

EMERGENZA COVID-19

GUIDA OPERATIVA PER UNA CORRETTA GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Indice:

Premessa.

- 1.- La nuova malattia infettiva Coronavirus COVID-19.
- 2.- I provvedimenti emergenziali adottati dal Governo italiano.
- 3.- Le cautele in materia di salute e sicurezza del datore di lavoro.
- 4.- Italia come zona unica a mobilità ridotta: la gestione della forza lavoro.
- 5.- Lavoro agile (c.d. “*smart working*”).
- 6.- Gli ammortizzatori sociali.
- 7.- Protezione dei dati personali.
- 8.- Q&A DPCM 9 marzo 2020.

Premessa.

Gli eventi straordinari di questi giorni impongono l'adozione di misure altrettanto straordinarie, a tutela della salute pubblica e della sicurezza della cittadinanza senza che, per questo motivo, le aziende abbiano a subire un vero e proprio blocco operativo ed una paralisi della loro vita organizzativa e produttiva, già provata dal calo drastico dei consumi e degli ordini.

Stiamo vivendo momenti certamente inconsueti, per reagire ai quali siamo costretti a mutare radicalmente le più naturali ed ordinarie abitudini quotidiane, nei rapporti personali quanto in quelli professionali, ove è un vero e proprio obbligo di legge, a tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, garantire misure che favoriscano il più possibile l'abbattimento ed il contenimento del rischio biologico di contagio.

Vanno tutte in questa direzione i provvedimenti che, con costante escalation di gravità, lo Stato sta adottando fin da febbraio, nel tentativo di ridurre al minimo la mobilità svuotando le aziende delle proprie persone, cui si chiede di lavorare da casa in smart working così da non affollare palazzi, uffici, mezzi pubblici, ristoranti, bar e azzerare la socialità non essenziale, che poi è solo quella familiare.

Ci rendiamo allora conto che questa emergenza, sul piano della gestione dei rapporti di lavoro, obbliga a scardinare vecchie abitudini imponendoci un cambio di passo forzato, un radicale salto in avanti nella gestione massiva della forza lavoro da remoto, dimostrandoci che quando ciò è possibile si può e si deve fare a meno della "fisicità".

Dobbiamo tutti, nessuno escluso, essere consci di questo quanto leggiamo i provvedimenti emergenziali diramati negli ultimi giorni che qualcuno, con riferimento al DPCM del 8 marzo, ha ribattezzato essere il "*più drammatico provvedimento della storia della Repubblica*".

Ma le norme diramate, e con esse le misure che si introducono, sono tanto impattanti sulla gestione del business quanto poco chiare, e possono provocare più di un problema all'atto pratico.

Diventa perciò un dovere svolgere un'opera di chiarezza a vantaggio di tutti gli attori, per offrire indicazioni operative semplici che possano essere di supporto alle imprese nella gestione del personale dipendente.

1.- La nuova malattia infettiva Coronavirus COVID-19.

I *Coronavirus* sono una vasta famiglia di virus noti per causare malattie che vanno dal comune raffreddore a malattie più gravi come la Sindrome respiratoria mediorientale (MERS) e la Sindrome respiratoria acuta grave (SARS).

Il 31 dicembre 2019 la Cina ha segnalato all'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) un *cluster* di casi di polmonite ad eziologia ignota, poi identificata come un nuovo *Coronavirus*, nella città di Wuhan, nella provincia cinese di Hubei.

La malattia provocata dal nuovo *Coronavirus* ha, a decorrere dall'11 febbraio 2020, un nome: "*COVID-19*", dove "*CO*" sta per corona, "*VI*" per virus, "*D*" per *disease* (ovvero, "*malattia*" in inglese) e "*19*" indica l'anno in cui si è manifestata.

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

Le informazioni attualmente disponibili suggeriscono che il virus possa causare sia una forma lieve, simil-influenzale, che una forma più grave di malattia. In tali casi, l'infezione può causare polmonite, sindrome respiratoria acuta grave, insufficienza renale e persino la morte.

In Italia, presso il Ministero della Salute è attivo un tavolo permanente con le Regioni per il monitoraggio continuo della situazione. Ulteriori informazioni operative possono essere ottenute attraverso le Autorità Sanitarie Regionali o il numero verde del Ministero della Salute, 1500.

Si raccomanda di utilizzare solo informazioni disponibili presso i siti WHO (www.who.int), ECDC (www.ecdc.eu), Ministero della Salute (www.salute.gov.it), ISS (www.iss.it).

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

Sulla base delle informazioni nazionali ed internazionali al momento disponibili, si ritiene quindi di fornire le seguenti indicazioni operative circa i comportamenti da adottare al fine di prevenire la diffusione del contagio da COVID-19 all'interno dell'azienda e gestire la forza lavoro in coerenza con misure emergenziali adottato 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 10 marzo i provvedimenti adottati dal Governo in seguito all'emergenza epidemiologica da COVID-19 sono - attualmente - i seguenti:

- **decreto-legge 9 marzo 2020, n. 14**, in materia di disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19 (GU n. 62 del 9-3-2020);
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 9 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (GU n. 62 del 9-3-2020), con la precisazione che, dalla data di efficacia delle disposizioni del presente decreto (*i.e.*, 10 marzo 2020), cessano di produrre effetti le misure di cui agli articoli 2 e 3 del decreto di data 8 marzo 2020, ove incompatibili con la disposizione dell'art. 1 del presente decreto;
- **decreto-legge, 8 marzo 2020, n. 11**, in materia di misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria (GU n. 60 del 8-3-2020);
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 8 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 59 del 8-3-2020), le cui misure previste all'articolo 1, inizialmente efficaci solamente per la regione Lombardia ed altre 14 province, sono state estese all'intero

territorio nazionale, a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 9 marzo 2020;

- **delibera del Consiglio dei Ministri di data 5 marzo 2020**, in materia di ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (GU n. 57 del 6-3-2020);
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 4 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 55 del 4-3-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 8 marzo 2020;
- **decreto-legge, 2 marzo 2020, n. 9**, in materia di misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 53 del 2-3-2020);
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 1° marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 52 del 1-3-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 8 marzo 2020;
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 25 febbraio 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 47 del 25-2-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 1° marzo 2020;
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 23 febbraio 2020**, in materia di disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 45 del 23-2-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 1° marzo 2020;
- **decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6**, in materia di misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 45 del 23-2-2020), convertito con modificazioni in legge, 5 marzo 2020, n. 13 (GU n. 61 del 9-3-2020);
- **delibera del Consiglio dei Ministri di data 31 gennaio 2020**, in materia di dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (GU n. 26 del 1-2-2020).

3.- Le cautele in materia di salute e sicurezza del datore di lavoro.

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

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

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

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

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

A tale proposito, in conformità con le indicazioni dettate dalla circolare del Ministero della Salute del 3 febbraio 2020, e ribadite anche in sede di DPCM del 8 marzo 2020, il datore di lavoro è tenuto ad invitare i propri dipendenti a ricorrere alle comuni misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria, ovvero di lavarsi frequentemente le mani, di porre attenzione all'igiene delle superfici e di evitare i contatti stretti e protratti con persone che presentano sintomi simil-influenzali¹.

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.

Appare inoltre opportuno, al fine di prevenire la diffusione del virus all'interno dell'azienda, che il datore di lavoro limiti al massimo l'accesso di soggetti esterni (visitatori, utenti, fornitori, etc.) per evitare assembramenti e, per rendere effettiva tale misura, si suggerisce di portarla a conoscenza 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.

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.

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, il lavoratore potrebbe sollevare una "eccezione di inadempimento", onde motivare il proprio rifiuto di svolgere la prestazione, e quindi non adempiere l'ordine datoriale.

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

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

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

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

- attivare protocolli di salute e sicurezza e di continuare a monitorare attentamente la situazione;
- incentivare i dipendenti ad affidarsi a soluzioni alternative di lavoro come, ad esempio, quelle di utilizzare strumenti di comunicazione a distanza per limitare gli spostamenti, ovvero di valutare la sostenibilità di una prestazione lavorativa svolta da remoto, attraverso il ricorso al lavoro agile (c.d. "smart working") ed al telelavoro;
- provvedere all'immediato aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per la presenza di tale nuovo rischio biologico o, nel caso del contratto di appalto, del Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI);
- fornire al personale dispositivi di protezione individuali diretti ad assicurare la salubrità degli ambienti di lavoro, ovvero, tra questi, di installare erogatori di gel antibatterici e di distribuire guanti o mascherine protettive (queste ultime, se necessario in relazione al rischio aziendale concreto);
- predisporre un piano di emergenza specifico in caso di rischio di contagio, oltre che a prevedere un protocollo speciale sulla sorveglianza sanitaria (ad es. la misurazione della temperatura ai dipendenti e/o ospiti all'ingresso), anche con riferimento a situazioni di particolare esposizione al rischio (dipendenti immunodepressi, donne in stato di gravidanza, etc.);
- fornire ai propri dipendenti informazioni in merito alle modalità di richiesta di assistenza medica;
- invitare i propri dipendenti a ricorrere alle comuni misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria, ovvero, di lavarsi frequentemente le mani, di porre attenzione all'igiene delle superfici e di evitare i contatti stretti e protratti con persone che presentano sintomi simil-influenzali;

- vietare ogni trasferta o transito nelle zone a rischio, ovvero proibire i viaggi nazionali e internazionali ritenuti non essenziali;
- trattare i dati personali - con particolare riferimento a quelli sanitari - sempre nel rispetto della normativa in materia di *privacy*, alla luce dei principi di necessità del trattamento e di minimizzazione dei dati;
- predisporre, laddove le dimensioni aziendali lo consentano, una “*task force*” interna alla società, al fine di gestire e monitorare in modo trasversale l’impatto del *Coronavirus* sui processi aziendali;
- coinvolgere gli esponenti HR, il medico competente ed ogni altra figura competente in azienda al fine di monitorare le azioni intraprese, i loro riflessi e gestire eventuali segnalazioni di emergenza;
- predisporre un idoneo piano di comunicazione, sia interno che esterno. A tal fine, rendere accessibile nell’intranet aziendale (o pubblicare in bacheca, qualora lo strumento non sia presente) e comunicare via e-mail i provvedimenti di natura emergenziale ad ogni lavoratore e le misure intraprese in materia di salute e sicurezza. Al riguardo, è importante comunicare a ciascun lavoratore come lo stesso abbia l’obbligo di segnalare la propria posizione alle autorità sanitarie locali, qualora rientri nei casi di isolamento quarantenario obbligatorio/sorveglianza con permanenza domiciliare (ovvero qualora si abbia avuto un contatto stretto con un caso risultato positivo e/o il lavoratore abbia effettuato un viaggio nelle aree considerate a rischio);
- 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.

4.- Italia come 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 2020) prevede - fino al 3 aprile 2020 - la misura di **evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita del territorio nazionale, nonché all’interno della medesima zona**, salvo che per spostamenti motivati da **comprovate esigenze lavorative** o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute, fermo restando che è consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza [(art. 1, comma 1, lett. a)].

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

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

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

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

Le conseguenze pratiche di tale misura sono, pertanto, 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 svolgermi nel rispetto massimo delle cautele sanitarie per evitare responsabilità, oltre che contagi);
- (ii) invitare le persone a lavorare da casa, dove possibile, poiché la misura concerne anche la mobilità *intra* territoriale, che pure va evitata;
- (iii) per coloro che non è possibile collocare in c.d. "*smart working*", occorre disporre congedi, ferie e permessi, oppure in mancanza è necessario valutare il ricorso ad ammortizzatori sociali qualora occorresse sospendere l'attività lavorativa in tutto o in parte (a tal fine, la cassa integrazione ordinaria o il FIS, per coloro che non possono accedere allo strumento ordinario, sono gli strumenti rispondenti al bisogno odierno);
- (iv) è comunque possibile far circolare il personale e farlo lavorare in azienda o nelle sedi indicate, atteso il riferimento alle "comprovate esigenze lavorative".

Con riferimento a queste, il Governo nelle *faq* pubblicate sul proprio sito ritiene che esse corrispondano al semplice obbligo, del dipendente, di doversi recare a lavoro e vadano giustificate mediante semplice autocertificazione, disponibile online².

