

INDICE

Go ahead Italia!

La nuova malattia infettiva
Coronavirus COVID-19

Le misure introdotte dal
DPCM 11 marzo 2020

I provvedimenti
emergenziali adottati dal
Governo italiano

Le cautele generiche in
materia di salute e
sicurezza del datore di
lavoro

Cosa fare nel caso di
sospetto o di contagio in
azienda?

Italia zona unica a mobilità
ridotta: la gestione della
forza lavoro

Lavoro agile (c.d. "smart
working")

Gli ammortizzatori sociali

Protezione dei dati
personali

Le misure introdotte dal
D.L. 2 marzo 2020, n. 9 e
dal D.L. 8 marzo 2020 n. 11

Q&A operative

COVID-19

GUIDA OPERATIVA PER UNA CORRETTA GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE



Go ahead Italia!

Siamo chiamati tutti, nessuno escluso, ad un gesto di straordinaria responsabilità sociale e civile in questi momenti, al fine – primario, essenziale, vitale – di frenare il contagio e contenere al massimo ogni rischio di ulteriore diffusione della malattia infettiva COVID-19.

La situazione che sta interessando l'Italia non ha paragoni nella storia recente del nostro Paese, e ciò rende perfettamente l'idea della straordinarietà tanto del momento quanto delle misure emergenziali che il Governo sta adottando giorno dopo giorno, e che impattano in maniera pesante, grave, l'operatività delle aziende, sottoponendo le organizzazioni ad uno stress certamente non vissuto in altre occasioni.

Straordinarietà: è il concetto che occorre tenere sempre presente, tanto per affrontare il quotidiano confidando che prima o poi vi sarà il ritorno alla normalità, sia per maneggiare le disposizioni di legge che giorno dopo giorno si susseguono.

Queste, in particolare, sono dettate dall'impellente bisogno di gestire un processo di crisi sanitaria in atto, e quindi sono assai spesso scritte di fretta, peccando in chiarezza, confusione e distonia con le norme che le hanno precedute appena un giorno o due prima.

Quel che è peggio, le disposizioni statali spesso confliggono con quelle regionali, talvolta ancor più stringenti, imponendo vincoli alla mobilità ed alla produzione niente affatto previsti a livello centrale, e con l'applicazione pratica che le forze dell'ordine deputate al controllo per le strade intendono darne.

Di tutto ciò le imprese devono tenere conto in questo momento, ed è anche per questo che di seguito intendiamo mettere a disposizione di tutti la nostra piccola Guida Operativa, che vuole essere un lavoro di chiarezza interpretativa a vantaggio di tutti gli attori, per offrire indicazioni operative semplici che possano essere di supporto alle imprese nella gestione del personale dipendente.

I Soci di LabLaw Studio Legale

1. La nuova malattia infettiva Coronavirus COVID-19.

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).

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.

Come emerge dal sito del Ministero della Salute, la via di trasmissione più frequentemente riportata è quella a seguito di contatti stretti e prolungati da persona a persona.

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), Ministero della Salute (www.salute.gov.it), ISS (www.iss.it).

Come è noto, la nuova malattia infettiva COVID-19 è attualmente in una fase di forte espansione anche sul nostro territorio nazionale e sta sollevando molteplici interrogativi connessi al tema della gestione del personale, oltre che della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, al fine di prevenire la diffusione del virus all'interno delle aziende.

Sulla base delle informazioni nazionali ed internazionali al momento disponibili, si ritiene quindi di fornire le seguenti indicazioni operative circa i comportamenti da adottare al fine di prevenire la diffusione del contagio da COVID-19 all'interno dell'azienda e gestire la forza lavoro in coerenza con misure emergenziali adottate dallo Stato.

La situazione è tuttavia in rapida evoluzione e, pertanto, le indicazioni che seguono potranno essere oggetto di aggiornamento in base all'andamento epidemiologico della malattia, alle conoscenze scientifiche più recenti ed a quanto, conseguentemente, sarà stabilito a livello internazionale e nazionale, al fine di garantire il principio di massima precauzione in relazione all'evoluzione dell'epidemia da COVID-19.

2. I provvedimenti emergenziali adottati dal Governo italiano

Alla data del **12 marzo** i provvedimenti adottati dal Governo in seguito all'emergenza epidemiologica da COVID-19 sono - attualmente - i seguenti:

- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 11 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 (GU n. 64 del 11-3-2020), con la precisazione che, dalla data di efficacia delle disposizioni del presente decreto (i.e., 12 marzo 2020), cessano di produrre effetti, ove incompatibili, le misure di cui ai decreti, rispettivamente, di data 8 marzo 2020 e 9 marzo 2020;
- ✓ 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 (GU n. 62 del 9-3-2020);
- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 9 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 (GU n. 62 del 9-3-2020), con la precisazione che, dalla data di efficacia delle disposizioni del presente decreto (i.e., 10 marzo 2020), cessano di produrre effetti le misure di cui agli articoli 2 e 3 del decreto di data 8 marzo 2020, ove incompatibili con la disposizione dell'art. 1 del presente decreto;
- ✓ decreto-legge, 8 marzo 2020, n. 11, in materia di misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria (GU n. 60 del 8-3-2020);
- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 8 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 (GU n. 59 del 8-3-2020), le cui misure previste all'articolo 1, inizialmente efficaci solamente per la regione Lombardia ed altre 14 province, sono state estese all'intero territorio nazionale, a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 9 marzo 2020;
- ✓ delibera del Consiglio dei Ministri di data 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 (GU n. 57 del 6-3-2020);

- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 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 (GU n. 55 del 4-3-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 8 marzo 2020;
- ✓ 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 (GU n. 53 del 2-3-2020);
- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 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 (GU n. 52 del 1-3-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 8 marzo 2020;
- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 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 (GU n. 47 del 25-2-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 1° marzo 2020;
- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 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 (GU n. 45 del 23-2-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 1° marzo 2020;
- ✓ decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, in materia di misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 45 del 23-2-2020), convertito con modificazioni in legge, 5 marzo 2020, n. 13 (GU n. 61 del 9-3-2020);
- ✓ delibera del Consiglio dei Ministri di data 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 (GU n. 26 del 1-2-2020).

Molta attenzione deve essere costantemente posta con riferimento ai provvedimenti delle Regioni e dei Comuni!

Le Regioni hanno infatti competenza in materia sanitaria, e molte Regioni d'Italia, anche dopo le disposizioni del 8 e 9 marzo, hanno ribadito e/o non modificato precedenti procedimenti limitativi della circolazione delle persone provenienti dalle zone del Nord Italia (Lombardia e Province di cui al DPCM 8 marzo 2020), cui viene imposta la quarantena domiciliare per la durata di 14 giorni, con obbligo di avviso della presenza sul territorio alle autorità locali deputate a ricevere la segnalazione.

La violazione delle predette misure, in alcuni casi, è considerata reato, il che obbliga le aziende a considerare questa circostanza e questa confusione dispositiva ai fini della corretta gestione del personale inviato, ad esempio, in trasferta e/o distaccato presso altre società, sia del proprio gruppo che ad esso estraneo (società terze).

