

Q&A

CORONAVIRUS E LAVORO

(...)

2. Gestione assenze

(...)

2.18. È possibile per chi abbia già attivato un intervento di CIGO/assegno ordinario, interromperlo per accedere al nuovo trattamento CIGO/assegno ordinario con causale “Emergenza COVID-19”?

L’INPS, con messaggi nn. 1287 del 20 marzo 2020 e 1321 del 23 marzo 2020, fornendo le prime indicazioni operative in merito all’applicabilità delle diverse prestazioni di integrazione salariale, così come previste dal decreto “Cura Italia”, ha chiarito che i datori di lavoro che hanno già in corso un’autorizzazione di CIGO o di assegno ordinario o hanno presentato domanda di CIGO/assegno ordinario non ancora autorizzata, con qualsiasi altra causale, possono, qualora ne abbiano i requisiti, ripresentare la domanda di CIGO o di assegno ordinario con causale “COVID-19”, anche per periodi già autorizzati o per periodi oggetto di domande già presentate e non ancora definite. In caso di concessione, l’Istituto provvede ad annullare d’ufficio le precedenti autorizzazioni o le precedenti domande relativamente ai periodi sovrapposti.

(...)

2.24. Le aziende multi localizzate con unità produttive situate in diverse regioni italiane che siano intenzionate ad accedere alla Cassa Integrazione in Deroga ex art. 22 D.L. n. 18/2020 possono accedere a modalità/procedure accentrate di richiesta del beneficio?

Il Decreto Interministeriale del 24 marzo 2020 del Ministro del Lavoro e del Ministro dell’Economia ha previsto che per i datori di lavoro con unità produttive site in 5 o più Regioni il trattamento è riconosciuto direttamente dal Ministero del Lavoro per conto delle singole Regioni interessate. Successivamente all’emanazione del decreto di concessione da parte del Ministero del Lavoro, lo stesso sarà da questi inoltrato all’INPS. Non sono, ad oggi, disponibili modalità accentrate o semplificate per datori di lavoro con unità produttive site in meno di 5 Regioni diverse, per le quali, quindi, dovranno essere inoltrate singole domande alle diverse Regioni interessate.

2.25. Il trattamento di Cassa in Deroga di cui all’art. 22 del D.L. n. 18/2020 fa salvi i precedenti interventi in deroga disciplinati dal D.L. n. 9/2020 (validi per la vecchia “zona rossa” e per le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna). Ciò significa che per le aziende site nelle tre Regioni di cui sopra i nuovi trattamenti sono da considerarsi ulteriori ed aggiuntivi?

Il Decreto Interministeriale del 24 marzo 2020 del Ministro del Lavoro e del Ministro dell’Economia ha espressamente stabilito che i trattamenti di CIGD di cui al D.L. n. 9/2020 (fatti salvi dal nuovo Decreto n. 18/2020) siano da considerarsi ulteriori rispetto ai nuovi interventi di CIGD ex art. 22 D.L. n. 18/2020. Il

Decreto chiarisce, inoltre, che per le imprese che hanno diritto ad accedere sia all'ammortizzatore di cui all'art. 17 del decreto n. 9, sia a quello dell'art. 22 del decreto n.18, , gli stessi possano essere autorizzati da parte delle Regioni con un unico provvedimento di concessione e per un periodo di durata non superiore a 13 settimane (da calcolarsi come la somma delle 9 settimane ex D.L. n. 18/2020 + le 4 settimane ex D.L. n. 9/2020).

4. *Spostamenti casa-lavoro e trasferte*

(...)

4.10. L'ulteriore stretta sull'apertura delle attività produttive e sugli spostamenti al di fuori del proprio comune di cui al DPCM del 22 marzo 2020 impatta sulla possibilità dei lavoratori di recarsi sul proprio posto di lavoro?

Qualora l'attività aziendale possa regolarmente proseguire ai sensi del DPCM citato, la nuova disciplina non prevede restrizioni ulteriori per i lavoratori negli spostamenti casa-lavoro, posto che permane la giustificazione dello spostamento alla stregua di "comprovate esigenze di lavoro", così come definite nei precedenti interventi normativi.

5. *Licenziamenti*

(...)

5.2. Alla luce del divieto di licenziamento per GMO di cui al D.L. n. 18/2020, cosa accade alle procedure di licenziamento individuale ex art. 7 l. n. 604/66, eventualmente avviate prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 e ancora pendenti?

Come chiarito dall'INL con nota prot. n. 2117/2020, successivamente integrata con nota INL prot. n. 2211/2020, per effetto di quanto previsto dall'art. 103 del D.L. n. 18/2020, il termine di 7 giorni per la convocazione delle parti nella procedura ex art. 7 l. n. 604/66 è sospeso dal 23 febbraio sino al 15 aprile. Ciò detto, i procedimenti per le conciliazioni ex art. 7 della legge n. 604/1966 non devono ritenersi, di per sé, sospesi e le relative istanze potranno essere istruite sin da subito. Tuttavia, le convocazioni per il necessario incontro di conciliazione non saranno calendarizzate in data antecedente al 17 maggio 2020.

