

8) EMERGENZA COVID-19 E LAVORO.

Tra le principali problematiche provocate dall'epidemia COVID-19 quelle relative all'ambito lavorativo hanno una particolare rilevanza in quanto le modalità di esercizio e diffusione dei servizi di molte attività sono state notevolmente modificate.

L'art. 1, co. 1, lett. e), del **DPCM 8 marzo 2020** raccomanda *"ai datori di lavoro Pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dall'art. 2, co. 1, lett. r."*

È stata introdotta, inoltre, ove possibile, la misura del cd. **lavoro agile** *"disciplinata dagli articoli dal 18 al 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, la quale può essere applicata per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro"*.

L'art. 2, co. 1, lettera s) del menzionato DPCM prevede che *"qualora sia possibile, si raccomanda ai datori di lavoro di favorire la fruizione di periodi di congedo ordinario o di ferie"*.

Pertanto, per far fronte all'emergenza ed impedire la paralisi del sistema lavorativo, il decreto ha fornito ai datori di lavoro due differenti strumenti: il cd. **smart working** o, più propriamente, lavoro agile e l'opportunità di concedere **congedi o ferie** fino al 3 aprile 2020.

La possibilità di ricorrere a **congedi e ferie** è la soluzione che maggiormente si addice ai lavoratori d'impresa, ai dipendenti della ristorazione o, ad esempio, agli addetti alle pulizie che, nel peggiore dei casi, con questo sistema, terminerebbero preventivamente le loro settimane di riposo.

Lo **smart working**, invece, è lo strumento utilizzato soprattutto dai lavoratori aziendali ed i liberi professionisti. Esso, sostanzialmente, consiste nella possibilità di lavorare da casa (o da una qualsiasi altra sede), per mezzo di strumenti tecnologici, anche in assenza di un accordo scritto. Le maggior parte delle aziende, infatti, ha già predisposto tutti i meccanismi utili al fine di assicurare alla propria clientela un'erogazione soddisfacente dei propri servizi.

Cosa si intende per smart working.

Lo smart working o, come definito dal nostro legislatore **lavoro agile**, è stato introdotto dalla **legge 22 maggio 2017 n. 81**, che, all'art. 18, precisa che il lavoro agile è "*[...] una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*"

Sostanzialmente, quindi, trattasi di uno strumento che permette al lavoratore di esercitare la propria professione da casa, o da un qualsiasi altro posto, semplicemente disponendo di apparecchiature tecnologiche utili e di una connessione alla rete.

Nonostante le diverse modalità di attività, ai lavoratori agili viene comunque sempre garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto ai colleghi.

L'emergenza COVID-19 ha reso necessario modificare parzialmente tale disciplina. Il menzionato DPCM non prevede più l'accordo preliminare per il sorgere del rapporto lavorativo. Allo stato attuale, infatti, considerato il rischio a cui andrebbero incontro i dipendenti negli spostamenti quotidiani, i datori di lavoro possono approvare, in forma semplificata, il lavoro agile qualora la professione lo permetta.

Gli obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie al fine di creare un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle disposizioni ministeriali. Deve agire anche e soprattutto nell'interesse dei propri dipendenti e fare quanto doveroso affinché il personale circoli il meno possibile sul territorio, in modo tale da evitare e contenere i contagi.

Il lavoratore.

Il dipendente può ugualmente recarsi presso il proprio luogo di lavoro avvalendosi delle **"comprovate esigenze lavorative"**, cioè di motivazioni facilmente accertabili che attestino la necessità dello spostamento.

Il Ministero dell'Interno, infatti, ha predisposto un modulo di autodichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 45, per consentire gli spostamenti e far sì che i lavoratori stessi certifichino le proprie esigenze e, a partire dal 16 marzo 2020, anche di non essere sottoposti ad alcuna misura di quarantena. Tuttavia, il Ministero ha chiarito che la certificazione datoriale risulta più opportuna e veritiera.