Altresì importante considerare i provvedimenti dei Prefetti, chiamati ad attuare i provvedimenti dei DPCM, nonché quelli locali dei Comuni, emesse su coordinamento del Prefetto (infatti, l'art. 4 del DPCM 8 marzo afferma che: "Il prefetto territorialmente competente, informando preventivamente il Ministro dell'interno, assicura l'esecuzione delle misure di cui all'articolo 1, nonché monitora l'attuazione delle restanti misure da parte delle amministrazioni competenti. Il prefetto, ove occorra, si avvale delle forze di polizia, con il possibile concorso del corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché delle forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali, dandone comunicazione al Presidente della regione e della provincia autonoma interessata").

3. Le misure introdotte dal DPCM 11 marzo 2020

Con il DPCM del 11 marzo il Governo ha applicato misure di lockdown all'intero Paese, a valere fino al 25 marzo 2020, salvo modifiche e proroghe.

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.

Di seguito, provvediamo ad illustrare i provvedimenti adottati offrendo, sotto forma di Q&A, spunti operativi pratici e di immediata percezione.

Verranno prese in esame le sole parti del provvedimento aventi impatti lavoristici.

Art. 1, co. 2: è disposta la sospensione di svariate attività (e cioè dei servizi di ristorazione, fra cui bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie) con espressa esclusione delle attività di mensa e catering continuativo su base contrattuale purché garantiscano la distanza di sicurezza interpersonale di un metro.

Ciò significa che i servizi di mensa e catering offerti dalle aziende al personale presso le proprie 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).

Eventuali servizi bar, invece, non essendo previsti fra le deroghe, devono invece essere sospesi.

Art. 1, co. 3: è disposta la sospensione delle attività inerenti i servizi alla persona (fra cui parrucchieri, barbieri, estetisti) diverse da quelle individuate nell'allegato 2 al DPCM (e cioè lavanderie e pulitura articoli tessili e pelliccia, lavanderie industriali, lavanderie e tintorie e pompe funebri e attività connesse).

Ovvermai detti servizi siano svolti internamente all'azienda, quali eventuali benefit offerti al personale dipendente, essi vanno immediatamente sospesi.

Nel caso in cui tali attività (tutte o alcune) risultino essere svolte internamente all'azienda in quanto propedeutiche alla esecuzione dell'attività produttiva (es. servizio di trucco e parrucco ai fini della messa in onda di programmi televisivi), non è possibile in questa fase escludere la loro riconducibilità alla matrice di servizi alla persona meritevoli di chiusura.

Qualora si sostenesse la loro totale essenzialità alle attività produttive, non v'è dubbio che detti servizi andranno eseguiti:

- (i) previa richiesta al medico competente delle corrette modalità, nel rispetto della massima sicurezza sanitaria da recepirsi nel DVR e nel DUVRI (laddove trattasi di società e non professionisti persone fisiche contrattualizzate)
- (ii) nel rispetto, comunque e in ogni caso, delle prescrizioni di cui al comma 7 lett. d) del medesimo DPCM, che prescrive che qualora non sia possibile rispettare la distanza minima di un metro, le persone devono lavorare dotate di mascherina protettiva (e sarebbe il caso anche di guanti, stante la tipologia di attività espletate).

Art. 1, co. 5: è conferita a Regioni il potere di limitare i trasporti territoriali, anche quelli pubblici (ivi compresi servizi di taxi), ed al Ministero dei Trasporti, sentito quello della Salute, di limitare trasporti e collegamenti aerei, ferroviari, autostradali e marittimi, sulla base delle effettive esigenze e al solo fine di assicurare i servizi minimi essenziali.

Parliamo di un conferimento di poteri, sicché le misure dovranno essere analizzate qualora venissero adottate dai singoli soggetti incaricati.

Nel caso di adozione di provvedimenti limitativi, non si può escludere ciò abbia un effetto sulla mobilità delle persone e quindi sul regime di trasferta.

Art. 1, co. 7: è la parte del provvedimento di maggiore interesse, che dispone *"In ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che"*

Per attività produttive devono anzitutto potersi intendere tutte le attività produttive eccezion fatta per quelle non menzionate nella disposizione di blocco di cui al comma 1.

Ciò in ragione di un criterio interpretativo della norma emergenziale necessariamente rigoristico e lessicale, trattandosi di norma speciale.

Quanto agli Hotel, si deve ritenere essi debbano e possano restare operativi, e poter somministrare bevande e pasti alla clientela ma in via privata (room service), non in spazi pubblici.

Viceversa, quanto alle attività professionali devono intendersi ricomprese tutte le prestazioni ricollegate all'esercizio di professioni intellettuali, sulla base di contratti di procura, mandato o collaborazione.

Il tutto salvo ovviamente diverse e maggiori limitazioni adottate a livello locale.

Art. 1, co. 7, a): la lettera a) prescrive che *“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”*.

È la stessa raccomandazione rinforzata adottata in precedenza: bisogna massimizzare lo smart working al fine di svuotare gli uffici, ridurre la mobilità da e per il luogo di lavoro, pur di contenere la diffusione del virus.

Art. 1, co. 7, b): la lettera b) prescrive che *“siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva”*.

La disposizione appare totalmente distonica rispetto a quelle, analoghe, disposte con i DPCM del 8 e del 9 marzo, poiché con il termine “incentivate” pare intendere che ferie e permessi non possano essere disposte unilateralmente dal datore di lavoro, cui addirittura spetterebbe di riconoscere congedi retribuiti – fortemente impattanti sul piano economico – o ricorrere ad altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva (quali? Dipende dal contratto collettivo).

Stante tuttavia il contesto generale, si ritiene che la società possa comunque disporre lo smaltimento delle ferie e dei permessi, nei confronti del personale che deve essere sospeso dal lavoro e per cui non può essere attuato lo smart working (o anche in un contesto di mix tra strumento, stante il generalizzato calo di attività: es. due giorni smart working, tre giorni ferie/permessi).

Tutto ciò salvo l'intervento di ammortizzatori sociali, per cui si attende il decreto dispositivo del Governo, nell'ambito del pacchetto straordinario di misure economico a supporto delle imprese.

Art. 1, co. 7, c): la lettera c) prescrive che *“siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione”*.

Ennesimo invito rafforzato a svuotare le sedi aziendali, in questo caso disponendo il fermo produttivo per quei reparti nei quali ovviamente non è possibile il lavoro in smart working (dal momento che la misura del lavoro agile già di per sé risolve il problema, e quindi non deve sommersi a questa).

Il senso della disposizione, quindi, pare essere quello che la sospensione riguardi quei settori dove lo smart working non è implementabile, e per cui è possibile disporre il fermo delle attività.

La scelta dei settori è demandata totalmente al datore di lavoro, che ha il controllo dispositivo sulla sua organizzazione.

