che nelle regioni Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia Romagna sono state bloccate tutte le visite di controllo per evidenti ragioni di salute pubblica.

Ma il lavoratore potrebbe trovarsi in un periodo **di cd. quarantena (o in sorveglianza o isolamento fiduciario)**.

In tal caso il lavoratore non può essere considerato tecnicamente in malattia, tanto che potrebbe essere adibito a SW. Giuridicamente si tratta di una situazione di impossibilità temporanea non tanto di svolgere attività lavorativa, bensì di uscire dalla propria abitazione nella quale il lavoratore dovrà permanere fino al termine della situazione di restrizione.

Tuttavia il recente D.L. n.18/2020 ha espressamente previsto che i lavoratori che si trovino in quarantena

con sorveglianza attiva ovvero in permanenza domiciliare fiduciaria – attestata da certificato medico – debbano essere considerati come dei lavoratori in malattia con esclusione però di tale periodi dal computo del periodo di comporta.

Analogamente, e fino al 30 aprile, i dipendenti che versino in uno stato di immunodepressione ovvero siano affetti da patologie oncologiche o siano in situazione di grave disabilità, possono assentarsi dal servizio, ove ciò sia prescritto dalle competenti autorità sanitarie, e tale periodo sarà equiparato al ricovero ospedaliero.

Questa naturalmente fino a che non intervenga una disposizione che equipari questa situazione di restrizione alla malattia.

Il lavoratore in cd. quarantena dunque potrà essere adibito a SW, secondo le modalità che saranno seguite nei confronti di tutti i gli altri lavoratori, oppure potrà fruire di un periodo di ferie o dei permessi previsti dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda in generale lo smart working , esso potrà essere disposto, in base al DPCM 11 marzo 2020 fino al 31 luglio di quest’anno, su tutto il territorio nazionale e anche senza accordo con il singolo lavoratore: in pratica potrà essere imposto a discrezione del datore di lavoro, il quale potrà scegliere, come già sopra si è detto, quali e quanti lavoratori porre in SW.

Il recente D.L. n.18 /2020 nel solco già tracciato dai precedenti provvedimenti governativi, in forza dei quali il datore di lavoro deve prediligere il lavoro in modalità agile, introduce una ulteriore specificazione volta ad una maggiore tutela dei dipendenti disabili nelle condizioni di cui all’articolo 3, comma 3 legge 5 febbraio 1992,n.104 (ossia in possesso del certificato di accertamento dell’handicap grave emesso dalla commissione medica presso USL e dai medici INPS) e quindi maggiormente a rischio in caso di contagio o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Questi lavoratori hanno diritto di svolgere sino al 30 aprile la prestazione di lavoro in modalità agile, ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sempre che tale

modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La norma aggiunge che, laddove nel settore privato, vi siano più richieste da parte dei lavoratori di svolgere lavoro agile non tutte accoglibili venga data priorità nell'accoglimento a quelle di lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa (accertata quindi dal medico competente), ciò chiaramente sempre nell'ottica di salvaguardia e tutela massima della salute di questi lavoratori, già precaria a causa delle accertate disabilità.

È sufficiente una comunicazione al lavoratore che potrà assumere una qualsiasi forma (una e-mail, un sms, un whatsapp, ecc.). È però opportuno che questa modalità semplificata di comunicazione della collocazione in SW faccia seguito nel più breve tempo possibile l'indicazione scritta di tutti gli elementi richiesti dalla legge (magari con atto unico seriale per tutti).

Il contenuto deve essere essenziale, quindi deve essere indicata la data iniziale e finale. Il datore di lavoro dovrà rispettare le disposizioni contenute nella L. n. 81/2017, in particolare per quanto riguarda l'informazione in materia di salute e sicurezza: deve essere comunicato anche telematicamente (e per conoscenza al RLS) il documento sui rischi predisposto appositamente dall'INAIL (obbligo previsto espressamente dal decreto) e che le modalità di comunicazione sono semplificate e massive, presenti su clicklavoro.

Per i lavoratori che già erano in regime di SW non è necessaria alcuna comunicazione agli uffici competenti; mentre per coloro che vengono collocati ora occorre seguire le ordinarie procedure amministrative.

Lo SW è una modalità di esecuzione della prestazione di lavoro che, in quanto tale, appare largamente modulabile: sono ammissibili e lecite modalità di esecuzione cd. miste, che prevedono cioè dei giorni di SW e dei giorni di presenza sul luogo di lavoro all'interno della medesima settimana o in periodi più lunghi. Così come esso appare compatibile con la possibilità che il lavoratore possa essere richiamato occasionalmente in azienda.

