

Bird & Bird & Employment Alert



23 marzo 2020

Datori di lavoro ed Emergenza COVID-19

A seguito dell'emergenza sanitaria scoppiata in Italia per la diffusione del coronavirus (COVID-19), il Governo italiano ha assunto numerosi provvedimenti emergenziali, prevedendo per i datori di lavoro sia disposizioni da rispettare in tema di sicurezza sul lavoro che misure di supporto nei casi di sospensione totale o parziale dell'attività.

Pur nella transitorietà delle misure, facciamo il punto sul quadro delle regole principali.

1 Sospensione di attività produttive industriali e commerciali

Con D.P.C.M. 22 marzo 2020, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, il Governo ha disposto la sospensione di tutte le attività produttive industriali e commerciali che non rientrino nell'allegato 1 del decreto (con specifica indicazione dei codici ATECO https://i2.res.240.it/pdf2010/Editrice/ILSOLE240RE/ILSOLE240RE/Online/Oggetti_Embedded/Documenti/2020/03/22/All-%201.pdf).

Restano comunque consentite le attività che sono funzionali ad assicurare la continuità delle filiere delle suddette attività consentite, nonché dei servizi di pubblica utilità e dei servizi essenziali. In questo caso, sarà necessario inviare apposita comunicazione al Prefetto della provincia dove è ubicata l'attività produttiva, indicando le imprese e le amministrazioni beneficiarie dei prodotti. Il Prefetto potrà eventualmente sospendere le predette attività qualora ritenga non sussistano le condizioni richieste, ma fino all'adozione dei provvedimenti di sospensione, l'attività è da ritenersi legittimamente esercitata sulla base della comunicazione resa.

2 Misure di sostegno alle imprese

Il c.d. Decreto Cura Italia (D.L. 17 marzo 2020 n. 18), ha introdotto misure di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Nello specifico, con riferimento alle imprese il decreto ha esteso notevolmente le maglie per la richiesta di

strumenti di sostegno, in modo tale da permettere a qualsiasi datore di lavoro di usufruirne in tale momento di emergenza.

a Cassa integrazione ordinaria per emergenza COVID-19

Le aziende industriali (e artigiane) - nonché le cooperative rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria - che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda per la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale:

- con causale "emergenza COVID-19";
- per una durata massima di 9 settimane;
- dal 23 febbraio 2020 entro agosto 2020.

I datori di lavoro sono dispensati dai termini per il procedimento di CIGO ordinaria, ferma restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti anche in via telematica entro i 3 giorni successivi alla comunicazione preventiva.

La domanda, in ogni caso, deve 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 e non è soggetta alla verifica delle causali.

I periodi di trattamento ordinario d'integrazione salariale per emergenza COVID-19 non si conteggiano ai fini di eventuali successive domande di CIGO.

Le somme vengono di norma anticipate dal datore di lavoro e successivamente compensate con i versamenti dovuti all'INPS.

Va evidenziato che l'INPS provvederà altresì al monitoraggio del limite di spesa. Raggiunto anche

in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prenderà in considerazione ulteriori domande.

b Fondo di Integrazione salariale

I datori di lavoro di tutti i settori che: (i) occupano mediamente più di 5 dipendenti; (ii) non rientrano nel campo di applicazione della CIGO e della CIGS; e (iii) non abbiano fondi contrattuali bilaterali, nel caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di accesso all'assegno ordinario:

- con causale "emergenza COVID-19";
- dal 23 febbraio 2020 entro agosto 2020;
- per una durata massima di 9 settimane.

I datori di lavoro sono dispensati dai termini per il procedimento di CIGO ordinaria, ferma restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti in via telematica entro i 3 giorni successivi dalla comunicazione preventiva.

La domanda, in ogni caso, deve 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 e non è soggetta alla verifica delle causali.

I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale per emergenza COVID-19 non si conteggiano ai fini di eventuali successive domande di assegno ordinario (FIS).

Su istanza del datore di lavoro, l'assegno ordinario può essere corrisposto direttamente dall'INPS.

L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa. Quando è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

c Cassa integrazione ordinaria in deroga

I datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario possono presentare richiesta di cassa integrazione ordinaria in deroga, per la durata massima di 9 settimane.

La procedura per la suddetta richiesta è la seguente:

- le Regioni e le Province autonome possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga. L'accordo non è comunque richiesto per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti;
- le domande sono presentate alla Regione e alle Province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione;
- i trattamenti sono concessi con decreto delle Regioni e delle Province autonome. Le regioni e le province autonome, trasmettono il decreto di concessione e la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione delle predette prestazioni.