Art. 1, co. 7, d): la lettera d) prescrive 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”*.

La norma richiama l’obbligo di assumere protocolli di sicurezza anti-contagio, per cui è necessario il coinvolgimento del medico competente e del RSSP.

Valgono tutte le precauzioni segnalate in seguito, cui si rimanda.

È altresì espressamente stabilito che, 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 (quali sicuramente la mascherina, ed eventualmente anche guanti o altri rimedi che il medico competente vorrà indicare).

Resta quindi fermo il NON obbligo del datore di fornire la mascherina a tutta la forza lavoro, non essendo ancora oggi prescritto il suo uso come obbligatorio, a meno di effettive esigenze della singola attività produttiva / lavorazione.

Art. 1, co. 7, e): la lettera e) prevede poi che *“siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali”*.

Altra disposizione poco chiara: se da un lato è chiaro l’invito (ndr. raccomandazione rafforzata, e quindi come tutte quelle del DPCM fonte di responsabilità laddove ignorate senza giustificazione alcuna) ad effettuare sanificazioni, invito peraltro facilmente comprensibile, lo è molto meno quello di poter sospendere le persone anche utilizzando ammortizzatori sociali.

Questa circostanza non rientra tra le causali di sospensione delle persone di cui agli ammortizzatori “ordinari”, con ciò riferendoci alla totalità degli ammortizzatori normati, siano essi ordinari, straordinari o FIS.

Anche qui, quindi, occorre attendere eventuali maggiori lumi circa le misure di ammortizzazione straordinarie in procinto di essere varate.

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

All'atto pratico, occorrerà garantire la limitazione degli spostamenti nel sito produttivo, di fatto concentrando la presenza del singolo dipendente in uno spazio quanto il più possibile circoscritto, lontano non meno di un metro da altro soggetto.

Molto utile è la compartimentazione degli accessi agli spazi comuni, come spogliatori, bagni, mense, e quant'altro, poiché la ratio delle norme è l'isolamento fisico delle persone nei luoghi produttivi, onde evitare contagi occasionali.

È fondamentale richiedere l'intervento del medico competente che fornisca le proprie indicazioni circa le misure da adottare perché nel sito produttivo (qualunque esso sia, comunque sia organizzato o costituito) si evitino assembramenti, e pur nella garanzia della distanza interpersonale di fatto si trovino a presenziare contemporaneamente troppe persone con incremento del rischio biologico, anziché suo contenimento.

Utile in questo caso potrebbe essere anche, dove possibile e sostenibile ovviamente, una alternanza delle presenze con modifica della turnazione delle persone, da fornirsi per iscritto ai singoli.

Art. 1, co. 9: quanto alle previsioni di cui ai commi 7 e 8, il Governo intende *“favorire”*, limitatamente alle attività produttive, intese sindacali.

Si cerca di favorire una cogestione del momento, con un invito alla responsabilità comune.

Sul piano pratico le intese di che trattasi dovranno essere discusse e ricercate evitando incontri sindacali ed assemblee, all'uopo favorendo contatti da remoto (call o video conference), acquisendo scambi di firme con altrettante modalità telematiche (gli accordi sindacali sono documenti a forma libera, sicché anche la firma sulla copia scansionata vale ai fini cui il documento tende laddove non disconosciuta).

Art. 1, co. 10: il Governo ribadisce che *“Per tutte le attività non sospese si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile”*.

Vale quanto già detto sopra sul punto.

4.

Le cautele generiche in materia di salute e sicurezza del datore di lavoro

Le notizie sulla diffusione del COVID-19 impongono innanzitutto all'azienda di adottare misure atte a prevenire per quanto possibile il rischio di contagio, in quanto il datore di lavoro:

- a) ai sensi dell'art. 2087 c.c., ha il dovere di apprestare tutte le misure di sicurezza al fine di garantire l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti;
- b) ai sensi del d.lgs. 81/2008, ha la responsabilità di tutelare i lavoratori dall'esposizione a "rischio biologico", con la collaborazione del medico competente, ove presente.

A tal fine, è quindi opportuno provvedere all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) - così come del Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI) in caso di contratto di appalto - per la presenza di tale nuovo rischio biologico, nonché alla fornitura al personale di dispositivi di protezione individuali diretti ad assicurare la salubrità degli ambienti di lavoro, ovvero, tra questi, l'installazione di erogatori di gel antibatterici, la dotazione di guanti o mascherine protettive e simili accorgimenti laddove necessari in relazione alla tipologia di attività produttiva (è bene sul punto considerare che la fornitura di mascherine non è un obbligo ai sensi del DPCM del 8, del 9 e del 11 marzo, essendo prescritte solo per coloro che sono ammalati o assistono persone ammalate, o nel caso non sia possibile osservare, in azienda, la distanza minima di un metro).

Il datore di lavoro dovrà quindi valutare l'opportunità di predisporre un piano di emergenza specifico in caso di rischio di contagio, oltre che a prevedere un protocollo speciale sulla sorveglianza sanitaria (ad es. la misurazione della temperatura ai dipendenti e/o ospiti all'ingresso), anche con riferimento a situazioni di particolare esposizione al rischio (dipendenti immunodepressi, donne in stato di gravidanza, etc.).

Il datore di lavoro è inoltre chiamato a considerare l'eventuale predisposizione di un materiale informativo diretto a fornire ai propri dipendenti costanti aggiornamenti delle comunicazioni ufficiali rese dagli organi competenti, oltre che a dare informazioni in merito alle modalità di richiesta di assistenza medica e sui comportamenti igienico-sanitari da adottare.

A tale proposito, in conformità con le indicazioni dettate dalla circolare del Ministero della Salute del 3 febbraio 2020, e ribadite anche in sede di DPCM del 8 marzo 2020, il datore di lavoro è tenuto ad invitare i propri dipendenti a ricorrere alle comuni misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria, ovvero di lavarsi frequentemente le mani, di porre attenzione all'igiene delle superfici e di evitare i contatti stretti e protratti con persone che presentano sintomi simil-influenzali.

Tali obblighi sono aggravati per le attività produttive ai sensi dell'art. 7, let. D) del DPCM 11 marzo, essendo richiesto che le aziende si dotino di protocolli anti contagio e, qualora non possano garantire la distanza minima interpersonale, adottino adeguati strumenti di protezione del personale, la cui identificazione deve essere verificata con il medico competente.

È inoltre fatto obbligo, sempre ai sensi del DPCM 11 marzo, al fine di prevenire la diffusione del virus all'interno dell'azienda, contingentare l'accesso di soggetti esterni (visitatori, utenti, fornitori, etc.) per evitare assembramenti nonché limitare la mobilità intra aziendale; per rendere effettiva tale misura, si suggerisce in primo luogo di chiedere indicazioni al medico competente, e poi di portare a conoscenza le risultanze nei confronti degli interessati, invitandoli a prenderne visione, tramite l'inoltro di comunicazioni individuali, ovvero attraverso l'affissione di appositi cartelli in prossimità degli accessi dei locali aziendali.

