

Verona, 16/03/2020

CORONAVIRUS

AFFRONTIAMOLO INSIEME

“FAQ – consulenza giuslavoristica”

Aggiornate al 16/03/2020

DISCLAIMER: Il presente focus ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale e non costituisce un parere professionale né può considerarsi come sostitutivo di una consulenza specifica.

INFORMATIVA SUI SENSI DEL REGOLAMENTO EUROPEO 679/16 (GDPR): La presente circolare è inviata a soggetti che hanno fornito liberamente i propri dati personali nel corso di rapporti professionali, di incontri o simili. I dati personali in questione sono trattati per finalità collegate ai rapporti professionali intercorrenti con gli interessati, per finalità informative ma non sono comunicati a soggetti terzi. Il “titolare” del trattamento dati è Studio Righini e Associati con sede in Verona, Piazza Cittadella, 13. Il trattamento dei dati è curato solo da soci, collaboratori e dipendenti incaricati del trattamento o da incaricati di occasionali operazioni di manutenzione. Qualora Lei avesse ricevuto la presente circolare per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro potrà comunicarcelo inviando una e-mail a studiorighini@studiorighini.it

In questo momento di difficoltà ed incertezza, i professionisti dello Studio Righini intendono esprimere un concreto sostegno ai propri Clienti, cercando innanzitutto di rispondere ad alcune domande ricorrenti.

Quali comportamenti deve adottare l'azienda per la gestione dei rischi correlati all'emergenza Coronavirus?

L'azienda deve adottare tutte le misure preventive idonee ad evitare il contagio.

Il rischio biologico del COVID-19 rientra nel c.d. "Rischio Biologico Generico", solitamente già valutato nel DVR (Documento di Valutazione del Rischio) ai sensi del D.lgs. 81/08. Si tratta di un nuovo rischio non legato direttamente all'attività lavorativa e ai rischi della mansione, salvo eccezioni, dunque il Datore di Lavoro non ha l'obbligo di aggiornare il DVR.

Stante però la situazione di allarme sociale, il Datore di Lavoro può considerare un'integrazione al DVR valutando il rischio per l'agente biologico COVID-19 in relazione alla compresenza di esseri umani sul sito di lavoro.

Il 14 marzo, Governo, imprese e sindacati hanno siglato il "[Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro](#)".

Ad oggi, il rispetto delle misure previste nel protocollo può certamente essere considerato dal Datore di Lavoro quale parametro minimo per l'adozione di misure preventive e precauzionali.

Cosa prevede il Protocollo?

Ecco in sintesi cosa prevede il "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro":

Obbligo a casa se con febbre oltre 37.5

Obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria.

Controlli all'ingresso

Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea.

Limitare i contatti con i fornitori esterni

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

Pulizia e sanificazione

L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro (comprese tastiere, schermi touch, mouse), delle aree comuni e di svago e dei distributori di bevande e snack.

Igiene delle mani

È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani. L'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti.

Mascherine e guanti

Qualora il lavoro imponga una distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è necessario l'uso delle mascherine e di altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici) conformi.

Spazi comuni con accessi contingentati (mense, spogliatoi, aree fumatori)

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

Possibile chiusura dei reparti non necessari e smart working

Limitatamente al periodo dell'emergenza Covid-19, le imprese potranno disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza.

Rimodulazione dei livelli produttivi e dei turni

Si può procedere a una rimodulazione dei livelli produttivi. Bisogna assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili.

Ammortizzatori sociali e ferie

Utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali o se non fosse sufficiente utilizzare i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti.

Stop trasferte e riunioni

Sospese e annullate tutte le trasferte e i viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordati o organizzati. Non sono consentite neanche le riunioni in presenza (solo quelle urgenti ma con un numero ridotto di persone e a un metro di distanza interpersonale).

