



DOTT. PASQUALINO PANNISCO
Consulente del lavoro
Revisore legale

AVV. MELANIA LAZZARIN
Avvocato

DOTT. ANGELO PANNISCO
Consulente del lavoro

Treviso, 2 marzo 2020

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Circolare n. 10 – 2020

Oggetto: EMERGENZA CORONAVIRUS

A fronte dell'emergenza connessa al coronavirus, sono stati pubblicati:

- il D.L. 6/2020;
- il D.P.C.M. 1 marzo 2020 (misure attuative del D.L. 6/2020).

Tali provvedimenti recano disposizioni urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019

Per fronteggiare eventuali sospensioni dell'attività lavorativa imposte o consigliate, al momento, oltre alla facilitazione del lavoro agile previste dal citato D.P.C.M. esposte più avanti, gli strumenti a disposizione sono quelli ordinari normativi o contrattuali, in attesa di eventuali diverse determinazioni che dovessero intervenire.

MALATTIA

Il lavoratore soggetto a "quarantena" in quanto avente sintomi riconducibili al virus o ai sensi della lettera h) dell'art. 1 del D.L. n. 6/2020 (quarantena a seguito di contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusa) o ai sensi della lettera i) dell'art. 1 del medesimo decreto (quarantena a seguito di ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico), in base ai primi orientamenti della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro andrebbe considerato "in malattia" con i consueti adempimenti amministrativi conseguenti.

Il lavoratore che si assenti dal lavoro per semplice timore di essere contagiato, senza che ricorra alcuno dei presupposti clinici-normativi, potrà richiedere permessi o ferie e, in caso non gli vengano concessi, sarà considerato assente ingiustificato.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il D.Lgs. 148/2015, per situazioni dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, prevede il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni (CIG), nei settori in cui è attivabile. Infatti, ai sensi del D.M. 95442/2016, è stata inserita tra le causali di accesso alla CIG la sospensione o riduzione dell'attività per ordine della Pubblica Autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori.



Pertanto, nei casi di sospensione dell'attività aziendale per quarantena obbligatoria per ordine della Pubblica Autorità o in caso di impossibilità del lavoratore a recarsi al lavoro perché residente in area geografica sottoposta a quarantena, secondo le anticipazioni del Governo ricorrerebbero i presupposti per il ricorso alla CIG.

LAVORO AGILE (Smart Working)

Dove possibile, si potrebbe optare per chiudere l'accesso al pubblico e gestire la clientela per telefono ed e-mail, unitamente al prevedere attività in remoto mediante il ricorso al "lavoro agile" (*smart-working*).

Il lavoro agile, come noto, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordi tra dipendenti e datori di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

La definizione di smart-working, contenuta nella L. 81/2017 pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzazione di strumentazioni che consentono di lavorare da remoto (come ad esempio, p.c. portatili, tablet, smartphone, ecc.).

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto ai colleghi che eseguono le prestazioni lavorative con modalità ordinarie. E', quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali secondo le modalità illustrate dall'Inail nella circolare n. 48/2017.

Per fronteggiare eventuali sospensioni dell'attività lavorativa, imposte o consigliate, al momento, oltre alla facilitazione del lavoro agile previste dal citato D.P.C.M., gli strumenti a disposizione sono quelli ordinari, normativi o contrattuali, in attesa di eventuali diverse determinazioni che dovessero intervenire.

La modalità del lavoro agile, disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 27 maggio 2017, n. 81, **può essere applicata, fino al 31/07/2020** (durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31/01/2020), dai datori di lavoro ad ogni rapporto di lavoro subordinato, **nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali previsti**. Gli obblighi informativi di cui all'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, (informativa annuale sui rischi connessi alla specifica attività lavorativa) sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro.

Il lavoro agile può essere adottato su base volontaria, da formalizzare normalmente per iscritto, principalmente ai fini della regolarità amministrativa e della prova e della disciplina dei "tempi di riposo del lavoratore".

Eccezionalmente, e limitatamente alla durata dello stato di emergenza, Il D.P.C.M. 1 marzo 2020 prevede la possibilità di attivare lo smart-working anche in assenza di accordo individuale scritto.

Il datore di lavoro, se vorrà proseguire nell'utilizzo della modalità di lavoro agile dopo il 31/07/2020 dovrà perfezionare anche il requisito della stipula di un accordo scritto.

Per quanto concerne i datori di lavoro, fermo il rispetto delle disposizioni emanate a livello nazionale e locale in continua evoluzione, pare opportuno ricordare gli obblighi connessi alla valutazione dei rischi, consigliando pertanto di effettuare, laddove non soggetti a obblighi più stringenti in virtù delle normative



vigenti, attività di informazione in merito all'emergenza in corso, oltre a una valutazione della situazione con il medico competente.

Relativamente agli strumenti di lavoro, ricade sul datore di lavoro la responsabilità della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al suo dipendente o, in caso contrario, dovrà accertarsi che gli strumenti e le modalità di lavoro utilizzati dal lavoratore rispettino le norme sulla privacy, sulla sicurezza sul lavoro e sulla tutela del segreto aziendale.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

Studio Associato Pannisco