Tenuto conto di quanto sopra si segnala che, nel caso in cui il datore di lavoro non adotti tutte le cautele necessarie al fine di prevenire la diffusione del contagio da COVID-19 all'interno dell'azienda, oltre alla responsabilità datoriale, il lavoratore potrebbe sollevare una "eccezione di inadempimento", onde motivare il proprio rifiuto di svolgere la prestazione, e quindi non adempiere l'ordine datoriale.

Si tenga conto tuttavia che, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'eccezione di inadempimento trova tutela - e quindi giustifica il rifiuto del lavoratore, assolvendolo da responsabilità disciplinari - solo quando la richiesta del datore di lavoro lo esponga a criticità per la sua integrità fisica.

Qualora, invece, il datore di lavoro abbia adottato ogni cautela, il rifiuto sarebbe ingiustificato, e il lavoratore obbligato ad adempiere la prestazione richiesta, a meno di non incorrere in procedimenti disciplinari / sanzioni.

In questa situazione, è bene che ogni azienda adotti tutte le misure sanitarie di tutela per le persone e per sé stessa e, in caso di rifiuto da parte della forza lavoro di adempiere le prestazioni richieste, valuti caso per caso come agire, ovvero se soprassedere e salvaguardare un clima interno di tolleranza, oppure procedere con una lettera di sensibilizzazione o di contestazione, qualora un approccio strong sia motivato da esigenze di tutela dell'organizzazione a garanzia della sua tenuta e funzionamento.

Ciò premesso, è quindi opportuno che le aziende adottino - quanto prima - una serie di misure allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus, come quelle, tra le altre, di:

- ✓ attivare protocolli di salute e sicurezza e di continuare a monitorare attentamente la situazione;
- ✓ incentivare i dipendenti ad affidarsi a soluzioni alternative di lavoro come, ad esempio, quelle di utilizzare strumenti di comunicazione a distanza per limitare gli spostamenti, ovvero di valutare la sostenibilità di una prestazione lavorativa svolta da remoto, attraverso il ricorso al lavoro agile (c.d. "smart working") ed al telelavoro;

- ✓ provvedere all'immediato aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per la presenza di tale nuovo rischio biologico o, nel caso del contratto di appalto, del Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI);
- ✓ fornire al personale dispositivi di protezione individuali diretti ad assicurare la salubrità degli ambienti di lavoro, ovvero, tra questi, di installare erogatori di gel antibatterici e di distribuire guanti o mascherine protettive (queste ultime, se necessario in relazione al rischio aziendale concreto);
- ✓ predisporre un piano di emergenza specifico in caso di rischio di contagio, oltre che a prevedere un protocollo speciale sulla sorveglianza sanitaria (ad es. la misurazione della temperatura ai dipendenti e/o ospiti all'ingresso), anche con riferimento a situazioni di particolare esposizione al rischio (dipendenti immunodepressi, donne in stato di gravidanza, etc.);
- ✓ fornire ai propri dipendenti informazioni in merito alle modalità di richiesta di assistenza medica;
- ✓ invitare i propri dipendenti a ricorrere alle comuni misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria, ovvero, di lavarsi frequentemente le mani, di porre attenzione all'igiene delle superfici e di evitare i contatti stretti e protratti con persone che presentano sintomi simil-influenzali;
- ✓ vietare ogni trasferta o transito nelle zone a rischio, ovvero proibire i viaggi nazionali e internazionali ritenuti non essenziali;
- ✓ trattare i dati personali - con particolare riferimento a quelli sanitari - sempre nel rispetto della normativa in materia di privacy, alla luce dei principi di necessità del trattamento e di minimizzazione dei dati;
- ✓ predisporre, laddove le dimensioni aziendali lo consentano, una "task force" interna alla società, al fine di gestire e monitorare in modo trasversale l'impatto del Coronavirus sui processi aziendali;
- ✓ coinvolgere gli esponenti HR, il medico competente ed ogni altra figura competente in azienda al fine di monitorare le azioni intraprese, i loro riflessi e gestire eventuali segnalazioni di emergenza;
- ✓ predisporre un idoneo piano di comunicazione, sia interno che esterno. A tal fine, rendere accessibile nell'intranet aziendale (o pubblicare in bacheca, qualora lo strumento non sia presente) e comunicare via e-mail i provvedimenti di natura emergenziale ad ogni lavoratore e le misure intraprese in materia di salute e sicurezza. Al riguardo, è importante comunicare a ciascun lavoratore come lo stesso abbia l'obbligo di segnalare la propria posizione alle autorità sanitarie locali, qualora rientri nei casi di isolamento quarantenario obbligatorio/sorveglianza con permanenza domiciliare (ovvero qualora si abbia avuto un contatto stretto con un caso risultato positivo e/o il lavoratore abbia effettuato un viaggio nelle aree considerate a rischio);

- ✓ provvedere all'immediato aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per la presenza di tale nuovo rischio biologico o, nel caso del contratto di appalto, del Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI);
- ✓ fornire a tutte le persone che hanno accesso ai locali aziendali (non solo ai dipendenti) idonee informazioni in merito alle disposizioni aziendali attuate per contrastare il diffondersi del virus, sottoponendole ai controlli medici in funzione dello specifico rischio e/o richiedendo che le stesse autocertifichino di non trovarsi in una delle situazioni per cui è previsto l'isolamento obbligatorio;
- ✓ rendere noto ai lavoratori la possibilità di utilizzo del numero verde 1500 istituito dal Ministero della Salute e, più in generale, segnalare attivamente alle autorità sanitarie locali qualsiasi situazione di rischio potenziale;
- ✓ aumentare i controlli inerenti alla sorveglianza medica, di concerto con il medico competente. In particolare, intensificando i controlli qualora i lavoratori presentino sintomi compatibili con il Coronavirus e/o provengano da zone in cui si sono registrati casi di contagio, invitandoli a contattare prontamente l'autorità sanitaria ed impedendo, ove necessario, l'accesso al luogo di lavoro.

5. Cosa fare nel caso di caso sospetto o di contagio in azienda?

Ove, nel corso dell'attività lavorativa, si venga a contatto con un soggetto che risponde alla definizione di caso sospetto, il datore di lavoro è tenuto a contattare immediatamente i servizi sanitari segnalando che si tratta di caso sospetto per COVID-2019.

