

Data: 10 marzo 2020

Oggetto: **DPCM 8 marzo 2020 e DPCM 9 marzo 2020: Linee Guida sulla gestione del personale**

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 marzo 2020 (il “**DPCM 9.3.2020**”) sono state estese all'intero territorio nazionale le misure dirette al contenimento della diffusione del virus Covid-19 (c.d. Coronavirus) adottate in alcune aree del Nord Italia ⁽¹⁾ con il precedente Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 8 marzo 2020 (il “**DPCM 8.3.2020**”).

Il presente documento è finalizzato a fornire alcune linee guida interpretative per la gestione del personale alla luce delle disposizioni introdotte dai predetti decreti.

In particolare, l'articolo 1 del DPCM 8.3.2020 ha introdotto misure particolarmente restrittive per la circolazione delle persone, che - come detto - in virtù del DPCM 9.3.2020 sono state estese all'intero Paese e che hanno un immediato e diretto impatto sulle attività aziendali.

Considerata l'evoluzione costante del quadro emergenziale, il presente testo tiene conto della regolamentazione vigente alla data di redazione e potrebbe essere oggetto di revisioni o modifiche in funzione degli interventi del legislatore.

Di seguito sono esaminate le previsioni introdotte dai succitati decreti, di cui i datori di lavoro dovranno tenere conto nell'organizzazione dell'attività aziendale per tutto il periodo di efficacia del provvedimento, prevista dall'8 marzo al 3 aprile 2020.

LE LIMITAZIONI ALLA CIRCOLAZIONE E LA DEROGA IN PRESENZA DI COMPROVATE ESIGENZE LAVORATIVE

L'Articolo 1, lettera a), del DPCM 8.3.2020 prescrive di: *“evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita dai territori di cui al presente articolo, nonché all'interno dei medesimi territori, salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute. E' consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza”*.

Tale previsione impone dunque di evitare la circolazione – all'interno dell'intero territorio nazionale – in difetto di “comprovate esigenze lavorative”.

In base alle prime interpretazioni fornite, le misure introdotte non vietano gli spostamenti verso il e di ritorno dal posto di lavoro, fatti salvi i presupposti del divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora, applicabile ai soggetti sottoposti a quarantena o risultati positivi al virus.

⁽¹⁾ Regione Lombardia e province di Modena, Parma, Piacenza, Reggio nell'Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso, Venezia.

Pertanto, sulla base di tale lettura, per “*comprovate esigenze lavorative*” dovrebbero intendersi in generale tutte le attività lavorative.

In coerenza con tale interpretazione, la Direttiva del Ministero dell’Interno dell’8 marzo 2020 recante chiarimenti in merito al DPCM 8.3.2020 ha indicato che l’onere di dimostrare la sussistenza delle “*comprovate esigenze lavorative*” grava sull’interessato, ossia sul lavoratore, e che tale onere potrà essere assolto producendo un’autocertificazione, di cui il Ministero ha fornito un facsimile (reperibile sul sito interno.gov.it), e da cui risulta che il lavoratore può giustificare la sua circolazione indicando “*lavoro presso ...*”.

Tale interpretazione, che si ritiene corretta sotto il profilo delle regole che disciplinano la circolazione delle persone, pare debba tuttavia essere temperata con l’obbligo dei datori di lavoro di garantire la sicurezza ai sensi dell’art. 2087 c.c. e con il rispetto della *ratio* del DPCM 8.3.2020 che, come detto, non prevede un divieto di circolazione sul territorio nazionale, ma dà tuttavia una precisa e perentoria indicazione ad adottare tutte le misure necessarie ed idonee a limitare la mobilità in vista del contenimento del contagio e dunque ad evitare tutte le situazioni di prossimità e/o promiscuità che possano favorire il contagio.

Il datore di lavoro dovrà quindi fare tutto quanto sia possibile e necessario per “evitare” che il personale circoli per ragioni di lavoro, adottando tutte le misure possibili per ridurre la circolazione quali:

- evitare tutte le trasferte che non siano strettamente necessarie;
- non solo invitare, ma disporre che tutti coloro che possono lavorare da casa lavorino in *smart working*, come previsto dall’art. 1, lettera a), del DPCM 8.3.2020 che ha confermato che resta fermo “*quanto previsto dall’articolo 2, comma 1, lettera r)*”, ossia la possibilità di utilizzare lo strumento del lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, con le formalità semplificate espressamente previste in connessione con l’emergenza Coronavirus (ossia anche in assenza di accordi individuali ed assolvendo in via telematica agli obblighi di informativa previsti dall’art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell’Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro - INAIL);
- promuovere la fruizione di ferie e permessi; e
- in definitiva, limitare la circolazione per ragioni lavorative ai lavoratori che svolgono mansioni che richiedono la presenza diretta sul luogo di lavoro, in assenza dei quali potrebbero porsi problemi operativi.

Come indicato, nel caso di controlli, al singolo lavoratore interessato sarà sufficiente produrre l’autocertificazione prevista dal Ministero.

Tuttavia, considerato che come previsto dalla richiamata Direttiva del Ministero dell’Interno “*la veridicità delle autodichiarazioni potrà essere verificata ex post*” e che il datore di lavoro è responsabile della circolazione del lavoratore, pare corretto che le “*comprovate esigenze lavorative*” che giustificano la circolazione siano motivate a monte dal datore di lavoro mediante il rilascio al lavoratore di una attestazione, di cui in allegato si fornisce un facsimile.