LO SW è ovviamente utilizzabile anche dai lavoratori in somministrazione, previa comunicazione alla ApL; così come è utilizzabile dagli apprendisti e dai lavoratori in

distacco. Ma non da chi è in stage, dal momento che lo stage non comporta lo svolgimento di attività di lavoro. In questi casi dunque se possibile, lo stage continuerà. Diversamente, si sospenderà per tutto il tempo in cui l'attività produttiva è sospesa senza che possa ipotizzarsi uno slittamento del termine finale.

\*\*\*

### **Licenziamento**

L'art. 46 del decreto legge prevede che, dalla data della sua entrata in vigore, il datore di lavoro non potrà avviare le procedure volte alla riduzione del personale (disciplinate dagli articoli 4 e 24 legge n. 223/1991) per sessanta giorni. Durante lo stesso arco temporale, sono sospese le procedure di riduzione del personale avviate a partire dal 24 febbraio 2020. È da evidenziare che il divieto di avviare le procedure di riduzione del personale, così come la sospensione di quelle avviate a partire dal 24 febbraio 2020, prescinde dalla valutazione circa il loro collegamento con l'emergenza Covid19.

Inoltre, il legislatore ha vietato, sempre per sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legge, i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, previsto dall'art. 3 della legge n. 604/1966, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati. Dunque, il datore di lavoro non potrà avviare o concludere, indipendentemente dalla data del loro avvio, le procedure di licenziamento individuale, previste dall'art. 7 della legge n. 604/1966, ove applicabili.

Il divieto, così come la sospensione, non riguarda il licenziamento disciplinare.

\*\*\*

### **Il lavoro domestico.**

L'art. 37 prevede la sospensione dei termini per il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria per i lavoratori domestici. Il decreto, dunque, interviene a tutela delle famiglie che hanno alle proprie dipendenze lavoratori domestici.

Fermo restando, infatti, l'obbligo di corrispondere ai lavoratori domestici la retribuzione nei termini contrattualmente previsti, l'art. 37 del decreto dispone che "sono sospesi i termini relativi ai versamenti dei contributi assistenziali e previdenziali e dei premi per

l'assicurazione obbligatoria dovuti dai datori di lavoro domestico in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020” e che tali versamenti vanno effettuati entro il 10 giugno 2020 senza applicazione di sanzioni e interessi.

La disposizione va interpretata considerando che i contributi ed i premi dovuti per i lavoratori domestici devono essere versati trimestralmente, entro il 10 di aprile, luglio, ottobre e gennaio, e in caso di licenziamento entro 10 giorni dalla data del licenziamento.

Ne consegue che i contributi ed i premi in scadenza il 10 aprile 2020 dovranno essere versati entro il 10 giugno 2020 e che entro lo stesso termine dovranno essere versati i contributi ed i premi dovuti per i lavoratori licenziati per i quali il termine di 10 giorni dal licenziamento per il pagamento dei contributi e dei premi scada nel periodo 23 febbraio/31 maggio 2020.

L'art. 37 dispone ancora che non saranno possibili rimborsi di contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, ove il versamento sia già avvenuto alla data della pubblicazione dello stesso: considerato che dal 23 febbraio alla data di entrata in vigore del decreto non sono scaduti i termini per il versamento trimestrale dei contributi – termine che, come già detto, scadrà il prossimo 10 aprile – la disposizione sembra poter trovare applicazione solo in caso di licenziamento, nei casi in cui, cioè, il termine di 10 giorni per il versamento dei contributi e dei premi sia scaduto nel periodo compreso tra il 23 febbraio e la data di entrata in vigore del decreto ed il datore abbia provveduto al loro versamento.

In conseguenza della sospensione dei versamenti disposta al primo comma, l'art. 37 dispone al secondo comma che anche il termine di prescrizione dei contributi, dovuti dai datori di lavoro domestici nel periodo 23 febbraio/31 maggio 2020, resti sospeso. Al termine del periodo di sospensione indicato, i termini di prescrizione riprenderanno a decorrere. La norma precisa, peraltro, che ove il decorso abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine del periodo.





## LINK NORMATIVA DA SCARICARE

[D.L.18.2.2020](#)  
[Protocollo 14.3.2020](#)

16

## CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

**Circolare Confindustria 15.3.2020**

Alleghiamo la Circolare del 15.3.2020



Scarica [la Circolare del 15.3.2020](#)

## **STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI**

Indirizzo sede principale: Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101

Indirizzo sede secondaria: Via Gustavo Modena, n. 3 - Milano 20129

Telefono: +39 02 29512383

Fax: +39 06 37512033 - Fax +39 06 37710351

Email: [segreteria@mmba.it](mailto:segreteria@mmba.it)

---