

Lo stabilisce il dpcm del 23 febbraio. Dai consulenti le linee guida sulle assenze

# Lavoro agile in via automatica

## Non serve preventivo accordo tra datore e lavoratore

DI DANIELE CIRIOLI

**L**avoro agile «in via automatica» senza preventivo accordo tra datore di lavoro e lavoratore. A stabilirlo, tra l'altro, è il dpcm 23 febbraio 2020, in attuazione dell'art. 1 del decreto legge n. 6/2020 (si veda altro servizio a pag. 30), in vigore da domenica, con le misure urgenti per il contenimento e la gestione dell'emergenza Coronavirus. La novità, non senza problemi applicativi, è a disposizione di sindaci, prefetti, regioni tra le misure da adottare per contrastare l'epidemia.

**Stop alle attività.** La «liberalizzazione» del lavoro agile è introdotta come soluzione al blocco totale delle attività lavorative che rappresenta una delle misure obbligatorie che le autorità (sindaci, prefetti ecc.) devono adottare nei comuni o aree interessate al fenomeno del coronavirus. In particolare, l'obbligo di bloccare o ridurre le attività di imprese e lavoratori va fatto scattare «nei comuni o nelle aree nei quali risulta positiva almeno una persona per la quale non si conosce la fonte di trasmissione o comunque vi è un caso non riconducibile a una persona proveniente da area già interessata dal contagio» del virus. Le attività delle imprese sono soggette a sospensione (e gli imprenditori non possono ricorrere ad alcun ammortizzatore sociale); lo svolgimento delle attività lavorative, sia subordinate sia autonome, invece, può es-

sere sia sospeso e sia limitato e con riguardo sia alle attività svolte nel luogo di emergenza sia agli abitanti di tale luogo (anche se occupati in altri luoghi, non in emergenza). È in quest'ultimo caso che il decreto introduce la possibilità di «specifiche deroghe, anche in ordine ai presupposti, ai limiti e alle modalità di svolgimento del lavoro agile».

**Smart working «liberalizzato».** Il dpcm, in sostanza, liberalizza il lavoro agile, stabilendo la sua applicabilità «in via automatica a ogni rapporto di lavoro subordinato (...) anche in assenza degli accordi individuali». Inoltre, stabilisce che «gli obblighi di informativa (...) sono resi in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Inail» (norma poco chiara: sembra confermare la necessità della CO, già operativa, anche quando non ci sia accordo). Il lavoro agile, si ricorda, non è un contratto di lavoro, ma una modalità di svolgimento del lavoro subordinato, ossia con le seguenti modalità: esecuzione solo in parte nei locali aziendali e con i vincoli di orario massimo di legge e contrattazione collettiva; possibilità di usare gli strumenti tecnologici per l'attività lavorativa; assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali. La disciplina è vincolata a un accordo tra datore di lavoro e lavoratore, che deve regolamentare, per iscritto, tutta la disciplina. Il lavoro agile, inoltre, può avere durata a termine

o indeterminata e a stabilirlo è sempre l'accordo e durante tutto il periodo di validità ciascuno (datore di lavoro e lavoratore) può recedervi prima della scadenza del termine, se prevista, o con preavviso di 30 giorni se a tempo indeterminato o senza preavviso qualora si verifichi un giustificato motivo.

**Problemi applicativi.** La liberalizzazione del lavoro agile pone diversi problemi applicativi, a cominciare dal dubbio se una «autorità competente» (il sindaco?) abbia potere di fissare deroghe alla disciplina del rapporto di lavoro. Ammesso che sia possibile, non è chiaro «chi» abbia il potere di imporre questa modalità operativa nel rapporto di lavoro, ordinariamente rimessa all'accordo tra le parti: è il datore di lavoro a stabilire che si lavora da casa? E il rifiuto del lavoratore costituisce una causa di licenziamento? Peraltro, va considerato che l'adozione del lavoro agile potrebbe amplificare i problemi (già aggravati nelle aziende) relativi alla gestione della sicurezza sul lavoro, perché il datore di lavoro resta comunque il garante della salute del lavoratore, come è pure responsabile della sicurezza e buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività.