A tale proposito, nel caso in cui il datore di lavoro sia a venuto a conoscenza di un sospetto contagio da COVID-19 di un lavoratore all'interno dell'azienda:

il datore di lavoro è tenuto ad informare il medico competente, il quale è – a sua volta – tenuto ad avvisare l'autorità sanitaria locale;

- ✓ qualora venisse effettivamente riscontrata la positività di un lavoratore al COVID-19, il personale sanitario è tenuto a contattare l'azienda in cui il lavoratore risulta occupato al fine di richiedere al medico competente la sua collaborazione nell'identificare i contatti lavorativi da includere nella misura della quarantena con sorveglianza attiva. In assenza del medico competente (casi in cui la sorveglianza sanitaria non è obbligatoria), l'autorità sanitaria locale chiede la collaborazione del datore di lavoro o di personale da lui individuato;
- ✓ i lavoratori che sono riconducibili alla definizione di "contatto stretto" (1) sono, quindi, inclusi in uno specifico percorso di sorveglianza sanitaria da parte dell'autorità sanitaria locale che comprende l'isolamento domiciliare (14 giorni dall'ultimo contatto avvenuto), in conformità a quanto previsto dall'art. 1, comma 1, dell'ordinanza del Ministero della Salute del 21 febbraio 2020;
- ✓ il datore di lavoro è tenuto ad effettuare una "pulizia straordinaria" degli ambienti di lavoro, qualora un caso di COVID-19 abbia soggiornato nei locali dell'azienda, secondo quanto previsto dalla circolare del Ministero della Salute n. 5443 del 22 febbraio 2020.

(1) Segnatamente, l'Allegato 1 al DPCM 8 marzo 2020, prevede quali "Misure Igienico sanitarie" le seguenti:

- a. lavarsi spesso le mani. Si raccomanda di mettere a disposizione in tutti i locali pubblici, palestre, supermercati, farmacie e altri luoghi di aggregazione, soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani;
- b. evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute;
- c. evitare abbracci e strette di mano;
- d. mantenimento, nei contatti sociali, di una distanza interpersonale di almeno un metro;
- e. igiene respiratoria (starnutire e/o tossire in un fazzoletto evitando il contatto delle mani con le secrezioni respiratorie);
- f. evitare l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri, in particolare durante l'attività sportiva;
- g. non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani;
- h. coprirsi bocca e naso se si starnutisce o tossisce;
- i. non prendere farmaci antivirali e antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico;
- l. pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol;
- m. usare la mascherina solo se si sospetta di essere malati o se si presta assistenza a persone malate.

A ciò si aggiunga che, qualora venisse riscontrata la positività al COVID-19 all'interno dell'azienda, il "rischio biologico" assume concretezza diversa, con la conseguenza che il datore di lavoro, sulla scorta dell'art. 278 del d.lgs. 81/08, è tenuto a provvedere a darne informazione, nel rispetto dei principi posti a tutela della riservatezza dei dati, a tutto il personale dipendente, assicurando inoltre l'adempimento di prescrizioni e/o indicazioni fornite dalle autorità competenti.

6. Italia zona unica a mobilità ridotta: la gestione della forza lavoro.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 8 marzo 2020 (successivamente modificato dal decreto del 9 marzo e del 11 marzo 2020) è previsto - fino al 3 aprile 2020 - la misura di evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita del territorio nazionale, nonché all'interno della medesima zona, salvo che per spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute, fermo restando che è consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza [(art. 1, comma 1, lett. a)].

Nel decreto è quindi prevista la misura di evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita dal territorio nazionale, nonché all'interno della medesima zona unica, salvo che per spostamenti motivati, tra l'altro, da "comprovate esigenze lavorative".

A tale proposito, appare opportuno preliminarmente segnalare che tale norma non introduce un divieto di movimento, ma una "indicazione rafforzata" al rispetto delle misure di contenimento e limitazione massima della mobilità extra ed intra territoriale dalla e nella zona unica.

Se tuttavia non è vietato spostarsi, il datore di lavoro deve tenere conto che la ratio della disposizione è evitare il contagio, e quindi ciò rileva, su di esso, alla stregua di un obbligo di tutela della forza lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. e del T.U. sulla Sicurezza (d.lgs. 81/08).

In tal caso, il datore di lavoro dovrà quindi compiere quanto necessario per evitare che il personale circoli nel territorio nazionale ai fini dell'adempimento delle mansioni, disponendo che queste, dove possibile, siano eseguite da casa, con modalità agili.

Ciò tanto più tenendo conto delle misure di lockdown previste con il DPCM del 11 marzo, che sono rafforzative.

Le conseguenze pratiche sono così riassumibili:

- (i) sospendere tutte le trasferte di lavoro, a meno che ciò non siano estremamente necessarie per comprovate ragioni (nel quale caso, esse dovranno svolgersi nel rispetto massimo delle cautele sanitarie per evitare responsabilità, oltre che contagi);
- (ii) invitare le persone a lavorare da casa, a meno che ciò non sia possibile (nel qual caso pure occorre valutare la sospensione dell'attività dei reparti non essenziali);
- (iii) per coloro che non è possibile collocare in c.d. "smart working", occorre disporre congedi, ferie e permessi, oppure in mancanza è necessario valutare il ricorso ad ammortizzatori sociali qualora occorresse sospendere l'attività lavorativa in tutto o in parte (a tal fine, la cassa integrazione ordinaria o il FIS, per coloro che non possono accedere allo strumento ordinario, sono gli strumenti rispondenti al bisogno odierno);
- (iv) è comunque possibile far circolare il personale e farlo lavorare in azienda o nelle sedi indicate, atteso il riferimento alle "esigenze lavorative".

Con riferimento a queste, il Governo nelle faq pubblicate sul proprio sito il 10 marzo ritiene che esse corrispondano al semplice obbligo, del dipendente, di doversi recare a lavoro e vadano giustificate mediante semplice autocertificazione, disponibile online (2).

In questa basterà dare atto, sostiene Palazzo Chigi nelle faq pubblicate sul proprio sito, della semplice necessità di doversi recare al lavoro.

Poiché, però, è il datore di lavoro che richiede la prestazione ad essere responsabile della “circolazione” dei suoi dipendenti, visto che li chiama a lavorare in sede o nei cantieri / clienti presso cui opera, sarebbe più opportuno che tali esigenze siano motivate dal datore stesso, ed ovviamente che siano reali, veritiere ed, in quanto tali, facilmente comprovabili (anche per tutelarsi da possibili contagi e rischi risarcitori).

In tal caso, la certificazione datoriale darà atto che la persona è tenuta a lavorare da sede poiché, ad esempio, deputata alla esecuzione di mansioni e funzioni non eseguibili a distanza, la cui mancanza in sede può generare problemi di continuità operativa e di business.

A tal fine si suggerisce di dotare il personale di lasciapassare su carta intestata dell’azienda, nel quale siano indicate le attività lavorative urgenti, con motivazione del perché deve circolare e recarsi in azienda, ovvero anche del perché non è possibile lavorare in smart working.

Un testo potrebbe essere il seguente:

Per tutti gli usi consentiti dalla legge

_____, li ___ marzo 2020

A seguito del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell’8 marzo 2020, e delle prescrizioni in esso contenute al fine del contenimento della diffusione del virus COVID-19, nonché del successivo DPCM del 9 marzo 2020, con la presente certifichiamo sotto la nostra responsabilità che la presenza del/la sig/ra Dott./ssa _____ nostro dipendente, con la qualifica di _____ (opzionale) a partire dal giorno ---marzo p.v. è improrogabilmente richiesta presso

a) la nostra sede/filiale di _____

ovvero

b) presso il nostro Cliente _____, sito in _____

per ivi svolgere la propria attività lavorativa nel rispetto del proprio orario di lavoro.

Si precisa che la presenza del/della dipendente in tale luogo, ed il conseguente spostamento per raggiungerlo, risultano giustificati e necessitati da comprovate ragioni lavorative, che con la presente certifichiamo, così come espressamente previsto dall’art. 1, lett. a, DCPM 8 marzo 2020.

(2) Disponibile al seguente link:

https://www.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/modulo_autodichiarazione_10.3.2020.pdf

Con la presente certifichiamo infatti che per le concrete modalità di svolgimento e per il grado di responsabilità ad essa connesso, la prestazione lavorativa del nostro Dipendente, latore della presente, non può essere svolta da casa, in regime di lavoro agile, ovvero da remoto e deve essere svolta fisicamente nel luogo sopra indicato, ove sono situati i macchinari/programmi/sistemi operativi sui quali il nostro Dipendente è chiamato ad operare così come i Colleghi con cui deve necessariamente interagire.

La presentazione del/della Dipendente, quindi, è necessaria per la continuità operativa e di business della nostra azienda.

Ci riserviamo di modificare la presente, anche in seguito all'emissione di nuovi provvedimenti da parte delle competenti Autorità.

Distinti saluti

Inoltre, al fine di evitare qualunque ritardo o complicazione in fase di controlli - evenienza possibile, attesa la straordinarietà delle misure e la molteplicità di forze pubbliche chiamate ad attuarle - si potrebbe suggerire al personale di portare con sé documenti comprovanti il rapporto di dipendenza, quali, oltre al badge aziendale laddove dotato di fotografia e nome identificativo, copia di una busta paga recente.

7. Lavoro agile (c.d. “smart working”)

L’art. 2, c. 1, lett. r) del DPCM 8 marzo 2020, avente validità fino al 3 aprile 2020, prevede la possibilità per i datori di lavoro - fino al termine dell'emergenza - 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.

La finalità di semplificazione viene perseguita anche mediante la possibilità di adempiere in via telematica all’obbligo di rendere l’informativa sui rischi per la salute e sicurezza del lavoro, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell’INAIL.

A parte tale semplificazione, resta tuttavia ferma la necessità di rispettare tutte le norme che regolano il lavoro agile, come in materia di orario di lavoro, utilizzo degli strumenti telematici, esercizio del potere organizzativo e di controllo, etc.

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.

8.

Gli ammortizzatori sociali.

Nel caso in cui al datore di lavoro non sia possibile riprendere l'attività lavorativa in ragione dell'epidemia, è possibile ricorrere ad ammortizzatori sociali quali, tra gli altri, la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO), la quale è concessa dalla sede dell'INPS territorialmente competente anche in presenza di "situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali" (art. 1, c. 1, lett. a), D.M. 95442/2016).

A tale proposito, il decreto legge, 2 marzo 2020, n. 9 ha introdotto misure di sostegno per lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, le cui norme - a seguito dell'entrata in vigore dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, rispettivamente, di data 8 marzo 2020 e 9 marzo 2020 - saranno presumibilmente oggetto di successiva modificazione nei prossimi giorni.

Fino a tale data, in ogni caso, le previsioni del decreto in parola prevedono le seguenti misure di sostegno in materia di lavoro privato:

Aziende con unità produttive in c.d. "zona rossa" (oggi soppresse)

I datori di lavoro che presentano domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario, per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, possono rispettivamente presentare, attraverso una procedura semplificata, domanda di CIGO o di assegno ordinario, per un periodo massimo di tre mesi.

Le aziende, invece, a cui non si applicano gli ammortizzatori sociali previsti dal d.lgs. 148/2015, possono presentare domanda di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo massimo di tre mesi a decorrere dal 23 febbraio 2020.

Le aziende che sono collocate al di fuori della c.d. "zona rossa" possono, in ogni caso, richiedere tali ammortizzatori sociali per i dipendenti che risiedono (o che sono domiciliati) in tale zona.

Le aziende che hanno in corso una cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per un periodo massimo di tre mesi, al fine di non "consumare" i limiti di durata previsti dal d.lgs. 148/2015.

Aziende con unità produttive in Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna

Le aziende che operano in tali regioni, a cui non si applicano gli ammortizzatori sociali previsti dal d.lgs. 148/2015, possono richiedere la cassa integrazione in deroga, previo accordo sindacale, limitatamente ai casi di accertato pregiudizio, in conseguenza delle ordinanze emanate dal Ministero della salute, d'intesa con le regioni, nell'ambito dei provvedimenti assunti con il decreto legge n. 6/2020, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo massimo di un mese a decorrere dal 23 febbraio 2020.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.L. n. 9/2020, la Regione Emilia-Romagna e la Regione Veneto hanno sottoscritto, in data 10.3.2020 con le OO.SS. degli accordi per l'introduzione della Cassa Integrazione Guadagni in Deroga, per le imprese operanti in tali territori.

Infine, si segnala che, sempre con riferimento ai lavoratori operanti nelle aree "rosse" e gialle", in data 6 marzo 2020, tra Assolavoro e le OO.SS. rappresentanti dei lavoratori somministrati è stato sottoscritto un accordo con il quale è stato introdotta una semplificazione per l'accesso al T.I.S (Trattamento di integrazione salariale per il lavoratori in somministrazione) ordinario, nonché è stata prevista, in via eccezionale, l'attivazione del T.I.S. in deroga, per tutti i lavoratori che non hanno diritto al trattamento ordinario, con stanziamento di un fondo di 10 milioni di euro.

Resto del territorio

Non è prevista - allo stato - alcuna tutela speciale per le aziende che operano in zone diverse da quella "rossa" o "gialla", con la conseguenza che dovrà essere valutato, di volta in volta, se nel caso in esame sia possibile richiedere, rispettivamente, la CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria), la CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) o l'assegno ordinario per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

9. Protezione dei dati personali.

I dati personali della forza lavoro, anche nel periodo di emergenza, dovranno essere trattati nel rispetto delle norme sulla privacy.

A tale proposito, il Garante per la protezione dei dati personali con nota del 2 marzo 2020, ha avuto modo di precisare che i datori di lavoro devono astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa, in quanto l'accertamento e la raccolta di tali informazioni spettano esclusivamente agli operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile, che sono gli organi deputati a garantire il rispetto delle regole di sanità pubblica recentemente adottate.

Ciò posto - a nostro parere - tale nota del Garante della Privacy appare ambigua e, in parte, contraddittoria, in quanto, da un lato, prevede un divieto assoluto per il datore di lavoro di raccogliere informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore (oltre che dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa), mentre, dall'altro, conferma in ogni caso l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del "rischio biologico" derivante dal Coronavirus, il cui dato presuppone evidentemente la conoscenza, sempre da parte del datore di lavoro, delle informazioni anche sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore, oltre che sulle vicende relative alla sua sfera privata.