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

Gestione di un caso sintomatico

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria come la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento e a quello degli altri presenti dai locali. L'azienda avverte immediatamente le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19 forniti dalla Regione o dal ministero della Salute. L'azienda inoltre

collabora per la definizione degli eventuali contatti stretti. È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del Rls.

Concretamente, l'emergenza comporta rischi e responsabilità ulteriori al Datore di Lavoro?

Obbligo principale del Datore di Lavoro è certamente quello informativo di prevenzione.

È opportuno verificare che sia stata fatta corretta formazione e informazione ai propri dipendenti sulla Gestione del Rischio Biologico Generico ed in particolare sul Coronavirus.

In tal senso, nell'ambito della corretta informazione e delle procedure che il Datore di Lavoro può rendere disponibili ai propri dipendenti rientra sicuramente il decalogo sul "coronavirus" che l'Istituto Superiore di Sanità e il Ministero della Salute hanno messo a disposizione.

E' certamente raccomandabile diffondere adeguatamente e far rispettare anche il "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"

Come garantire la continuità aziendale? È possibile pretendere la prestazione lavorativa "a distanza"?

Per le attività esternalizzabili, l'azienda può, in tutto il territorio nazionale (D.P.C.M. 8 marzo 2020), attivare automaticamente la modalità di lavoro agile (c.d. *smart-working*) ai propri dipendenti, anche in assenza di un accordo individuale. L'importante è seguire le prescrizioni previste dal legislatore, previste dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81 del 22 maggio 2017.

È necessario attivare la modalità di lavoro agile attraverso una procedura di certificazione telematica (Portale Cliclavoro.gov.it).

Nel rispetto delle procedure e dei requisiti di legge, la prestazione di lavoro a distanza è parificata a tutti gli effetti all'attività lavorativa sul luogo di lavoro.

Sospensione dell'attività aziendale per provvedimento della Pubblica Autorità: il lavoratore va ugualmente retribuito?

I provvedimenti autoritativi (es. decreti-legge, decreti presidente del consiglio, ordinanze ministeriali, del capo della protezione civile, del presidente della regione, del sindaco o del prefetto) hanno introdotto la sospensione di specifiche attività (scuole, università, musei, cinema, impianti sportivi etc..) e vietato l'accesso a determinate aree geografiche.

Questi provvedimenti sono indipendenti dalla volontà del lavoratore e costituiscono certamente c.d. motivo di impossibilità sopravvenuta al lavoro. Si ritiene permanga il diritto alla retribuzione, per quanto la non imputabilità diretta al datore di lavoro imponga il ricorso ad ammortizzatori sociali.

È questo uno dei casi per i quali è stata richiesta l'emanazione di un provvedimento normativo che preveda l'estensione di ammortizzatori sociali (CIGO; CIGS, CIG in deroga ...)

Quarantena obbligatoria del dipendente: il lavoratore va retribuito?

In presenza di provvedimento sanitario che dispone la quarantena obbligatoria, il lavoratore non può prestare la propria attività (salvo ipotesi di lavoro agile). Fatte salve le previsioni del CCNL, l'assenza del lavoratore dovrebbe essere gestita come periodo di malattia.

Per quanto riguarda i dipendenti pubblici, l'art. 19, comma 1, del D.L. 9/2020 ha stabilito che il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero.

Quarantena volontaria del dipendente: il lavoratore va retribuito?

In caso di provenienza da zone “focolaio” o di contatti con soggetti positivi al contagio, la normativa d'urgenza impone di segnalare la circostanza all'Autorità Sanitaria e di adottare cautelativamente il regime di auto-quarantena volontaria. In questa ipotesi, se confermato da decisione sanitaria, l'assenza andrebbe trattata come per le astensioni dalla prestazione lavorativa obbligate dal provvedimento amministrativo ossia riconoscendo la retribuzione al lavoratore.

Se la quarantena volontaria è fondata unicamente su una decisione soggettiva di timore-preoccupazione, invece si tratta di assenza ingiustificata sanzionabile disciplinarmente.