**Le assenze dei lavoratori.** Sulla gestione delle assenze dei lavoratori, ieri la Fondazione studi dei consulenti del lavoro ha pubblicato un approfondimento in cui ha riepilogato le diverse opzioni (si veda tabella).

© Riproduzione riservata



## Le indicazioni dei consulenti del lavoro

<b>Non recarsi al lavoro per paura di essere contagiati</b>	Si realizza un'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, situazione da cui possono scaturire provvedimenti disciplinari che possono portare anche al licenziamento
<b>Ordinanza che vieta ai lavoratori di uscire di casa</b>	Soprapvenuta impossibilità al lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore
<b>Ordinanza di sospensione dell'attività aziendale</b>	Soprapvenuta impossibilità al lavoro per cause indipendenti dalla volontà del datore di lavoro
<b>Quarantena obbligatoria</b>	È da considerarsi sottoposto a trattamento <i>latu sensu</i> sanitario e, pertanto, l'assenza dovrà essere disciplinata secondo le previsioni, di legge e contrattuali, che riguardano l'assenza per malattia, con le conseguenti tutele per la salute e la garanzia del posto di lavoro
<b>Quarantena volontaria</b>	Se fondata (a ragione del contatto con soggetti contagiati), può rappresentare un comportamento di oggettiva prudenza, che può venire disciplinato come per le astensioni obbligate da ordinanza

Cosa prevede il decreto legge approvato dal governo per dare un quadro alle misure

# Anche l'esercito per i controlli

## Misure urgenti per circolazione, attività, quarantena

**Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, il mancato rispetto delle misure di contenimento è punito ex art. 650 cp**

DI ANTONIO  
CICCIA MESSINA

**L**otta su tutti i fronti al Coronavirus. Le misure, previste dal decreto legge n. 6 del 23 febbraio 2020 (pubblicato in *Gazzetta Ufficiale* n. 45 e vigente dallo stesso giorno), si sviluppano in tre ambiti: circolazione, attività e quarantena. Una precisazione preliminare. Il decreto legge non elenca tutte le prescrizioni e tutti i divieti, poiché le autorità competenti possono adottare ogni misura adeguata e proporzionata. Siamo in un caso di delega del contenuto dei singoli precetti, giustificata dalla eccezionalità e urgenza della situazione. Ed in effetti le varie autorità si stanno muovendo con prescrizioni settoriali, si vedano gli ordini professionali. Il ministero della salute aveva già adottato alcune ordinanze urgenti, ratificate dal decreto in commento.

**Circolazione.** Il primo ambito di limitazioni riguarda le restrizioni alla circolazione; tra queste rientrano il divieto di entrata e di uscita da comuni o aree interessate. A questo scopo, il dpcm 23 febbraio 2020 n. 6 (coevo al decreto legge ed efficace per 14 giorni) ha individuato 11 comuni (10

della Lombardia e uno del Veneto), assoggettati a divieto di accesso e uscite. I limiti di circolazione, peraltro, non si applicano al personale sanitario e al personale di polizia, vigili del fuoco ed esercito. In generale è limitabile l'uso di trasporto di merci e di persone terrestre, aereo, ferroviario, marittimo e nelle acque interne, su rete nazionale, e il trasporto pubblico locale, anche non di linea, salvo specifiche deroghe.