Nonostante il datore di lavoro adotti tutte le precauzioni e le cautele necessarie, sussiste la possibilità che il dipendente si rifiuti di recarsi a lavoro e di adempiere. In questo caso, l'**"eccezione di inadempimento"** del lavoratore trova tutela solo ove sussista un reale e concreto pericolo per la sua integrità fisica in quel determinato contesto lavorativo.

Se, infatti, le condizioni lavorative rispettano le disposizioni e non creano alcun tipo di pregiudizio per il diritto alla salute del dipendente, allora un eventuale rifiuto, poiché del tutto immotivato, potrebbe comportare anche delle sanzioni disciplinari.

Gli strumenti per tutelare le imprese e i datori di lavoro.

Nella ipotesi di inapplicabilità del lavoro agile e di impossibilità nel disporre ferie e permessi, il DPCM 8 marzo 2020 consente al datore di lavoro di utilizzare i seguenti strumenti sociali:

- la **Cassa Integrazione Guadagni** in deroga per le unità produttive operanti nei comuni elencati e per i lavoratori ivi domiciliati (tale deroga è estesa anche ai datori di lavoro iscritti al Fondo di Integrazione Salariale – FIS) per un periodo massimo di tre mesi (art. 13);

- la possibilità di sospensione della **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria** per le imprese che vi abbiano fatto ricorso prima dell'emergenza sanitaria e sostituzione con Cassa Integrazione Ordinaria, nel limite massimo di spesa pari a 0,9 milioni di euro per l'anno 2020 e per un periodo in ogni caso non superiore a tre mesi (art. 14);
- la **Cassa Integrazione Salariale** in deroga per i datori di lavoro del settore privato, compreso quello agricolo, 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 tre mesi (art. 15);
- l'**indennità di 500 euro al mese**, per un massimo di tre mesi, per i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in regime di collaborazione coordinata e continuativa, per gli agenti commerciali, per i professionisti e per i lavoratori autonomi domiciliati o che svolgono la propria attività nei comuni elencati, parametrata alla effettiva durata della sospensione dell'attività (art. 16).

Sviluppi - Decreto 11 marzo 2020.

Con il **Decreto legge 11 marzo 2020**, il Governo ha introdotto nuove misure di emergenza disponendo la **chiusura obbligatoria** di numerose attività commerciali, su tutto il territorio nazionale.

Tutte le attività di ristorazione (bar, pub, pizzerie, ristoranti, pasticcerie, gelaterie etc.) e tutti i negozi, eccetto quelli delle categorie essenziali espressamente previste dal medesimo decreto, devono sospendere le attività fino al **25 marzo 2020**, salvo nuove disposizioni.

In particolare, restano aperti i negozi di prodotti alimentari, le farmacie, le parafarmacie, le edicole, le tabaccherie, i bar e punti di ristorazione nelle aree di servizio stradali e autostradali e i negozi di prima necessità o di servizi alla persona che sono elencati negli allegati 1 e 2 dello stesso decreto. Inoltre, sempre fino al 25 marzo, è stata concessa la facoltà ai Presidenti delle Regioni di **ridurre i servizi di trasporto pubblico locale** per effettuare le dovute sanificazioni. Allo stesso modo, il Ministro delle infrastrutture e dei

trasporti potrà disporre la cancellazione o la riduzione dei servizi di trasporto via pullman, treno, aereo o nave.

Sviluppi - Decreto “#cura-Italia” 16 marzo 2020.

Il **Decreto del 16 marzo 2020**, rinominato decreto “#cura-Italia”, ha introdotto nuove misure urgenti volte a contenere i danni economici che stanno interessando l’intero territorio nazionale, sia per chi ne è stato colpito direttamente che indirettamente.