Attività aziendale sospesa/chiusa, quali strumenti per far fronte ai costi del personale durante l'emergenza?

Laddove l'azienda sia impossibilitata a continuare la propria attività^{1*}, può essere concessa, da parte del Ministero del Lavoro, la Cassa integrazione ordinaria (Cigo), in quanto si tratta di un evento di forza maggiore, improvviso ed imprevedibile, non imputabile al datore di lavoro, quindi un evento che rientra tra le casistiche di legge per richiedere l'ammortizzatore sociale.

Oltre alle misure ordinarie, il Governo ha varato (DL 9/2020) specifiche misure eccezionali di estensione della Cassa Integrazione Ordinaria e della Cassa Integrazione in Deroga per i datori di lavoro del settore privato, compreso quello agricolo, con unità produttive o lavoratori coinvolti dalle misure di interdizione dell'accesso (“zone rosse”).

Il medesimo decreto (art. 17) ha introdotto la possibilità per le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna di attivare la cassa integrazione in deroga per datori di lavoro del settore privato “*limitatamente ai casi di accertato pregiudizio*”, in conseguenza dei provvedimenti ministeriali ex DL. 6/2020 (es. Ordinanza

*in quanto si trova in uno dei Comuni oggetto di restrizione ovvero sono i propri dipendenti ad essere obbligati a soggiornare in questi Comuni e a non poter andare al lavoro ovvero l'attività stessa è oggetto di provvedimento autoritativo di sospensione/chiusura temporanea (es. cinema, musei etc....)

Min. Salute – Regione Veneto del 23/02/2020 di sospensioni manifestazioni pubbliche in luoghi pubblici, chiusura servizi educativi e scolastici, chiusura musei, sospensione viaggi di istruzione).

Sono in discussione ulteriori e più incisive misure di sostegno economico alle imprese.

E in attesa degli ammortizzatori sociali? Ferie per tutti? E per quanto riguarda i dipendenti pubblici?

In questi ultimi giorni, l'emergenza si è aggravata e tutto il territorio nazionale è stato coinvolto da misure ulteriormente restrittive.

Pur consentendo “*gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute*”, il Governo (DPCM 8 e 9 marzo 2020) ha raccomandato in merito alle assenze dei dipendenti, di far prima fruire delle ferie e dei permessi- congedi, in attesa di fruire delle integrazioni salariali.

Vista la peculiare situazione di emergenza, ferme le disposizioni dei Ccnl, si rinforza dunque il potere del datore di lavoro di disporre delle ferie forzate (secondo criteri di correttezza e buon senso).

L'art. 19, comma 3, del D.L. 9/2020 ha stabilito che l'assenza dei dipendenti pubblici, imposta dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico, costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge; l'Amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Gli alberghi, gli agriturismi e le altre strutture ricettive sono chiusi. I danni stimati al settore turistico sono ingenti. Sono già state adottate misure a sostegno del comparto?

L'art. 8 del Decreto-legge n. 9/2020 ha stabilito la sospensione del pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, che si sarebbero dovuti versare nell'arco temporale dal 2 marzo 2020 al 30 aprile 2020, per le imprese turistico-ricettive, le agenzie di viaggio e turismo e i tour operator, che abbiano il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato. Le imprese turistico-ricettive includono: alberghi, villaggi turistici, ostelli della gioventù, rifugi di montagna, colonie marine e montane, affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed & breakfast, agriturismi, campeggi, nonché gli per studenti e lavoratori con servizi accessori di tipo alberghiero. Destinatari della sospensione del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali sono i soggetti rientranti nelle seguenti categorie: i datori di lavoro privati, i lavoratori autonomi (commercianti) e i committenti obbligati alla Gestione separata.

Gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria sospesi verranno effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020. Sul punto, l'INPS fornirà istruzioni.

I Professionisti dello Studio sono a disposizione per ogni chiarimento.