**Attività.** Il secondo ambito è rappresentato dai divieti e limitazioni di attività. Tra questi trovano posto le manifestazioni e le riunioni di qualsiasi natura, la sospensione delle lezioni, delle visite ai musei. Stop alle gite scolastiche (in Italia e all'estero): a questo proposito il decreto legge precisa che si applica l'articolo 41, comma 4, del dlgs 79/2011 e cioè il viaggiatore ha diritto di recedere dal contratto senza corrispondere spese di recesso, ed al rimborso integrale dei pagamenti effettuati per il pacchetto, ma non ha diritto a un indennizzo supplementare. Sospesi anche i concorsi per l'assunzione di personale. Sono sospese le attività lavorative per le imprese, salvo servizi essenziali e di pubblica utilità e di quelle svolte in modalità domiciliare. Sono sospese o limitate dello svolgimento le attività nei comuni interessati e dei pendolari abitanti in quei comuni, salvo deroghe espresse. Il blocco riguarda, poi, tutte le attività commerciali, esclusi gli esercizi commerciali per l'ac-

quisto dei beni di prima necessità. Limitabile anche l'attività degli uffici pubblici e dei servizi di pubblica utilità e dei servizi pubblici essenziali (trasporti, scuole, giustizia, e gli altri ex artt. 1 e 2 della legge 146/90). In ogni caso per andare a comprare beni di prima necessità e per i servizi pubblici essenziali bisogna dotarsi di mascherine (dispositivi di protezione individuale) o all'adozione le particolari misure di cautela specificamente individuate.

**Quarantena.** La quarantena con sorveglianza attiva riguarda gli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva. A corollario il decreto prevede l'obbligo, a carico di chi è rientrato in Italia da zone a rischio epidemiologico (vedi indicazioni dell'Oms, che però non pare, ancora, avere stilato un elenco ufficiale), di dirlo all'Asl, per essere ristretto al proprio domicilio. Il dpcm n. 6/2020 specifica tale obbligo a carico di chi è stato o è transitato nei comuni in quarantena.

**Conseguenze.** Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, il mancato rispetto delle misure di contenimento è punito ai sensi dell'articolo 650 cp.

**In campo l'esercito.** L'esecuzione delle misure è assicurata dal prefetto, che si avvale delle forze di polizia e, in caso, dell'esercito.

—© Riproduzione riservata—■



**DOMANDE & RISPOSTE**

**Cosa fare se l'emergenza è in azienda**

— a pag. 8

**DOMANDE & RISPOSTE**

# Smart working easy solo in 11 comuni

**Se il dipendente non va al lavoro perché l'ordinanza vieta di lasciare il domicilio l'assenza è giustificata e permane il diritto alla retribuzione**

## 1

### Protezione in azienda

**Le procedure esistenti devono essere modificate?**

Occorre effettuare un'analisi delle procedure e delle misure relative a salute e sicurezza per verificare che siano adeguate alla nuova situazione. In base all'articolo 2087 del codice civile, infatti, il datore di lavoro deve adottare misure per tutelare l'integrità fisica dei dipendenti. Va controllato anche se il documento di valutazione dei rischi deve essere adeguato, con riferimento in particolare al rischio biologico. La revisione delle procedure, che può portare ad esempio a un'intensificazione delle attività di pulizia, deve essere fatta consultando il medico aziendale e deve essere eventualmente ripetuta nel tempo, dato che la situazione è in continua evoluzione.

## 2

### Rapporti con l'esterno

**Come gestire clienti e fornitori?**

La situazione attuale comporta la necessità di rivedere anche regole e modalità delle attività svolte fuori azienda, quali per esempio le trasferte o le mansioni tipiche del personale di vendita, di assistenza o ispettivo che si muove

sul territorio per cui anche un'impresa che ha sede lontano dalle aree toccate dal coronavirus non può ritenersi esente a prescindere da tale obbligo.

Valutazioni adeguate devono essere fatte anche in riferimento alle persone che arrivano dall'esterno in azienda, clienti e fornitori innanzitutto, che possono provenire da zone o essere entrati in contatto con persone a rischio e non aver seguito le disposizioni di tutela previste dalla normativa.