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

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

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

² Disponibile al seguente link:

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

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

Un testo potrebbe essere il seguente:

“Per tutti gli usi consentiti dalla legge

_____, li ___marzo 2020

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

a) la nostra sede/filiale di _____

ovvero

b) presso il nostro Cliente _____, sito in _____

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

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

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

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

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

Distinti saluti”

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

5.- 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.

6.- Gli ammortizzatori sociali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le aziende che sono collocate al di fuori di tali regioni possono, in ogni caso, richiedere tale ammortizzatore sociale per i dipendenti che risiedono (o che sono domiciliati) in tali zone.

Per le aziende che sono destinatarie degli ammortizzatori sociali non sono state introdotte tutele straordinarie, con la conseguenza che possono utilizzare i normali strumenti previsti dal d.lgs. 148/2015, ovvero la CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria), la CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) o l'assegno ordinario per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Resto del territorio

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

7.- Protezione dei dati personali.

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

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

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

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

L'adozione di misure - quali l'utilizzo di moduli di autodichiarazione e di questionari volti ad indagare sugli spostamenti effettuati e sullo stato di salute di chiunque acceda presso i locali aziendali, anche tramite la rilevazione della temperatura corporea - dovrà tuttavia essere

valutata, di volta in volta, alla luce dei principi di necessità del trattamento e di minimizzazione dei dati.

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

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

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

8.- Q&A DPCM 9 marzo 2020.

Il DPCM del 9 marzo 2020 estende a tutta Italia le misure di cui all'art. 1, co. 1 del DPCM del 8 marzo precedente.

Di seguito provvediamo ad illustrare gli effetti pratici delle norme rispondendo ai principali quesiti sorti in fase applicativa.

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

Il DPCM non pone nessun divieto di circolazione ma una raccomandazione di lavorare il più possibile da casa, ed il datore di lavoro deve tenerne conto poiché è suo dovere evitare il rischio di contagio del personale in sede, essendone responsabile ai sensi delle norme sulla sicurezza del lavoro.

Attenzione va posta alle eventuali ulteriori misure restrittive alla circolazione che stanno adottando le Regioni, come ad esempio la Regione Lazio che richiede al personale che vi entra di compilare un modulo online per segnalare la presenza sul territorio e ivi indicare le ragioni di lavoro che giustificano tanto la presenza quanto la circolazione.

Omettere tali obblighi può costituire reato.

COME MOTIVARE LE "RAGIONI LAVORATIVE"?

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

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

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

LAVORARE IN SMART WORKING E' UN DIRITTO?

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

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

COSA SUCCEDA AL PERSONALE PROVENIENTE DAL NORD ITALIA?

Molte Regioni, nonostante il DPCM del 9 marzo, prevedono ancora oggi disposizioni più stringenti imponendo la quarantena domiciliare per la durata di 14 giorni nei confronti di chiunque provenga da zone con infetti (ad esempio tale è il provvedimento in vigore, alla data del 10 marzo, nella Regione Sardegna).

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

IL DATORE DI LAVORO E' TENUTO A FORNIRE MASCHERINE?

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

Nelle aziende, quindi, non vi è nessun obbligo sanitario in tal senso, a meno che la natura dell'attività preveda l'uso di mascherina come dispositivo di protezione obbligatorio.

LE PERSONE POSSONO RIFIUTARSI DI LAVORARE?

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

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

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

E SE UN DIPENDENTE SI AMMALA?

Il problema gestionale può sorgere nel caso di lavoratore che registra sintomi influenzali ma non è ancora noto se si tratti di COVID, ed è stato a contatto con altri colleghi in azienda, oppure avverte sintomi febbrili mentre è presente in sede.

In questo caso, la persona ammalata dovrà lasciare l'azienda e restare a casa in malattia. Quanto ai colleghi, non sono previste misure obbligatorie quali, ad esempio, la quarantena e l'allontanamento forzato. Nei confronti di questi si suggerisce quindi di garantire la massima sicurezza sanitaria e monitorare giornalmente la loro situazione, affinché il rischio di contagio non abbia ad estendersi.

*

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.

I Soci di LabLaw Studio Legale

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.