

## INDICE

Go ahead Italia!

Che cosa è il COVID-19

Le misure introdotte dal DPCM  
11 marzo 2020

### Il Decreto Cura Italia

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")

Protezione dei dati personali

Le misure introdotte dal D.L. 2  
marzo 2020, n. 9 e l'art. 83 del  
Decreto Cura Italia in materia di  
giustizia

Il Protocollo condiviso per la  
sicurezza nelle aziende del 14  
marzo 2020

# COVID-19

## GUIDA OPERATIVA PER LA GESTIONE DEL PERSONALE

**Aggiornata al 20 marzo 2020**



# 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. Che cosa è il 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](http://www.who.int)), ECDC ([www.ecdc.eu](http://www.ecdc.eu)), Ministero della Salute ([www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it)), ISS ([www.iss.it](http://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 **20 marzo 2020** i provvedimenti adottati dal Governo in seguito all'emergenza epidemiologica da COVID-19 sono i seguenti:

- ✓ decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, in materia di misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 70 del 17-3-2020);
- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 11 marzo 2020, 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 recante misure urgenti 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;
- ✓ decreto-legge 8 marzo 2020, n. 11, in materia di misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria (GU n. 60 del 8-3-2020);
- ✓ decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, le cui misure inizialmente efficaci per la regione Lombardia ed altre 14 province sono state estese all'intero territorio nazionale;
- ✓ 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 continuare ad essere posta con riferimento ai provvedimenti delle Regioni e dei Comuni: le prime hanno infatti competenza in materia sanitaria e impongono misure restrittive ulteriori che impattano direttamente la mobilità della forza lavoro e, quindi, l'organizzazione datoriale come diretto effetto.

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 2020 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.

## Il Decreto Cura Italia

Con il decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020 lo Stato è intervenuto adottando misure poderose al fine di contenere gli effetti negativi sull'economia derivanti dalla crisi epidemiologica in atto.

Vediamo quali norme hanno un impatto labour sulle imprese ai fini della gestione del personale dipendente.

### (art. 16) Ulteriori misure di protezione a favore dei lavoratori e della collettività

Con questa disposizione il legislatore stabilisce che, ai fini del contenimento della diffusione del virus COVID-19, fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, il cui uso è disciplinato dall'articolo 34, comma 3, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9.

Mascherine sono  
DPI

Ai fini di quanto sopra, è inoltre stabilito che sempre fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, gli individui presenti sull'intero territorio nazionale sono autorizzati all'utilizzo di mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio.

- In pratica, se non è possibile far rispettare una distanza interpersonale minima di 1 metro a lavoro, la mascherina è considerata DPI
- Da ciò ne consegue che il datore di lavoro è tenuto a fornirla e che quindi in mancanza il lavoratore può rifiutare la prestazione, sollevando una eccezione di inadempimento
- Ma la mascherina può essere fornita anche nella versione presidio chirurgico, il che vuol dire che il dipendente non può pretendere altre tipologie a meno che non siano le lavorazioni stesse a richiederlo, indicando uno specifico DPI a prescindere dalla emergenza in corso

Con il decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020 lo Stato è intervenuto adottando misure poderose al fine di contenere gli effetti negativi sull'economia derivanti dalla crisi epidemiologica in atto.

Vediamo quali.

### **(art. 19) Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario**

I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

Occorre un nesso causale tra sospensione ed emergenza

Tale disposizione prevede, inoltre, che:

- i datori di lavoro sono dispensati dall'osservanza dell'art. 14 del d.lgs. 148/2015 e dei termini del procedimento previsti dall' art. 15, comma 2, nonché dall'art. 30, comma 2, del predetto decreto legislativo, per l'assegno ordinario, fatta salva l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti in via telematica, entro 3 giorni dalla richiesta;
- il periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario, ai sensi del presente articolo, non sono conteggiati nei limiti di durata previsti dal d.lgs. 148/2015; inoltre per quanto riguarda il FIS non si applica il tetto massimo dell'importo erogabile (10 volte i contributi versati al fondo)
- l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti; è possibile anche la concessione dell'assegno con modalità di pagamento diretto da parte dell'INPS
- per entrambe le misure, la domanda dovrà essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa;
- limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi e in considerazione della relativa fattispecie, non sono dovuti i contributi addizionali di cui agli artt. 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del d.lgs. 148/2015;
- possono beneficiare di tali misure esclusivamente i lavoratori dipendenti dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020, anche se con anzianità aziendale inferiore a 90 giorni.