## 3

### Situazioni dubbie

**Quando scatta la quarantena?**

Oltre per chi è stato colpito dal virus che viene ricoverato o "confinato" a casa, la permanenza domiciliare con sorveglianza attiva è prevista per chi rientra in Italia dopo aver soggiornato in una delle zone della Cina interessate dall'epidemia, con obbligo comunicazione di soggiorno al dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria territorialmente competente, nonché per chi ha avuto contatti stretti con casi confermati di persone infette (per contatto stretto si intende quello del personale sanitario o degli addetti di laboratorio che trattano campioni, quello di chi convive o è stato faccia a faccia con un caso sospetto o confermato; quello di chi ha viaggiato sullo stesso aereo a non più di due file di distanza da un caso sospetto o confermato e le persone addette all'assistenza e l'equipaggio addetto alla sezione di aereo specifica).

## 4

### Assenze

**Malattia o Cigo?**

Se il dipendente non si reca al lavoro perché l'ordinanza vieta

di lasciare il comune di domicilio, l'assenza è giustificata e permane il diritto alla retribuzione. Tuttavia, evidenzia la Fondazione studi consulenti del lavoro, è necessario un provvedimento normativo che preveda l'erogazione della cassa integrazione ordinaria per questo tipo di causali, in modo che l'azienda possa far ricorso all'ammortizzatore sociale.

Se l'assenza è dovuta a quarantena obbligatoria, sempre secondo Fondazione studi, si verifica una situazione analoga a quella di un trattamento sanitario e l'assenza va gestita come malattia, in base alle previsioni di legge e contrattuali.

Se il lavoratore si pone in quarantena volontaria in quanto di rientro da una zona a rischio, per esempio, in attesa del provvedimento dell'autorità sanitaria (a cui va comunicata tale situazione) l'assenza può essere gestita come astensione derivante da provvedimento amministrativo. Fondazione studi non ritiene giustificata l'assenza decisa dal lavoratore per il pericolo di essere contagiato, che quindi si configura come assenza ingiustificata.

## 5

### Attività sospesa

**Si può ottenere la Cigo?**

Le aziende che rientrano nelle "zone rosse", cioè i comuni in cui è stata prevista la sospensione delle attività lavorative (eccetto se erogano servizi essenziali e di



pubblica utilità) possono ricorrere alla cassa integrazione ordinaria se rientrano nel campo di applicazione della stessa. Infatti tra le causali di intervento di questo ammortizzatore sociale c'è anche l'impraticabilità dei locali per ordine della pubblica autorità. Per i comparti esclusi dalla normativa sulla Cigo operano i fondi di solidarietà o il Fondo di integrazione salariale. Ma il blocco dell'attività, seppur parziale, può riguardare anche attività fuori dalla zona ritenuta più a rischio. Regione Lombardia, per esempio, con ordinanza pubblicata la sera del 23 febbraio ha stabilito la chiusura di bar, locali notturni e qualsiasi altro esercizio di intrattenimento aperto al pubblico dalle ore 18.00 alle 6.00, nonché degli esercizi commerciali all'interno dei centri commerciali e dei mercati il sabato e la domenica, eccetto i punti vendita dei generi alimentari, per il momento fino al 1° marzo incluso.

Tuttavia non tutte le attività produttive e commerciali rientrano nell'ambito della cassa integrazione o dei fondi di solidarietà, tant'è che Confcommercio ha già chiesto di estendere l'area di azione del Fondo di

integrazione salariale alle aziende più piccole (oggi opera per quelle che hanno più di cinque dipendenti).

## 6

### Smart working

#### Come è stato semplificato?

Lo smart working o il telelavoro possono essere una valida modalità di gestione dei dipendenti qualora svolgano compiti che non richiedono la presenza in azienda. Di regola lo smart working può essere attivato sulla base di un accordo tra impresa e lavoratore. Tuttavia il decreto 6/2020 del presidente del consiglio dei ministri, all'articolo 3, stabilisce che «nelle aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale» (non meglio identificate) la disciplina contenuta negli articoli da 18 a 23 della legge 81/2017 può essere applicata «in via automatica» anche senza accordi individuali. Il ministero del Lavoro ha precisato al Sole 24 Ore che l'agevolazione riguarda solo gli 11 Comuni dell'allegato 1 al Dpcm.

Inoltre il Dpcm ha validità solo per 14 giorni, fino al 7 marzo.

—M.Pri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA