

Covid 19 (“Coronavirus”) e rapporti di lavoro

AVV. ALESSANDRO LIMATOLA | AVV. EGIDIO PAOLUCCI

A seguito della grave emergenza sanitaria derivante dal contagio e dalla diffusione del virus Covid-19 (“Coronavirus”), in data 10 marzo 2020¹ il Presidente del Consiglio dei Ministri ha imposto una maggiore stretta alle disposizioni che in data 9 marzo 2020² aveva già dato, estendendo a tutto il territorio nazionale quelle assunte con Decreto dell’8 marzo 2020³ con riferimento alla Regione Lombardia ed altre 14 province.

A. Dette norme:

Impongono alle persone fisiche di *“evitare ogni spostamento in entrata e in uscita dal territorio italiano “salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero per gli spostamenti per motivi di salute”*.

Quanto ai rapporti di lavoro, raccomandano ai datori di lavoro di promuovere *“la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, anche facendo ricorso ad ammortizzatori sociali”* ed estendono la disciplina del lavoro agile *“a ogni rapporto di lavoro”* consentendone l’applicazione anche senza accordo con i dipendenti.

B. Nello specifico, in merito alla gestione dei rapporti di lavoro :

Le disposizioni impongono la chiusura delle attività commerciali elencate, non connesse ad esigenze di stretta necessità, e di quelle artigiane, che per il loro svolgimento non consentano la c.d. distanza di sicurezza. Tuttavia, non è stata disposta la sospensione del ciclo produttivo industriale ma nell’ambito di questo, dei soli reparti aziendali non necessari ad esso, sempre che non sia possibile farlo da remoto e sempre che non sia possibile incentivare la fruizione di ferie e congedi retribuiti nonché di altri simili strumenti previsti dalla contrattazione collettiva, favorendo l’assenza dal lavoro. Per il datore di lavoro, quindi, è possibile chiedere ai propri dipendenti di rendere la prestazione lavorativa, se indispensabile alla produzione ed è possibile anche chiederlo a coloro che non sono addetti al ciclo produttivo quando l’azienda non è dotata di strumenti per il lavoro da remoto. In tali casi, dunque, individuati dal datore di lavoro ovvero determinati dall’organizzazione di lavoro, il dipendente non può rifiutarsi di prestare la propria attività lavorativa nel luogo indicato dal datore di lavoro.

¹<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/11/20.A01605/sg2>

²<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/09/20.A01558/sg3>

³<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/08/20.A01522/sg>

C. L'organizzazione di lavoro renda indifferibile la prestazione di lavoro in azienda:

Le disposizioni del Decreto devono essere coordinate con le norme di carattere generale e, nello specifico, con quelle espresse dall'art. 2087 c.c. che impone alle aziende di *"tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*. Ne consegue che, quando l'organizzazione lavorativa (sulla quale continua interamente a gravare la responsabilità della integrità psico fisica dei dipendenti) richiede che la prestazione sia resa in loco, il Decreto impone che siano assunti protocolli di sicurezza anticontagio e, laddove non sia possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, l'adozione - in aggiunta - di strumenti di protezione individuale nonché l'incentivazione di operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro anche utilizzando gli ammortizzatori sociali. Nel Decreto sono state individuate solo alcune misure. Queste non esimono però il datore di lavoro dall'individuare altre alla luce delle esigenze concrete, sempre finalizzate alla tutela della salute della forza lavoro, come - ad esempio - quella di assumere informazioni da parte di alcuni dipendenti sul proprio stato di salute per preservare quello degli altri addetti. Quest'ultimo è senza dubbio un passaggio delicato che va coordinato con il divieto per il datore di lavoro di 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, anche se al solo fine di preservare la salute ed un ambiente salubre

per gli altri dipendenti e per i terzi in genere. Si tratta di incombenti che spettano esclusivamente agli operatori sanitari (comunicazione del 2 marzo 2020 del Garante della Privacy⁴) anche se il lavoratore, in questo caso eccezionale, ha l'obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (citata comunicazione del 2 marzo 2020 del Garante della Privacy). Del pari, lo stesso datore di lavoro, sempre nell'ottica di tutela della salute di tutta la forza lavoro, ha l'obbligo di riferire all'Autorità Pubblica qualsiasi situazione di pericolo per la salute e chiedere alla stessa quali disposizioni adottare.

Segnaliamo, infine, che con le iniziative del Governo contenute nel Decreto sopra indicato sono anche previste agevolazioni di natura economica per i lavoratori e per le imprese che dall'emergenza sanitaria abbiano subito una situazione di crisi economica. Tra queste: la possibilità di fruire di ammortizzatori sociali, quali la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, anche in deroga ed indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati. Non è superfluo ricordare che le aziende sono tenute ad adempiere ai propri obblighi retributivi nei confronti dei dipendenti prescindendo dalle situazioni contingenti; agli stessi possono non fare fronte, soltanto in caso di specifici provvedimenti dell'Autorità Pubblica. Siamo disponibili per eventuali ulteriori richieste, chiarimenti e/o precisazioni anche in relazione ai presupposti ed alle modalità di riconoscimento delle agevolazioni che il Governo Italiano sta definendo e che ha anticipato di voler mettere in campo a tutela delle imprese e del lavoro per un ammontare non inferiore a 25 miliardi di euro.

Avvertenza ⓘ

Il presente documento riassume i contenuti di alcuni provvedimenti di recenti o prossima emanazione in relazione all'emergenza Coronavirus in corso nel nostro Paese.

In considerazione delle finalità divulgative del presente documento e della costante evoluzione degli argomenti che ne formano oggetto, non circolare o farne uso senza averlo verificato o adattato al caso concreto. Il presente documento non costituisce quindi parere legale, avendo scopi esclusivamente informativi.

Vi invitiamo a contattare i Professionisti di Limatola Avvocati per maggiori chiarimenti.

Network



WE ARE AN INDEPENDENT MEMBER OF
THE GLOBAL ADVISORY
AND ACCOUNTING NETWORK

Limatola Avvocati is a member of **HLB International**
a worldwide network of independent accounting firms
and business advisers

Sito / e-mail

www.limatolavvocati.it

[\[info@limatolavvocati.it\]](mailto:info@limatolavvocati.it)

Sedi e contatti

MILANO

Via Priv. Cesare Battisti, 2
20122
Tel. + 39 02.45.49.67.25

MODENA

Via Ciro Menotti, 21
41121
Tel. +39 059.42.70.206

ROMA

Via Po, 16B
00198
Tel. +39 06.44.25.89.38

NAPOLI

Via Santa Lucia, 15
80132
Tel. + 39 081.245.14.01/03

PALERMO

Via Vittorio Alfieri, 36
90144
Tel. +39 091.56.49.876

NEWYORK

420 Lexington Avenue, STE. 2834
New York, N.Y. 10170
Tel. + 1 646.329.55.56