Ebbene, nonostante quanto asserito dal Garante della Privacy con la suddetta nota - il cui contenuto non sembra tuttavia avere valore vincolante - non riteniamo vietato acquisire (ad es., tramite autodichiarazioni), per fini di sicurezza e tutela della salute, attraverso personale specializzato, i dati dei dipendenti sia in ordine all'assenza di sintomi influenzali, sia in relazione ai suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa, atteso l'obbligo da parte del datore di lavoro, ai sensi della normativa vigente, di adottare tutte le misure e/o le cautele necessarie al fine di garantire l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti.

L'adozione di misure - quali l'utilizzo di moduli di autodichiarazione e di questionari volti ad indagare sugli spostamenti effettuati e sullo stato di salute di chiunque acceda presso i locali aziendali, anche tramite la rilevazione della temperatura corporea - dovrà tuttavia essere valutata, di volta in volta, alla luce dei principi di necessità del trattamento e di minimizzazione dei dati.

A tal fine, è opportuno valutare se l'obiettivo che si intende raggiungere non possa essere perseguito con modalità alternative e senza trattare dati personali, quale, ad esempio, quella di collocare avvisi all'ingresso dei locali aziendali che vietino l'accesso ai soggetti che, nei precedenti 14 giorni, abbiano transitato o sostato nelle zone a rischio epidemiologico o, comunque, siano stati a contatto con soggetti a rischio e/o abbiano presentato sintomi influenzali.

In via eccezionale, potrebbe quindi valutarsi l'opportunità di adottare policy che vietino l'accesso ai locali aziendali ai soggetti non abbiano ottemperato ai suddetti obblighi. Tali policy potrebbero inoltre prevedere che, entrando nei locali aziendali, il soggetto interessato si assuma nei confronti dell'impresa ogni responsabilità in merito all'assenza di nessuna delle condizioni ostative all'accesso.

Al fine di rendere effettive tali policy, si suggerisce di portarle a conoscenza degli interessati, invitandoli a prenderne visione, tramite l'inoltro di comunicazioni individuali (ad es. al personale, ai fornitori, ai clienti), ovvero attraverso l'affissione di appositi cartelli in bacheca o in prossimità degli accessi dei locali aziendali.

10. Le misure del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 e del D.L. 8 marzo 2020 n. 11

D.L. n. 9/2020 "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"

Articolo 2 - Sospensione dei termini di versamento dei carichi affidati all'agente della riscossione

Tale norma prevede la sospensione dei termini dei versamenti, che scadono nel periodo decorrente dal 21 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, nonché dagli avvisi previsti dagli articoli 29 e 30 del D.L. n. 78/2010 (conv. da L. n. 122/2010) di competenza dell'Agenzia delle Entrate e dell'INPS.

I versamenti oggetto di sospensione devono essere effettuati in unica soluzione entro il mese successivo al termine del periodo di sospensione. Per chi ha già provveduto al versamento, non è previsto rimborso.

Articolo 5 - Sospensione dei termini per il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria

Tale disposizione sospende i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, con la precisazione che i versamenti riprenderanno dal 1° maggio 2020 anche mediante rateizzazione fino a un massimo di cinque rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi. Non si fa luogo al rimborso dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria già versati.

Si precisa che le suddette disposizioni di cui agli articoli 2 e 5 del D.L. n. 9/2020 trovano – allo stato – applicazione solamente nei confronti delle persone fisiche che, alla data del 21 febbraio 2020, avevano la residenza ovvero la sede operativa nel territorio dei comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM del 1° marzo 2020 (il quale peraltro, come si è visto, ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato DPCM di data 8 marzo 2020) e dei soggetti diversi dalle persone fisiche che, alla stessa data, avevano la sede legale o operativa nei medesimi comuni.

Articolo 10 - Misure urgenti in materia di sospensione dei termini e rinvio delle udienze processuali

Tale disposizione, ai sensi del suo ultimo comma, si applica a tutto il territorio nazionale dal 10 marzo al 31 marzo 2020, a seguito dell'entrata in vigore del DPCM di data 9 marzo 2020.

a) Termini atti processuali e rinvio udienze

Alla luce del combinato disposto delle norme succedutesi nel tempo, le udienze relative ai procedimenti civili sono rinviate al 31 marzo 2020, con le sole eccezioni di quelli individuati dall'articolo 2, comma 2 lett. g) del D.L. n. 11/2020, ovvero, tra gli altri, i procedimenti cautelari aventi ad oggetto la tutela di diritti fondamentali della persona

ed i procedimenti la cui ritardata trattazione può produrre grave pregiudizio alle parti, fermo restando che, in tal caso, la dichiarazione di urgenza è fatta dal capo dell'ufficio giudiziario o dal suo delegato in calce alla citazione o al ricorso, con decreto non impugnabile e, per le cause già iniziate, con provvedimento del giudice istruttore o del presidente del collegio, egualmente non impugnabile.

In relazione ai medesimi procedimenti sono sospesi, sempre sino al 31 marzo 2020, i termini per il compimento di qualsiasi atto processuale, comunicazione e notificazione, fatta eccezione degli atti relativi ai procedimenti sopra indicati.

b) Sospensione termini

Il comma 4 prevede la sospensione fino al 31 marzo 2020 del decorso dei termini perentori, legali e convenzionali, sostanziali e processuali, comportanti prescrizioni e decadenze da qualsiasi diritto, azione ed eccezione, nonché dei termini per gli adempimenti contrattuali e dei termini relativi ai processi esecutivi e alle procedure concorsuali, dei termini di notificazione dei processi verbali, di esecuzione del pagamento in misura ridotta, di svolgimento di attività difensiva e per la presentazione di ricorsi giurisdizionali.

Il termine sospeso riprende, quindi, a decorrere dal 1° aprile 2020.

D.L. n. 11/2020 "Misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria"

Articolo 1- Sospensione dei termini e differimento udienze

Tale norma prevede il rinvio di tutte le udienze civili e penali pendenti presso tutti gli Uffici giudiziari, con la sola eccezione dei procedimenti sopra indicati, come previsto dall'art. 2 comma 2 lett. g), del D.L. n. 11/2020, dall'8 marzo 2020 al 22 marzo 2020.

Sono sospesi tutti i termini per il compimento di atti processuali e il corso della prescrizione, salvo le eccezioni sopra richiamate fino al 22 marzo 2020.

Articolo 2 - Misure urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica COVID-19

A seguito dell'entrata in vigore del DPCM del 9 marzo 2020, dal 1° aprile 2020 al 31 maggio 2020, i capi degli Uffici Giudiziari possono adottare misure necessarie al rispetto delle indicazioni igienico-sanitarie fornite dal Ministero della Salute tra cui, per i procedimenti di competenza:

- (i) il rinvio delle udienze a data successiva al 31 maggio 2020 nei procedimenti civili con le eccezioni già richiamate all'art. 2, comma 2 lett. g, n. 1;
- (ii) lo svolgimento delle udienze civili che non prevedono la presenza di soggetti diversi dalle parti e dai difensori mediante collegamento da remoto (lett. f) oppure mediante lo scambio di note scritte contenenti le istanze e le conclusioni con adozione fuori udienza del provvedimento del giudice (lett. h).

Ai sensi del comma 3, qualora i provvedimenti adottati a cura del Capo dell'Ufficio Giudiziario precludano la presentazione della domanda giudiziale, sono sospesi i termini di decadenza e prescrizione per i diritti non altrimenti esercitabili.

11.

Q&A Rapide

E' IMPEDITA LA CIRCOLAZIONE, ALL'INTERNO DEL TERRITORIO ITALIANO, AL PERSONALE DIPENDENTE?

No, ma è possibile SOLO se sussistono comprovate ragioni lavorative, che vanno certificate e giustificate agli operatori deputati al controllo (polizia, carabinieri, vigili urbani, ecc.).

NB: Attenzione alle eventuali ulteriori misure restrittive alla circolazione che stanno adottando le Regioni e Comuni!

Vanno monitorate prima di disporre l'invio in trasferta del personale onde evitare di attuare condotte che possono costituire reato.

COME MOTIVARE LE "RAGIONI LAVORATIVE"?

Per motivare le ragioni lavorative è possibile utilizzare l'autocertificazione disponibile online sul sito del Governo.

In questa basterà dare atto, sostiene Palazzo Chigi, della semplice necessità di doversi recare al lavoro.

Tuttavia è opportuno che i datori di lavoro valutino la necessità di superare la autocertificazione optando per una certificazione su carta intestata, questo anche a garanzia della obbligatorietà della prestazione, che il lavoratore non può rifiutare.

LAVORARE IN SMART WORKING E' UN DIRITTO?

No, non lo è. È il datore di lavoro che può disporre unilateralmente lo smart working nei confronti del proprio personale laddove ritenga, sulla base delle sue valutazioni gestionali, che la modalità di lavoro sia perseguibile e non crei, ad esempio, problemi di continuità o organizzativi.

Tuttavia, poiché la responsabilità sanitaria in azienda è dell'imprenditore, si raccomanda di disporre smart working quanto più è possibile.

COSA SUCCEDA AL PERSONALE PROVENIENTE DAL NORD ITALIA?

Molte Regioni prevedono disposizioni più stringenti imponendo la quarantena domiciliare per la durata di 14 giorni nei confronti di chiunque provenga da zone con infetti.

Altre regioni, invece, recependo le indicazioni dello Stato e della Protezione Civile, nonché del Ministero dell'Interno, hanno modificato i propri provvedimenti prevedendo che sono esentati da misure di quarantena preventiva le persone che circolino per ragioni di lavoro, da giustificarsi in coerenza con le previsioni di cui al DPCM medesimo. Occorre documentarsi quotidianamente onde evitare di incorrere in infrazioni e problemi operativi.

IL DATORE DI LAVORO E' TENUTO A FORNIRE MASCHERINE?

Anche in questo caso, no. La mascherina, secondo le previsioni normative, occorre a chi sospetta di essere ammalato o presta assistenza ad ammalati.

Nelle aziende, quindi, non vi è nessun obbligo sanitario in tal senso, a meno che la natura dell'attività preveda l'uso di mascherina come dispositivo di protezione obbligatorio, specialmente quando non è possibile rispettare la distanza minima di 1 metro, come prescrive il DPCM 11 marzo.

LE PERSONE POSSONO RIFIUTARSI DI LAVORARE?

In casi del genere, il lavoratore potrebbe sollevare una "eccezione di inadempimento" per motivare il rifiuto di svolgere la prestazione, e quindi non adempiere l'ordine datoriale.

In materia di salute e sicurezza l'eccezione di inadempimento trova tutela – e quindi giustifica il rifiuto del lavoratore, assolvendolo da responsabilità disciplinari – solo quando la richiesta del datore di lavoro lo esponga a criticità per la sua integrità fisica. Qualora, invece, il datore di lavoro abbia adottato ogni cautela, il rifiuto sarebbe ingiustificato, e il lavoratore obbligato ad adempiere la prestazione richiesta a meno di non incorrere in procedimenti disciplinari / sanzioni.

Se l'impresa ha adottato tutte le cautele sanitarie del caso e motivato la richiesta di prestazione, il lavoratore è tenuto a prestare la sua attività.

E SE UN DIPENDENTE SI AMMALA?

In linea generale, è questa in sintesi la procedura:

- a. nel caso in cui vi sia un contagio all'interno dell'azienda, il datore di lavoro è tenuto ad informare il medico competente, il quale è - a sua volta - tenuto ad avvisare l'autorità sanitaria locale;
- b. in seguito, il personale sanitario di ATS contatterà l'azienda in cui il lavoratore risulta occupato e richiederà al medico competente la sua collaborazione nell'identificare i contatti lavorativi da includere nella misura della quarantena con sorveglianza attiva;
- c. i lavoratori che sono riconducibili alla definizione di "contatto stretto", così come definito dalle circolari ministeriali, sono quindi inclusi in uno specifico percorso di sorveglianza sanitaria da parte dell'ATS che comprende l'isolamento domiciliare (14 giorni dall'ultimo contatto avvenuto).

A ciò si aggiunga che il datore di lavoro sarebbe tenuto ad effettuare una "pulizia straordinaria" degli ambienti di lavoro, qualora un caso di COVID-19 abbia soggiornato nei locali dell'azienda.

Inoltre, nel caso di riscontro di positività al COVID-19, il "rischio biologico" assume concretezza diversa; pertanto, il datore di lavoro, sulla scorta dell'art. 278 d.lgs. 81/08, provvederà a darne informazione, nel rispetto dei principi posti a tutela della riservatezza dei dati, a tutto il personale dipendente, assicurando inoltre l'adempimento di prescrizioni e/o indicazioni fornite dalle Autorità competenti.

Attesa la situazione di straordinaria emergenza, LabLaw ha organizzato una task force permanente, in tutte le sue sedi nazionali, per supportare le aziende in questa delicata fase ed offrire aiuto nella individuazione delle misure più idonee a garantire la gestione del personale e la business continuity.

Il team di LabLaw è sempre a disposizione per ogni approfondimento ritenuto utile, nonché per rispondere alle Vostre domande circa le criticità del diffondersi del COVID-19 in ottica giuslavoristica.

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

Il presente documento è inoltre 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.

TASK FORCE COVID-19

Attesa la situazione di straordinaria emergenza, LabLaw ha organizzato una task force permanente, in tutte le sue sedi nazionali, per supportare le aziende in questa delicata fase ed offrire aiuto nella individuazione delle misure più idonee a garantire la gestione del personale e la business continuity.

Il team di LabLaw è sempre a disposizione per ogni approfondimento ritenuto utile, nonché per rispondere alle Vostre domande circa le criticità del diffondersi del COVID-19 in ottica giuslavoristica.

www.lablaw.com

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

Il presente documento è inoltre 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.