Tra i principali sostegni per aziende e lavoratori è stato disposto che:

- i datori di lavoro del settore privato, inclusi quelli agricoli, della pesca e del settore terziario, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, possono ricorrere alla **cassa integrazione in deroga**, la quale è stata estesa a tutto il territorio nazionale. I datori di lavoro, incluse le aziende con meno di 5 dipendenti, colpiti da una riduzione dell’attività a causa dell’emergenza sanitaria, possono ricorrere a tale strumento per la durata massima di **nove settimane**. Anche le imprese che già usufruiscono della cassa integrazione straordinaria possono beneficiarne;
- i datori di lavoro, già iscritti al Fondo di integrazione salariale, che percepiscono **l’assegno di solidarietà**, possono presentare domanda di concessione dell’**assegno ordinario** con causale “emergenza COVID-19” per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l’assegno di solidarietà già in corso;
- i lavoratori autonomi e con partita IVA possono beneficiare di un **indennizzo di 600 euro** su base mensile, non tassabile. Questo mezzo è stato predisposto per artigiani, commercianti e professionisti non iscritti ad ordini professionali;
- tutti i lavoratori dipendenti e autonomi che hanno cessato, ridotto o sospeso le attività o il rapporto di lavoro a causa di contagio da COVID-19 potranno beneficiare di aiuti erogati dal **Fondo per il reddito di ultima istanza**, appositamente creato e dotato di un budget di 300 milioni di euro;
- i **magistrati onorari in servizio** godranno di un contributo economico mensile di 600 euro, per un massimo di tre mesi e sulla base del periodo di effettiva sospensione

- dell'attività. Tale contributo non è riconosciuto ai magistrati onorari dipendenti pubblici o privati e non è possibile cumularlo con altri contributi o indennità;
- il **periodo di quarantena** dei lavoratori del settore privato, a partire dall'emanazione del decreto, è equiparato a tutti gli effetti al periodo di malattia, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento;
 - ai i liberi professionisti **titolari di partita iva** e i lavoratori **titolari di rapporti di collaborazione** coordinata e continuativa, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è riconosciuta un'indennità pari a 600 euro per il mese di marzo. La medesima indennità è riconosciuta anche ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago;
 - i giorni di **permesso mensile** retribuito, a norma dell'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono aumentati di ulteriori 12 giorni usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020;
 - per i **lavoratori dipendenti stagionali** del settore del turismo e degli stabilimenti termali che, involontariamente, hanno cessato il rapporto di lavoro, i quali non sono titolari di altro rapporto di lavoro dipendente, è prevista un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro;
 - per il **settore agricolo e la pesca**, è prevista la possibilità di aumentare dal 50 al 70% gli anticipi per le imprese che hanno diritto di accedere ai contributi PAC, nonché la costituzione di un fondo presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali;
 - i lavoratori iscritti al **Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo**, che abbiano un minimo di 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019, con un reddito non superiore a 50.000 euro e che non siano titolari di pensione, percepiranno un'indennità pari a 600 euro per il mese di marzo.

Le indennità previste dal decreto 16 marzo 2020 non sono cumulabili.

Misure speciali per i genitori lavoratori.

I genitori lavoratori, a decorrere dal 5 marzo 2020, causa sospensione del servizio scolastico, possono usufruire di uno specifico **congedo parentale**, non superiore a 15 giorni, per figli di età non superiore ai 12 anni o con comprovate disabilità.

A tale congedo è riconosciuta **un'indennità pari al 50% della retribuzione**.

La stessa indennità è riconosciuta, altresì, a tutti i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS, nella misura del 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita dalla legge, a seconda del tipo di lavoro svolto.

Tale strumento è indirizzato ad entrambi i genitori del nucleo familiare a condizione che non siano beneficiari di altre misure di sostegno.

Inoltre, sempre a decorrere dal 5 marzo 2020, per i genitori lavoratori è possibile utilizzare un bonus di 600 euro per avvalersi dei **servizi di baby-sitting**, aumentato a 1.000 euro per il personale del Servizio Sanitario Nazionale e le forze dell'ordine.

Sospensione dei termini.

Il decreto "#cura-Italia", ha disposto la sospensione di alcuni termini relativi alla presentazione di domande di disoccupazione e assistenza previdenziale.