Informativa e consultazione precedono la sospensione delle persone

L'assegno di cassa va anticipato dal datore se non rientra nel FIS

Non c'è contributo addizionale

Solo per i dipendenti al 23 febbraio

- E' previsto un TETTO MASSIMO di spesa per le prestazioni di cui al presente articolo stabilito in 1.347,2 milioni di euro per il 2020, una volta raggiunto il quale l' INPS NON prende in considerazione ulteriori domande.

In sintesi: viene ampliata la possibilità di utilizzo degli ammortizzatori sociali ordinari (CIGO e FIS)

- semplificando notevolmente la procedura ed i tempi della consultazione sindacale,
- Ampliando la platea dei lavoratori destinatari
- introducendo una causale specifica (emergenza COVID-19);
- Prevedendo che le settimane (massimo 9 ) di fruizione siano NEUTRE, rispetto ai limiti massimi di utilizzo ordinari di tali ammortizzatori
- Escludendo il versamento dei contributi addizionali

NOTA NEGATIVA: tetto massimo di spesa probabilmente insufficiente.

### **art. 20 (Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria)**

Le aziende che, alla data di entrata in vigore del D.L. 6/2020, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS), possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ex art. 19 e per un periodo non superiore a nove settimane.

Non c'è una procedura ad hoc, si applica l'art. 19

Tale norma prevede, inoltre, che:

- la concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso e può riguardare i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie;
- la concessione del trattamento ordinario è subordinata alla sospensione degli effetti della CIGS precedentemente autorizzata;
- il periodo di coesistenza tra CIGS e CIGO art. 19 non sono conteggiati nei limiti di durata previsti dal d.lgs. 148/2015;
- limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi e in considerazione della relativa fattispecie, non è dovuto il contributo addizionale di cui all'art. 5 del d.lgs. 148/2015;

- in considerazione della limitata operatività conseguente alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria, in via transitoria all'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale, non si applicano gli artt. 24 e 25 del d.lgs. 148/2015, limitatamente ai termini procedurali.
- E' previsto un TETTO MASSIMO di spesa per le prestazioni di cui al presente articolo stabilito in 338,2 milioni di euro per il 2020, una volta raggiunto il quale l'INPS NON prende in considerazione ulteriori domande

In sintesi: viene concessa la possibilità per le imprese che hanno già delle procedure di CIGS in corso

- di sospendere i trattamenti di CIGS in atto
- di utilizzare gli ammortizzatori speciali di cui all'art. 19

Dubbi interpretativi: la norma è applicabile anche alle imprese che hanno procedure di CIGS in corso, ma NON possono usufruire di CIGO o FIS ordinari (ad esempio GDO)

NOTA NEGATIVA: tetto massimo di spesa probabilmente insufficiente, soprattutto se si dovesse ampliare la platea delle imprese destinatarie .

### **art. 21 (Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso)**

I datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che, alla data di entrata in vigore del D.L. 6/2020, hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario ex art. 19 per un periodo non superiore a nove settimane.

Non c'è una procedura ad hoc, si applica l'art. 19

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso e può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà.

Il periodo di coesistenza tra assegno di solidarietà e assegno ordinario ex art. 19 non sono conteggiati nei limiti di durata previsti dal d.lgs. 148/2015.

In sintesi: si consente alle imprese che stanno già in corso un assegno di solidarietà possono chiedere una domanda di assegno ordinario con causale COVID-19

## **art. 22 (Nuove disposizione per la Cassa integrazione in deroga)**

Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori dei lavori per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane, con riferimento ai dipendenti in forza al 23.2.2020.

Datori esclusi da  
CIGO e CIGS  
(ma vi sono  
dubbi)

Ai fini della concessione di tale misura sarà necessario un previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per quanto concerne i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti. Per quelli con meno di 5 dipendenti l'accesso non è subordinato a nessun accordo.

+5 dip. = accordo

-5 dip. = no accordo

Sono esclusi dall'applicazione di tale norma i datori di lavoro domestico.

Il trattamento è concesso con Decreto delle Regioni e delle Province autonome, che inviano all'INPS la lista dei beneficiari.

**Il trattamento può esser concesso esclusivamente con modalità di pagamento diretto da parte dell'INPS.**

E' previsto un TETTO MASSIMO di spesa per le prestazioni di cui al presente articolo stabilito in 3.293,2 milioni di euro per il 2020

In sintesi: con riferimento ai datori dei lavori per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, possono richiedere alle Regioni e Province autonome, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.

Il trattamento è erogato direttamente dall'INPS

Vi è tuttavia un problema interpretativo significativo: secondo la norma, l'accordo richiesto NON sarebbe tra imprese e sindacati, ma SOLO tra Regioni e sindacati!