Pertanto, operativamente, in caso di controllo il lavoratore dovrebbe esibire sia l’attestazione del datore di lavoro sia l’autocertificazione.

UTILIZZO DI FERIE

L'Articolo 1, lettera e), del DPCM 8.3.2020 prevede che: *“si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie”*.

Il DPCM 8.3.2020 raccomanda dunque di promuovere la fruizione di ferie.

Peraltro, atteso che la *ratio* del DPCM è quella di limitare il più possibile la circolazione delle persone attraverso strumenti quali l'utilizzo del lavoro da remoto, pare doversi ritenere che lo strumento del lavoro agile costituisca soluzione prioritaria rispetto alla collocazione in ferie.

Ne consegue che, sulla base di una prima interpretazione della norma, pare potersi ritenere che:

- a rigore la fruizione delle ferie possa essere imposta per coloro che non è possibile adibire a *smart working*;
- coloro che fossero collocati in ferie benché potessero rendere la prestazione in *smart working* potrebbero opporsi alla imposizione delle ferie stesse in quanto la sospensione dell'attività dovrebbe ritenersi imputabile al datore di lavoro.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

In aggiunta agli strumenti sopra indicati (lavoro in *smart working* e ferie) qualora occorresse sospendere l'attività lavorativa e ne ricorrano i presupposti le aziende potranno ricorrere ai tradizionali ammortizzatori sociali (la cassa integrazione ordinaria o il FIS) nonché, per la Regione Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, alla CIGD (cassa integrazione in deroga) di cui all'art. 17 DL n. 9 del 2020 e ad eventuali ulteriori ammortizzatori previsti da tale decreto che dovessero essere estesi all'intero territorio.

IMPOSSIBILITA' PER IL DATORE DI LAVORO DI RICEVERE LA PRESTAZIONE

Qualora invece il datore di lavoro si trovi nell'impossibilità di ricevere esso stesso la prestazione lavorativa dei propri dipendenti (es. nel caso di chiusura aziendale forzata nelle ipotesi di attività soggette a restrizioni secondo il DPCM 8.3.2020), resta escluso l'obbligo retributivo in favore del lavoratore.

In tal caso si suggerisce comunque lo smaltimento di ferie e permessi, quantomeno come strumento per attutire l'impatto negativo di un azzeramento della retribuzione e dei versamenti contributivi.

RIFIUTO DEL LAVORATORE AD ESEGUIRE LA PRESTAZIONE

Le conseguenze del rifiuto del lavoratore a rendere la prestazione variano a seconda che il datore di lavoro abbia o meno adempiuto al proprio obbligo di adottare tutte le necessarie misure previste in materia di salute e sicurezza.

In caso di mancata adozione di tutte le misure a tutela della salute, il lavoratore potrebbe rifiutarsi di rendere la prestazione sino a che il datore di lavoro non ponga in essere tutte le

Subject: DPCM. 8 marzo 2020 e DPCM 9 marzo 2020: Linee Guida sulla gestione del personale

misure e le cautele necessarie a garantire la piena tutela dell'integrità fisica (c.d. eccezione di inadempimento).

Diversamente, laddove il datore di lavoro abbia posto in essere tutte le necessarie misure al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore, il rifiuto di quest'ultimo non sarebbe giustificato e dunque potrebbe essere oggetto di contestazione disciplinare ed autorizzerebbe il datore di lavoro a sospendere l'obbligo retributivo.

Il nostro *team* di lavoro si riserva di monitorare costantemente lo stato della disciplina d'urgenza che dovesse essere via via varata, nonché gli orientamenti interpretativi che ne verranno forniti e resta disponibile per fornire chiarimenti e risposte a quesiti che potranno esserci posti.

Pedersoli Studio Legale

Subject: DPCM. 8 marzo 2020 e DPCM 9 marzo 2020: Linee Guida sulla gestione del personale

* * *

(Allegato)

(Carta intestata della Società)

[luogo], [data], marzo 2020

Oggetto: sussistenza di “comprovate esigenze lavorative” ai sensi dell’Art. 1, lettera a), DPCM 8 marzo 2020 che richiedono lo spostamento del lavoratore.

La scrivente Società, con riferimento a quanto previsto dall’art. 1, lettera a), DPCM 8 marzo 2020, con la presente

DICHIARA

che al Sig. [●] nato a [●], il [●], e residente in [●], alla via [●], dipendente della nostra Società, è stato richiesto di recarsi, dal [●] al [●], dalle ore [●], alle ore [●], presso *[la nostra sede/stabilimento/filiale/unità operativa/cantiere di [●] OPPURE presso il nostro cliente di [●], via [●], per lo svolgimento della propria attività lavorativa.*

Lo spostamento del lavoratore è motivato da “comprovate esigenze lavorative” previste dall’art. 1, lett. a, DPCM 8 marzo 2020, ravvisabili nella natura dell’attività lavorativa dello stesso che non consente lo svolgimento delle sue mansioni in regime di *smart working*, ma ne richiede la presenza diretta sul luogo di lavoro, e nella necessità di garantire la regolare operatività della Società ed evitare ripercussioni sulla organizzazione complessiva.

In fede

La Società