Per tutti gli operai agricoli, impiegati sia a tempo determinato sia indeterminato, i termini di decadenza per la presentazione delle **domande di disoccupazione NASpI e DIS-COLL** sono aumentati da sessantotto a **centoventotto giorni**.

I termini di decadenza per le **prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative** erogate da INPS e INAIL sono sospesi di diritto.

Sono sospesi anche i relativi termini di prescrizione.

Sono altresì sospesi i termini relativi ai **versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali** nonché i **premi** per l'assicurazione obbligatoria dovuti dai datori di lavoro domestico per il periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020.

Data la situazione di emergenza, sono sospesi per due mesi dall'entrata in vigore del decreto "Cura Italia" tutti gli obblighi relativi alla fruizione del **reddito di cittadinanza**, previsto dal decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, e i relativi termini, le misure di condizionalità e i termini previsti per i percettori di NASPI e di DISCOLL.

Inoltre, il decreto ha disposto la sospensione delle procedure pendenti relative ai **licenziamenti** nonché l'impossibilità per il datore di lavoro di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3, legge 15 luglio 1966, n. 604.

Inps e INAIL.

Gli artt. 41 e 42 del decreto legge 16 marzo 2020 disciplinano le misure relative alle attività di Inps e INAIL, stabilendo la sospensione, **fino al 1° giugno 2020**, delle attività dei **Comitati centrali e periferici dell'Inps**, compresa l'efficacia dei decreti di costituzione e ricostituzione del Comitato.

I termini di decadenza relativi alle richieste di prestazioni dell'INAIL, di prescrizione e di revisione della rendita su domanda del titolare, sono sospesi di diritto e riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione.

Nel caso in cui un lavoratore, invece, sia colpito da **infezione da coronavirus**, il medico redige il certificato di malattia che invia telematicamente all'INAIL al fine di assicurare la relativa tutela all'infortunato, così come previsto dalla legge.

Fondo a favore dei danneggiati dal virus COVID-19.

Il Governo, inoltre, per aiutare maggiormente i lavoratori colpiti dal virus, ha istituito un fondo ad hoc per i lavoratori dipendenti e autonomi che hanno cessato, ridotto o sospeso le attività o il rapporto di lavoro.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali gestisce il **"Fondo per il reddito di ultima istanza"** per erogare le indennità ai contagiati, nel limite di spesa di 300 milioni di euro per l'anno 2020.

Il Ministro del lavoro, in collaborazione con il Ministro dell'economia e delle finanze, definisce i criteri di priorità e le modalità di distribuzione delle suddette indennità.

Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza (AIAS).

L'Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza (AIAS) ha elaborato il **"Vademecum per la Gestione del Rischio Coronavirus in ambito lavorativo"** per

mezzo del quale ha trattato i rischi ed introdotto alcune linee guida di carattere generale al fine di aiutare datori e dipendenti nella gestione degli ambienti lavorativi nel corso dell'emergenza COVID-19.

L'AIAS, all'interno del documento, illustra le giuste procedure di pulizia dei luoghi di lavoro nonché tutti gli strumenti ed i mezzi utili ad evitare il contagio (guanti, mascherine e affini); invita ad eliminare o, in alternativa, a diminuire le trasferte nonché i contatti diretti con la clientela, preferendo conference call e accordi telefonici.

È essenziale che il datore di lavoro e le aziende diano le giuste informazioni sulla pericolosità del contagio e che formino i propri dipendenti adeguatamente, illustrando i comportamenti da tenere. L'AIAS, con il proprio documento, sostiene i datori e i titolari ad adottare anche delle misure supplementari di prevenzione, ogni volta che lo ritengano opportuno, nel rispetto dei principi di proporzionalità e adeguatezza, così come previsto dal d.l. 6/2020, in modo da non sottoporre nessuno ad una eccessiva esposizione o al rischio di contagio.

Militerni & Associati

Dott.ssa Teresa Marullo