Se così fosse significherebbe che l'accesso è libero, salvi vincoli di accordo imposti da Regioni e Sindacati nelle loro intese.

Detti vincoli non dovrebbero comunque toccare i datori con meno di 5 dipendenti, per cui la norma pare imporre alle Regioni un accesso liberalizzato.

NOTA NEGATIVA: tetto massimo di spesa probabilmente insufficiente, soprattutto se si dovesse ampliare la platea delle imprese destinatarie

## **Art. 23 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID-19)**

Un genitore per volta

Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi e delle scuole, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso INPS hanno diritto a fruire, per il medesimo periodo di cui sopra, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, estesa anche ai genitori lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata dell'INPS.

La fruizione di tale congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Limite non vale se figlio è disabile

Il limite di età di cui sopra non si applica in riferimento ai figli con handicap in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Divieto di licenziamento!

Fermo restando quanto sopra previsto, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In alternativa al congedo di cui sopra, per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus, erogato mediante il libretto famiglia, per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni a decorrere dal 5 marzo 2020.

In sintesi: vengono previsti dei congedi parentali speciali (massimo 15 giorni) che possono essere chiesti dai lavoratori e lavoratrici con figli minori di 12 anni

In alternativa è possibile fruire del c.d. bonus Baby sitter.

NOTA NEGATIVA: è una facoltà dei lavoratori e lavoratrici usufruirne e quando, mentre il datore di lavoro non dovrebbe interferire su tale scelta.

#### **art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)**

Tale disposizione prevede l'incremento di ulteriori complessive dodici giornate di permesso mensile retribuito con contribuzione figurativa usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Tale beneficio è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.

**Dubbio Interpretativo: è possibile subordinare la fruizione dei permessi rispetto alle esigenze organizzative anche delle aziende NON appartenenti al settore sanitario?**

#### **art. 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)**

Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

In tal caso, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, fermo restando che sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza di tale provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero.

Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

In deroga alle disposizioni vigenti, la norma dispone che gli oneri a carico del datore di lavoro e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele previste dalla proposta normativa siano posti a carico dello Stato.

Tali disposizioni prevedono il riconoscimento di una indennità di 600 euro per il mese di marzo 2020, non tassata a fini IRPEF (e addizionali) in favore rispettivamente:

- dei liberi professionisti titolari di partita iva attiva alla data del 23.02.2020 e dei lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata INPS (art. 27);
- dei lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago (art. 28);
- dei dipendenti stagionali nel settore turismo e degli stabilimenti termali, in caso di cessazione non volontaria del rapporto di lavoro tra 01.01.2019 ed il 17.03.2020 (art. 29);
- degli operai agricoli a tempo determinato con almeno 50 giornate di lavoro nel 2019 (art. 30);
- dei lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo (art. 38).

L'**articolo 31** prevede che tali indennità non sono tra esse cumulabili e non sono altresì riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza, ai sensi del D.L. 4/2019 convertito con modificazioni dalla L. 26/2019.

In sintesi: la quarantena è equiparata alla malattia, ma deve anch'essa essere certificata dal medico curante.

La copertura del costo è in carico allo stato per il datore che ne faccia richiesta e fino ad una certa disponibilità finanziaria.

Sono previste indennità speciali (da 600 euro netti) per alcune categorie di lavoratori, per il solo mese di marzo 2020.

## **art. 39 (Disposizioni in materia di lavoro agile)**

Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/92 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui al medesimo articolo, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli artt. da 18 a 23 della L. 81/2017, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

È un diritto se...

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Per costoro  
prelazione

Queste norme completano il quadro delle disposizioni volte a favorire l'adozione dello smart working, già previste dai precedenti interventi del Governo.

## **art. 46 (Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti)**

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto (i.e., 17 marzo 2020), l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24, della L. 223/1991 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Blocco  
licenziamenti  
collettivi e  
individuali dal  
17.3 al 16.5

Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della L. 604/1966.

E' una norma molto controversa, con formulazione infelice e comunque carente da un punto di vista tecnico- giuridico. Da più parti sono stati sollevati forti dubbi di incostituzionalità e comunque rilevati grossi problemi interpretativi.

Nella sostanza:

- Dal 17 marzo e per i successivi 60 giorni (16 maggio) è precluso l'avvio di procedure di licenziamento collettivo. I datori di lavoro potranno «congelare» gli effetti del blocco ricorrendo agli strumenti di cassa di cui al decreto (artt. 19 o 22) oppure a quelli ordinariamente previsti. Ma resta il problema: coloro che non vi possono accedere perché la casistica dell'impresa non vi rientra, cosa faranno? Il blocco è per questo del tutto illogico
- Le procedura avviate dopo il 23 febbraio sono sospese di diritto, il che lascia intendere che il loro termine prenderà a correre nuovamente allo scadere del sessantesimo giorno, non spirando nelle more i termini in corso. Valgono ancor di più in questo caso le criticità sopra rilevate
- Sono anche impediti i licenziamenti individuali per ragioni oggettive di cui all'art. 3, l. 604/66

# 4.

## Le misure introdotte dal DPCM 11 marzo 2020

Con il DPCM 11 marzo 2020, 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).

Ovemai 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 DL 18 del 2020, che prescrive che qualora non sia possibile rispettare la distanza minima di un metro, le persone devono lavorare dotate di mascherina chirurgica (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.

Le misure sono state adottate sia dal Ministero del Trasporti che dalle Regioni, limitando trasporti via terra, aria e mare.

Tali misure hanno un effetto sulla mobilità delle persone e quindi sul regime di trasferta, rientrando tra le conseguenze che giustificano il ricorso agli ammortizzatori sociali di cui al DL 18/2020.

**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).

La attuazione pratica della misura va poi coordinata con l'applicazione del DL 18/2020 in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali.

**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 sommarsi 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.

In questo caso si può ricorrere agli ammortizzatori del DL18/2020.

**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. La norma è integrata e superata da quella di cui all’art. 16 del DL 18/2020.

L’obbligo di fornire mascherine non è quindi generalizzato.

**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”*.

La disposizione deve essere letta alla luce del DL 18/2020, poiché il ricorso alla sanificazione – che nel DL ha trovato anche un pacchetto economico di finanziamento per le imprese – giustifica il ricorso agli ammortizzatori sociali (ordinario ex art. 19 o in deroga ex art. 22), essendo certamente il fermo produttivo / del lavoro, in tutto o in parte, riconducibile all’emergenza COVID in atto nel paese.

Per i datori che vorranno avvalersi dell’ammortizzatore, quindi, andranno rispettate le procedure previste per la richiesta degli ammortizzatori in parola.

**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).

In attuazione di tale misura è stato sottoscritto in data 14 marzo 2020 il «Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro» (di seguito, anche il «Protocollo»), su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell'economia, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute, che hanno promosso l'incontro tra le parti sociali.

**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.

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

La diffusione del COVID-19 impone 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 (cfr., al riguardo, DL 18/20, art. 16, prevede l'obbligo della fornitura di mascherine chirurgiche qualora il lavoro imponga una distanza interpersonale minore 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, prevista anche dal Protocollo del 14 marzo Confindustria - Parti Sociali), 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 (cfr., al riguardo, punto 1 del Protocollo del 14 marzo 2020, specificato al punto 11 della presente Guida operativa).

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 (cfr. punto 5 del Protocollo del 14 marzo 2020, specificato al punto 11 della presente Guida operativa).

Tali obblighi sono aggravati per le attività produttive ai sensi dell'art. 7, lett. 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.

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 (cfr., a tal proposito, sempre punto 1 del Protocollo del 14 marzo 2020 specificato al punto 11 della presente Guida operativa).

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 non è possibile rispettare la distanza di 1 metro tra le persone);
- ✓ 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);

- ✓ 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.

# 6. 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, il punto 11 del Protocollo del 14 marzo 2020 suggerisce una modalità: nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali.

Pertanto, 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.

---

(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.

Inoltre, come previsto sempre dal punto 11 del Protocollo del 14 marzo 2020, nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

A ciò si aggiunga che 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 e dal punto 4 del Protocollo del 14 marzo 2020.

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.

Si ricorda infine che secondo il DL 18/2020, la quarantena o l'accertata positività al COVID comportano l'intervento della malattia, come certificate dal medico, con costi a carico dello Stato per i datori che ne faranno richiesta, entro un tetto massimo di spesa.

# 7. 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, salvo sicure proroghe - 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 si veda sul punto il commento sul DL 18/2020);
- (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*, con la quale dichiara, sotto la propria responsabilità, (i) di essere a conoscenza delle misure di contenimento del contagio concernenti lo spostamento delle persone fisiche all'interno di tutto il territorio nazionale; (ii) di non essere sottoposto alla misura della quarantena e di non essere risultato positivo al virus COVID-19; (iii) di essere a conoscenza delle sanzioni previste in caso di inottemperanza delle predette misure di contenimento, ovvero l'art. 650 c.p., salvo che il fatto non costituisca più grave reato (2).

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 di data 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.

(2) Disponibile al seguente link:

<https://www.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/modulo-autodichiarazione-17.3.2020.pdf>

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.

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.

Il/La Dipendente non risulta essere sottoposto/a alla misura della quarantena e di non essere risultato/a positivo/a al virus COVID-19 di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell' 8 marzo 2020.

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.

A quanto sopra si aggiunga che il **decreto di data 17 marzo 2020 del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, di concerto con il Ministro della Salute**, avente efficacia fino al 25 marzo 2020, prevede l'obbligo all'autoisolamento, per i 14 giorni successivi al ritorno, per le persone che rientrano in Italia con qualsiasi mezzo di trasporto, anche se asintomatiche rispetto al COVID-19.

In particolare, tale decreto prevede che tali persone sono obbligate a comunicare immediatamente il proprio ingresso in Italia al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, e sono sottoposte alla sorveglianza sanitaria e all'isolamento fiduciario per un periodo di quattordici giorni. In caso di insorgenza di sintomi COVID-19, sono obbligate a segnalare tale situazione con tempestività all'Autorità sanitaria per il tramite dei numeri telefonici dedicati.

L'autoisolamento non è prescritto a chi transita o sosta in Italia per comprovate esigenze lavorative per un tempo non superiore alle 72 ore, salvo motivata proroga per specifiche esigenze di ulteriori 48 ore. Tuttavia, per tali persone, è obbligatorio compilare una dichiarazione con la quale si comunica di essere in Italia per la comprovata esigenza lavorativa, e ci si impegna a segnalare, in caso di insorgenza di sintomi COVID-19, tale situazione al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale e a sottoporsi ad isolamento. Le disposizioni del decreto **non** si applicano al personale viaggiante appartenente ad imprese con sede legale in Italia.

# 8. 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.

L’art. 39 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 («Decreto Cura Italia») prevede che, fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all’art. 3, comma 3, della L. 104/92 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui al medesimo articolo, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell’accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Il punto 8 del Protocollo del 14 marzo 2020 prevede inoltre che, in riferimento al DPCM 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali, utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga.

# 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 - come confermato peraltro dal punto 2 del Protocollo del 14 marzo 2020 - 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 DL 2.3.2020, n. 9 e del DL Cura Italia in materia di giustizia

**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 83 del D.L. n. 18/2020 («Decreto Cura Italia»)**

### ***Nuove misure urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenerne gli effetti in materia di giustizia civile, penale, tributaria e militare***

Tale norma che, abroga espressamente gli articoli 1 e 2 del D.L. 11/2020, scansiona sul piano temporale l'emergenza in due distinte fasi:

**A. periodo dal 9 marzo 2020 al 15 aprile 2020** in cui sono rinviate d'ufficio le udienze dei procedimenti civili e penali pendenti, oltre che di sospensione del decorso dei termini per il compimento di qualsiasi atto, con le eccezioni di seguito analizzate;

**B. periodo dal 16 aprile 2020 al 30 giugno 2020** di fase di gestione dell'emergenza, in cui sono rimessi poteri organizzativi ai capi degli uffici giudiziari, sentiti l'autorità sanitaria regionale, per il tramite del Presidente della Giunta della Regione, e il Consiglio dell'ordine degli avvocati.

### **A. PERIODO DAL 9 MARZO 2020 AL 15 APRILE 2020**

a) le udienze dei procedimenti civili e penali pendenti presso tutti gli uffici giudiziari **sono rinviate d'ufficio** a data successiva al 15 aprile 2020 (art. 83, comma 1);

b) **è sospeso il decorso dei termini** per il compimento di qualsiasi atto dei procedimenti civili e penali (art. 83, comma 2).

A tale proposito, si intendono pertanto sospesi, per la stessa durata, i termini stabiliti:

- per la fase delle indagini preliminari;
- per l'adozione di provvedimenti giudiziari e per il deposito della loro motivazione;
- per la proposizione degli atti introduttivi del giudizio e dei procedimenti esecutivi;
- per le impugnazioni e, in genere, tutti i termini procedurali.

Ove il decorso del termine abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine di detto periodo.

Quando il termine è computato a ritroso e ricade in tutto o in parte nel periodo di sospensione, è differita l'udienza o l'attività da cui decorre il termine in modo da consentirne il rispetto.

Durante tale periodo sono altresì sospesi i termini per lo svolgimento di qualunque attività nei procedimenti di mediazione, nei procedimenti di negoziazione assistita, nonché in tutti i procedimenti di risoluzione stragiudiziale delle controversie regolati dalle disposizioni vigenti, quando i predetti procedimenti siano stati promossi entro il 9 marzo 2020 e quando costituiscano condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Sono conseguentemente sospesi i termini di durata massima dei medesimi procedimenti (art. 83, comma 20).

## **A1. ECCEZIONE ALLA SOSPENSIONE DELLE UDIENZE CIVILI**

**In materia civile**, le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non operano nei seguenti casi:

- a) cause di competenza del tribunale per i minorenni relative alle dichiarazioni di adottabilità, ai minori stranieri non accompagnati, ai minori allontanati dalla famiglia ed alle situazioni di grave pregiudizio;
- b) cause relative ad alimenti o ad obbligazioni alimentari derivanti da rapporti di famiglia, di parentela, di matrimonio o di affinità;
- c) procedimenti cautelari aventi ad oggetto la tutela di diritti fondamentali della persona;
- d) procedimenti per l'adozione di provvedimenti in materia di tutela, di amministrazione di sostegno, di interdizione, di inabilitazione nei soli casi in cui viene dedotta una motivata situazione di indifferibilità incompatibile anche con l'adozione di provvedimenti provvisori e sempre che l'esame diretto della persona del beneficiario, dell'interdicendo e dell'inabilitando non risulti incompatibile con le sue condizioni di età e salute;
- e) procedimenti di cui all'art. 35 della L. 833/1978 (procedimento relativo agli accertamenti e trattamenti sanitari obbligatori in condizioni di degenza ospedaliera per malattia mentale);
- f) procedimenti di cui all'art. 12 della L. 194/1978 (richiesta di interruzione della gravidanza);
- g) procedimenti per l'adozione di ordini di protezione contro gli abusi familiari;
- h) procedimenti di convalida dell'espulsione, allontanamento e trattenimento di cittadini di paesi terzi e dell'Unione europea;
- i) procedimenti di cui agli articoli 283, 351 e 373 del codice di procedura civile;
- j) tutti i procedimenti la cui ritardata trattazione può produrre grave pregiudizio alle parti (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).

Il comma 5 prevede che, durante il periodo di sospensione dei termini e limitatamente all'attività giudiziaria non sospesa, i capi degli uffici giudiziari possono adottare le misure di cui al comma 7, lettere da a) a f) e h), di seguito analizzate.

## **B. PERIODO DAL 16 APRILE 2020 AL 30 GIUGNO 2020**

I capi degli uffici giudiziari, sentiti l'autorità sanitaria regionale, per il tramite del Presidente della Giunta della Regione, e il Consiglio dell'ordine degli avvocati, adottano le misure organizzative, anche relative alla trattazione degli affari giudiziari, al fine di evitare assembramenti all'interno dell'ufficio giudiziario e contatti ravvicinati tra le persone.

Per gli uffici diversi dalla Corte di Cassazione e dalla Procura generale presso la Corte di Cassazione, le misure sono adottate d'intesa con il Presidente della Corte d'appello e con il Procuratore generale della Repubblica presso la Corte d'appello dei rispettivi distretti (art. 83, comma 6).

In particolare, ai sensi del comma 7, i capi degli uffici giudiziari possono adottare – tra le altre – le seguenti misure:

- a) la limitazione dell'accesso del pubblico agli uffici giudiziari, garantendo comunque l'accesso alle persone che debbono svolgervi attività urgenti;
- b) la limitazione, sentito il dirigente amministrativo, dell'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- c) l'adozione di linee guida vincolanti per la fissazione e la trattazione delle udienze;
- d) la previsione dello svolgimento delle udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori e dalle parti mediante collegamenti da remoto individuati e regolati con provvedimento del Direttore generale dei sistemi informativi e automatizzati del Ministero della giustizia;
- e) lo svolgimento delle udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti mediante lo scambio e il deposito in telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni, e la successiva adozione fuori udienza del provvedimento del giudice.

\*\*\*

Per il periodo di efficacia dei provvedimenti di cui ai commi 5 e 6 che precludano la presentazione della domanda giudiziale è sospesa la decorrenza dei termini di prescrizione e decadenza dei diritti che possono essere esercitati esclusivamente mediante il compimento delle attività precluse dai provvedimenti medesimi (art. 83, comma 8).

# 11. Protocollo condiviso per la sicurezza nelle aziende di data 14 marzo 2020

L'articolo 1, comma 1, lett. 9), del DPCM 11 marzo 2020, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, in relazione alle attività professionali e alle attività produttive, raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

In attuazione di tale misura è stato sottoscritto in data 14 marzo 2020 il «*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*», su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell'economia, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute, che hanno promosso l'incontro tra le parti sociali.

La precipua finalità del Protocollo è quella di favorire la prosecuzione delle attività produttive in presenza delle necessarie condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.

Il documento consiste in 13 punti che seguono la logica della precauzione ed attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Eccoli in esame.

## 1-INFORMAZIONE

È previsto che l'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informi tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi *depliants* informativi.

L'informazione al proprio personale è il primo passo fondamentale per evitare il contagio da COVID-19 all'interno dell'azienda.

Oggetto delle informazioni sono le note indicazioni già fornite dalle Autorità sanitarie, ovvero, tra queste, l'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, oltre che l'impegno di mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene.

Al fine di rendere effettivo tale adempimento, si suggerisce di portare a conoscenza tali informazioni ai propri dipendenti, invitandoli a prenderne visione, tramite l'inoltro di comunicazioni individuali, ovvero attraverso l'affissione di appositi cartelli in bacheca o in prossimità degli accessi dei locali aziendali.

## **2-MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA**

Si prevede che il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro e saranno momentaneamente isolate, fornite di mascherine e non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

È di fondamentale importanza la fase dell'ingresso in azienda.

La misurazione della temperatura corporea (per quanto non decisiva, potendo una persona asintomatica avere e/o trasmettere il virus) costituisce di certo una prima forma di precauzione atta a prevenire - per quanto possibile - l'ingresso di persone (dipendenti e/o terzi) c.d. «a rischio» nel luogo di lavoro.

Nel caso di temperatura rilevata superiore a 37,5°, la persona non potrà infatti fare ingresso in azienda e dovrà, con il supporto dell'azienda, avvertire il medico di famiglia e l'autorità sanitaria, per individuare le successive azioni che le stesse riterranno opportuno adottare.

Per quanto riguarda le modalità operative si suggerisce di incaricare il medico competente ovvero un lavoratore già formato a questa attività (possibilmente un incaricato al primo soccorso).

Sul tema del trattamento dei dati personali – ferma restando, come si è visto, la nota del Garante della *Privacy* del 2 marzo 2020 che prevede il divieto per il datore di lavoro di rilevare la temperatura e di chiedere informazioni generalizzate – la nota n. 1 al Protocollo indica le garanzie da osservare per poter svolgere tale misurazione nel rispetto della disciplina *privacy* vigente come quella, tra l'altro, di rilevare la temperatura e di non registrare il dato acquisto, oltre che a quella di fornire all'interessato l'informativa sul trattamento dei dati personali.

### **3-MODALITÀ DI ACCESSO DEI 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, per quanto possibile, anche l'accesso ai visitatori.

L'ingresso dei fornitori esterni soggiace alle medesime cautele di cui sopra.

Al riguardo, vengono indicate alcune cautele per gestire la fase di ingresso e di carico/scarico delle merci e di utilizzo dei servizi e, con riferimento al tema della presenza di un servizio aziendale di trasporto, si precisa che va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento.

Evidentemente, tali precauzioni si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.

### **4-PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA**

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.

Il Ministero della Salute, nella circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020, prevede le regole per la decontaminazione dei locali dove abbiano soggiornato casi confermati di COVID-19 quale, ad esempio, quella di sottoporre i luoghi e le aree potenzialmente contaminati a completa pulizia con acqua e detersivi comuni prima di essere nuovamente utilizzati.

La particolare rilevanza della procedura di sanificazione (rispetto alla ordinaria pulizia giornaliera) legittima, per espressa previsione del DPCM 11 marzo 2020, la richiesta di ammortizzatori sociali come disciplinati dal DL 18/2020.

Per la pulizia di ambienti non frequentati da casi di COVID-19, è sufficiente procedere alle pulizie ordinarie degli ambienti con i comuni detersivi, avendo cura di pulire con particolare attenzione tutte le superfici toccate di frequente come maniglie, tastiere e mouse.

## **5-PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI**

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. È raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.

Secondo il Ministero della Salute «il lavaggio e la disinfezione delle mani sono la chiave per prevenire l'infezione. Dovresti lavarti le mani spesso e accuratamente con acqua e sapone per almeno 60 secondi. Se non sono disponibili acqua e sapone, è possibile utilizzare anche un disinfettante per mani a base di alcool (concentrazione di alcool di almeno il 60%)».

Al fine di eliminare la potenziale presenza sulle mani del virus, è evidente che può essere utile mettere a disposizione del proprio personale un gel antisettico per la disinfezione delle mani nel corso dell'attività lavorativa.

## **6-DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

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 conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

Il Ministero della Salute evidenzia che «l'Organizzazione Mondiale della Sanità raccomanda di indossare una mascherina solo se sospetti di aver contratto il nuovo Coronavirus».

Il rispetto della distanza di un metro è la prima misura di precauzione.

Pertanto, laddove ciò non sia possibile, è consigliato l'uso delle mascherine chirurgiche (o nel caso, se disponibili, delle maschere filtranti FFP2 o FFP3) e/o di altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, etc.)

A tale proposito, il Governo italiano, consapevole della disponibilità assai sul mercato delle mascherine (e/o di altri DPI), ha comunque dato assicurazioni in ordine ad iniziative per garantirne il reperimento continuo anche ai lavoratori.

## **7-GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK...)**

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. Occorre provvedere alla organizzazione degli spazi, alla sanificazione degli spogliatoi ed alla pulizia giornaliera delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

La gestione degli spazi comuni, così come lo strumento della turnazione, sia nei luoghi a disposizione dei lavoratori, sia nelle mense, è un tema di fondamentale importanza, al fine di evitare assembramenti e di ridurre - per quanto possibile - il rischio di contagio all'interno dell'azienda.

## **8-ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)**

In riferimento al DPCM 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo dell'emergenza Covid-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali (i) 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; (ii) procedere a una rimodulazione dei livelli produttivi; (iii) 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; (iv) utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali; (v) utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali o, se non fosse sufficiente, utilizzare i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti; (vi) sospendere ed annullare tutte le trasferte e i viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordati o organizzati.

Tali strumenti (chiusura dei reparti diversi da quelli caratteristici della produzione, ammortizzatori sociali, smart working, etc.) sono evidentemente finalizzati a ridurre il più possibile le persone presenti all'interno dell'azienda. Anche la rimodulazione dei livelli produttivi è rimessa alla scelta del datore di lavoro.

Il Protocollo suggerisce, inoltre, la sospensione o l'annullamento di trasferte e viaggi di lavoro. È evidente che tale raccomandazione dovrà essere valutata in ciascun ambito produttivo e disposta secondo le esigenze specifiche dell'azienda.

## **9-GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI**

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

Anche la gestione dei dipendenti in entrata ed uscita è un tema di fondamentale importanza, al fine di evitare assembramenti e di ridurre per quanto possibile il rischio di contagio all'interno dell'azienda. Si ribadisce, inoltre, che può essere utile mettere a disposizione del personale, in prossimità degli accessi dei locali aziendali, prodotti antisettici, atteso che le porte e le maniglie sono fonti di potenziale contagio.

## **10-SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE**

Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali. Non sono consentite le riunioni in presenza (solo quelle urgenti ma con un numero ridotto di persone e a un metro di distanza interpersonale). Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione.

È evidente che, al fine di ridurre il rischio di contagio all'interno dell'azienda, gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile, così come non è certamente consigliabile effettuare le riunioni in presenza.

In alternativa, è opportuno ricorrere a collegamenti telematici (Skype, conference call, etc.), anche in tema di attività di formazione.

## **11-GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA**

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. A tale proposito, l'azienda (i) avverte immediatamente le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute; (ii) collabora per la definizione degli eventuali contatti stretti e ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena; (iii) nel periodo dell'indagine, potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Vale quanto già sopra rilevato al punto 6 della Guida operativa, da intendersi qui integralmente richiamato.

## **12-SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS**

La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo) e vanno privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia.

Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19, il medico competente (i) collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST, (ii) segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti.

In tale contesto il ruolo del medico competente è certamente essenziale, attesa la particolare criticità nella quale è attualmente chiamato a svolgere la propria funzione.

In particolare, il Protocollo prevede la prosecuzione della sorveglianza sanitaria, in quanto è evidente che, con tale misura, è possibile intervenire tempestivamente al fine di evitare casi e sospetti di contagio, nonché per le informazioni e le raccomandazioni che il medico competente può fornire nel corso della visita.

Il medico competente deve, quindi, mettere in atto tutte le cautele possibili nella gestione dei dati sanitari sensibili e la comunicazione al datore di lavoro non dovrà prevedere in alcun modo informazioni personali.

In tale periodo, vanno comunque privilegiate le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia.

## **13-AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE**

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.

Ogni singolo protocollo adottato in azienda assicura efficacia se viene applicato ed aggiornato.

A fronte di ciò, il Protocollo prevede la costituzione di un apposito Comitato in azienda, che prevede anche la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

## 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](http://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.