Il trattamento economico è corrisposto direttamente dall'INPS, che provvederà altresì al monitoraggio del rispetto del limite di spesa stabilito. In caso di raggiungimento di tale limite di spesa, le regioni non potranno emettere altri provvedimenti concessori.

Il predetto Decreto Cura Italia ha altresì introdotto la possibilità di convertire le Casse Integrazioni Guadagni Straordinarie in corso nella cassa ordinaria di cui al punto a sopra, nonché la possibilità di convertire gli assegni di solidarietà in corso nell'assegno ordinario per emergenza COVID-19.

3 Divieto di licenziamenti individuali e collettivi

Il Decreto Cura Italia prevede inoltre che, a decorrere dal 17 marzo 2020 e per i 60 giorni successivi, è vietato l'avvio di procedure di licenziamento collettivo di cui agli articoli 4, 5 e 24 della L. n. 223/1991.

Nello stesso periodo di tempo è altresì vietato per qualsiasi datore di lavoro il recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 L. n. 604/1966.

4 Congedo parentale per emergenza COVID-19

a Figli fino a 12 anni

A decorrere dal 5 marzo 2020, al fine di supportare i genitori in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche, è stato introdotto un congedo speciale per genitori lavoratori dipendenti del settore privato e lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata nonché ai lavoratori autonomi iscritti all'INPS. Tale congedo, previsto per i figli di età non superiore a 12 anni, ha durata continuativa o frazionata di 15 giorni complessivi per entrambi i genitori e può essere fruito purché non vi sia altro genitore disoccupato, non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito. Durante il periodo di congedo sarà riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione e il lavoratore è coperto da contribuzione figurativa.

b Figli tra i 12 e i 16 anni

Per i genitori di figli tra 12 e 16 anni è previsto, a condizione che non vi sia altro genitore disoccupato, non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, il diritto di astenersi dal lavoro, con relativa conservazione del posto, per il periodo di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche e senza diritto a indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa.

5 Bonus baby-sitting

In alternativa alla fruizione del congedo speciale di cui al precedente punto 4 lettera a, i medesimi lavoratori beneficiari possono richiedere un *bonus* massimo di 600 euro per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* per il periodo di sospensione dell'attività scolastica.

6 Estensione dei permessi ex L. 104/1992

Il numero di giorni di permesso mensile retribuito e coperto da contribuzione figurativa per l'assistenza a persone disabili, previsti dall'art. 33 comma 3 L. 104/1992 (3 giorni) è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate, usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

7 Proroga dei termini in materia di domande di disoccupazione

Per gli eventi di cessazione involontaria dall'attività lavorativa verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020, i termini di

decadenza previsti per la domanda di NASPI e di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sono ampliati da 68 a 128 giorni.

Per le domande di NASPI e DIS-COLL presentate oltre il termine ordinario è fatta salva la decorrenza della prestazione dal sessantottesimo giorno successivo alla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

8 Premio ai lavoratori dipendenti

In favore dei lavoratori dipendenti con reddito complessivo non superiore a 40.000 Euro è previsto un *bonus* di 100 Euro da riportare al numero di giorni di lavoro svolti presso la sede di lavoro nel mese di marzo 2020.

Il premio non concorre alla formazione della base imponibile ai fini delle imposte dirette ed è attribuito, in via automatica, dal datore di lavoro che lo eroga a partire dalla retribuzione corrisposta per il mese di aprile 2020, e comunque entro i termini previsti per le operazioni di conguaglio.

I sostituti di imposta recuperano l'incentivo erogato attraverso compensazione in F24.

9 Indennità ai professionisti e ai collaboratori coordinati e continuativi

Ai liberi professionisti titolari di partita iva attiva alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro, che non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR.

10 Attivazione semplificata dello *smart working*

Lo *smart working* continua ad essere fortemente raccomandato in tutta Italia. Nonostante gli spostamenti per motivi lavorativi siano ancora ammessi, al tempo stesso sono altamente sconsigliati, conseguentemente lo *smart working* deve essere considerato la modalità "ordinaria" di prestazione dell'attività lavorativa.

Il datore può assegnare il lavoratore a prestazione lavorativa in *smart working* senza il preventivo accordo normalmente richiesto dalla normativa.

È stata predisposta una modulistica semplificata, compilabile accedendo al sito del Ministero del Lavoro.

L'informativa relativa a salute e sicurezza è ancora necessaria, il datore di lavoro può adempiere a tale richiesta inviando la suddetta informativa tramite *email*.

11 Diritto di precedenza del lavoro agile per i lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie

I lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3 L. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con tali condizioni di disabilità, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, purché compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile.

12 Misure compensative di sostegno anche domiciliare di persone con disabilità

Sino al 30 aprile 2020 i lavoratori disabili e quelli che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità hanno diritto di precedenza nello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

L'assenza fino al 30 aprile di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso ai sensi dell'art. 2119 c.c., a condizione che sia preventivamente comunicata e che sia documentabile l'impossibilità di accudire la persona con disabilità.

13 Limitazione degli accessi alle sedi aziendali, annullamento riunioni e trasferte

I datori di lavoro devono limitare al massimo l'accesso di soggetti esterni ai locali aziendali.

I datori di lavoro devono comunicare espressamente – tramite affissioni agli ingressi ed eventuali comunicazioni a fornitori e consulenti – la necessità di: a) limitare, per frequenza delle visite e quantità di soggetti, gli accessi alle sedi ai soggetti

strettamente indispensabili; b) comunicare tempestivamente l'insorgere di contagi tra il personale dipendenti, al fine di porre in essere eventuali misure di profilassi ed eventualmente avvisare l'Autorità sanitaria.

Le trasferte lavorative devono essere annullate, preferendo soluzioni telematiche di riunione, salvo siano assolutamente indispensabili.

È altamente raccomandata la regolamentazione dell'accesso agli spazi destinati alla ristorazione (es. mense), allo svago o simili (es. aree *relax*, sala caffè, aree fumatori), programmando il numero di accessi contemporanei o dando disposizioni di rispettare il "criterio di distanza *droplet*" (almeno 1 metro di separazione tra i presenti).

14 Aggiornamento del DVR e redazione del DUVRI

I datori di lavoro devono valutare, in collaborazione con il Medico Competente e con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) l'esistenza di un rischio biologico specifico legato al COVID-19.

Nel caso di sussistenza del suddetto rischio, dovrà essere aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi e attuato un preciso piano di prevenzione e protezione con l'obiettivo di eliminare, o quanto meno ridurre, le probabilità di situazioni pericolose, prevedendo eventualmente misure di protezione individuale.

Si ricorda altresì che, ai sensi dell'art. 26 comma 3 *bis* D.lgs. n. 81/2008, in caso di appalto di servizi che comportano il contatto tra lavoratori di committente e appaltante, la redazione del DUVRI (Documento di Valutazione dei Rischi Interferenziali) è sempre obbligatoria, anche nei casi di servizi di natura intellettuale, qualora sussistano rischi derivanti dalla presenza di agenti biologici.

15 Misure di disinfezione e prassi igieniche

È consigliabile rendere disponibili all'interno dei locali aziendali e nelle zone accessibili al pubblico/utenza erogatori di soluzioni disinfettanti per le mani.

È consigliabile altresì che i datori di lavoro circolino informazioni relative alle pratiche di igiene consigliate e forniscano gli strumenti necessari per

facilitarne l'applicazione, come ad esempio il disinfettante per le mani. Ad esempio, raccomandiamo di affiggere un *vademecum* sulle azioni da intraprendere al fine di fermare la diffusione del virus, come ad esempio:

- coprire bocca e naso con un fazzoletto o con l'interno del gomito in caso di starnuto o colpo di tosse;
- buttare immediatamente il fazzoletto nel cestino della spazzatura;
- lavare frequentemente le mani con acqua e sapone – utilizzare il disinfettante per le mani nel caso in cui acqua e sapone non siano disponibili;
- evitare il contatto con persone malate.

16 Come gestire i dipendenti contagiati e/o assenti

Dipendenti contagiati

Nel caso in cui un dipendente sia stato contagiato dal COVID-19, il datore di lavoro deve informare il Medico Competente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Il Medico Competente informa l'Autorità Sanitaria, che darà al datore di lavoro le istruzioni necessarie. Non ci sono obblighi di informare le rappresentanze sindacali, piuttosto che l'intera forza lavoro o i clienti.

Tuttavia, è più che raccomandabile informare i terzi eventualmente venuti in contatto con un dipendente infetto. L'Autorità Sanitaria provvederà in ogni caso a dare maggiori informazioni al datore di lavoro.

I dipendenti contagiati sono considerati in malattia e di conseguenza avranno diritto alla retribuzione così come previsto dal CCNL applicato.

In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato, in un limite massimo di spesa.

Dipendenti potenzialmente contagiati

I datori di lavoro devono comunicare immediatamente l'identità del dipendente potenzialmente esposto al virus o contagiato

all'Autorità Sanitaria, che adotterà le misure necessarie.

Dipendenti in quarantena

Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva (quarantena imposta dall'autorità) o in permanenza domiciliare fiduciaria è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta.

In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato, in un limite massimo di spesa.

17 Misurazione della temperatura

A seguito di svariate richieste di chiarimenti circa la possibilità dei datori di lavoro di raccogliere informazioni sulla presenza di sintomi da COVID-19 e notizie sugli ultimi spostamenti dei loro dipendenti, il Garante della *Privacy* ha chiarito – in data 2 marzo 2020 – 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*".

Tuttavia, alla luce della crescita esponenziale di persone infette dal COVID-19 e dall'aggravarsi dell'emergenza a livello nazionale, il Governo – in accordo con le parti sociali – ha emanato il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e per il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro" ai sensi del quale, i datori di lavoro, all'ingresso dei locali aziendali devono consegnare e/o affiggere dei *depliant* informativi che contengano principalmente le seguenti informazioni:

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37,5°C) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'Autorità Sanitaria;
- l'impossibilità di fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le

condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, contatto con persone positive al virus);

- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene).

In aggiunta a quanto sopra, prima di aver accesso ai locali aziendali, i dipendenti possono essere soggetti al controllo della temperatura corporea. Tuttavia, la misurazione della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, conseguentemente, deve essere effettuata nei limiti della disciplina *privacy* e delle indicazioni fornite dal Garante della *Privacy* sopra menzionate. In particolare:

- il dato acquisito non deve essere registrato;
- è possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali;
- è necessario fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali ed individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie.

Qualora la temperatura corporea rilevata fosse più alta di 37.5°C, l'accesso ai locali aziendali non sarà permesso.

18 Misure in materia di giustizia civile, penale, tributaria e amministrativa

Dal 9 marzo 2020 al 15 aprile 2020:

- non si terranno le udienze dei procedimenti civili e penali pendenti presso tutti gli uffici giudiziari (rinvio d'ufficio a data successiva al 15 aprile 2020);
- è sospeso il decorso dei termini per il compimento di qualsiasi atto nei suddetti procedimenti.

Tali previsioni non si applicano a (i) specifici procedimenti in materia di diritto di famiglia e di capacità della persona; (ii) specifici provvedimenti penali che presentano carattere di urgenza.

Contatti

Amedeo Rampolla

Partner

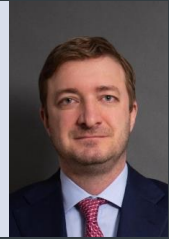
Tel: +39 02 3035 6000
amedeo.rampolla@twobirds.com



Cristiano Pambianchi

Partner

Tel: +39 02 3035 6000
cristiano.pambianchi@twobirds.com



Carlo Quaranta

Counsel

Tel: +39 06 6966 7000
carlo.quaranta@twobirds.com



Daphne Diorio Borri

Senior Associate

Tel: +39 02 3035 6000
daphne.diorio.borri@twobirds.com



Luigi Molteni

Senior Associate

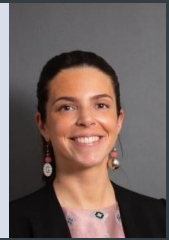
Tel: +39 02 3035 6000
luigi.molteni@twobirds.com



Giulia Bianchini

Associate

Tel: +39 02 3035 6000
giulia.bianchini@twobirds.com



Giulia Brambilla

Associate

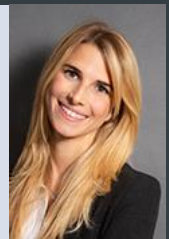
Tel: +39 02 3035 6000
giulia.brambilla@twobirds.com



Ludovica Molinaro

Associate

Tel: +39 06 6966 7000
ludovica.molinaro@twobirds.com



twobirds.com

Abu Dhabi & Amsterdam & Beijing & Berlin & Bratislava & Brussels & Budapest & Copenhagen & Dubai & Dusseldorf & Frankfurt & The Hague & Hamburg & Helsinki & Hong Kong & London & Luxembourg & Lyon & Madrid & Milan & Munich & Paris & Prague & Rome & San Francisco & Shanghai & Singapore & Stockholm & Sydney & Warsaw

The information given in this document concerning technical legal or professional subject matter is for guidance only and does not constitute legal or professional advice. Always consult a suitably qualified lawyer on any specific legal problem or matter. Bird & Bird assumes no responsibility for such information contained in this document and disclaims all liability in respect of such information.

This document is confidential. Bird & Bird is, unless otherwise stated, the owner of copyright of this document and its contents. No part of this document may be published, distributed, extracted, re-utilised, or reproduced in any material form.

Bird & Bird is an international legal practice comprising Bird & Bird LLP and its affiliated and associated businesses.

Bird & Bird LLP is a limited liability partnership, registered in England and Wales with registered number OC340318 and is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority. Its registered office and principal place of business is at 12 New Fetter Lane, London EC4A 1JP. A list of members of Bird & Bird LLP and of any non-members who are designated as partners, and of their respective professional qualifications, is open to inspection at that address.