Q&A

CORONAVIRUS E LAVORO

1. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

(...)

1.11. Quali sono le principali novità in tema di chiusura obbligatoria delle attività produttive previste dal DPCM del 22 marzo 2020 e valide su tutto il territorio nazionale?

Il DPCM 22.03.2020 prevede innanzitutto la chiusura di tutte le attività produttive industriali e commerciali non ricomprese nei settori di cui all'Allegato 1 al DPCM stesso (reperibile al seguente link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/22/20A01807/sg>). Per le pubbliche amministrazioni il DPCM fa salvo quanto previsto all'articolo 87 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18. (si veda al proposito la risposta alla domanda n. 2.23 nell'aggiornamento del presente documento del 20.03.2020). Il nuovo DPCM, poi, lascia invariata la chiusura degli esercizi commerciali già disposta dal DPCM 11.03.2020 e dall'ordinanza del Ministro della salute del 20 marzo 2020. Il DPCM consente espressamente il mantenimento delle attività di produzione, trasporto, commercializzazione e consegna di farmaci, tecnologia sanitaria e dispositivi medico-chirurgici e di prodotti alimentari.

1.12. È necessario sospendere l'attività ai sensi del DPCM 22.03.2020 qualora l'attività d'impresa sia ricompresa tra quelle per le quali è disposta la sospensione, ma fosse possibile il mantenimento dell'attività stessa attraverso la modalità dello *smart working*?

Il DPCM fa salva la possibilità di continuare l'attività d'impresa non ricompresa nell'allegato 1 al DPCM stesso ove la stessa sia esperibile tramite modalità a distanza o *smart working*. Per le imprese nei confronti delle quali è disposta la sospensione, quindi, l'attività può proseguire unicamente per quelle mansioni e per quei reparti per i quali è applicabile il lavoro da remoto o lo *smart working*. In ogni caso, quindi, le attività in sede andranno sospese.

1.13. Le attività a ciclo continuo non ricomprese nell'allegato 1 al DPCM 22.03.2020 devono essere sospese?

Il DPCM chiarisce che è consentita la prosecuzione delle attività degli impianti a ciclo produttivo continuo ove l'interruzione possa comportare un grave pregiudizio all'impianto stesso o il pericolo di incidenti. La prosecuzione dell'attività deve essere preceduta da un'apposita comunicazione al Prefetto della provincia ove è ubicata l'attività produttiva. Dalla data della comunicazione al Prefetto l'attività può essere proseguita. Il Prefetto, tuttavia, può sospendere l'attività qualora ritenga che non sussista, in caso di sospensione, il grave pregiudizio all'impianto stesso o il pericolo di incidenti. Qualora l'attività a ciclo continuo sia finalizzata all'erogazione di un servizio pubblico essenziale, la prosecuzione non è soggetta alla comunicazione al Prefetto.

1.14. È necessario sospendere l'attività qualora la stessa sia ricompresa tra quelle per le quali è disposta la chiusura, ma essa sia funzionale ad una o più delle attività che vengono mantenute in servizio?

Il DPCM chiarisce che le attività che sono funzionali ad assicurare la continuità delle filiere delle attività di cui all'allegato 1, nonché dei servizi di pubblica utilità e dei servizi essenziali possono essere proseguite. La prosecuzione dell'attività deve essere preceduta da un'apposita comunicazione al Prefetto della provincia ove è ubicata l'attività produttiva. Nella comunicazione devono essere specificate le imprese e le amministrazioni beneficiarie dei prodotti e servizi attinenti alle attività consentite. Dalla data della comunicazione al Prefetto l'attività può essere proseguita. Il Prefetto, tuttavia, può sospendere l'attività qualora ritenga che non sussistano le condizioni di cui sopra.

1.15. Per le aziende per le quali l'attività produttiva è sospesa a causa del DPCM 22.03.2020, è necessario interrompere immediatamente tutte le attività?

No. Il DPCM consente che le imprese le cui attività sono sospese per effetto del presente decreto completino le attività in atto e quelle necessarie alla sospensione degli impianti entro il 25 marzo 2020. Entro tale data le imprese dovranno spedire la merce al momento in giacenza. Successivamente a tale data l'attività dovrà essere del tutto sospesa (fatto salvo quanto analizzato alla domanda 1.12).

1.16. Alcune Regioni (ad es. la Lombardia) stanno emanando disposizioni in tema di chiusura obbligatoria delle attività produttive applicabili ai singoli territori regionali. In caso di conflitto tra le norme di cui al DPCM 22.03.2020 e le ordinanze regionali emanate (ad esempio quelle di Regione Lombardia), quali prevalgono?

Il conflitto tra una norma nazionale (il DPCM) ed una emanata a livello Regionale dovrebbe risolversi nel senso della prevalenza della normativa statale. Ciononostante, nel caso di specie il fine degli interventi legislativi messi in atto dalle Regioni e dallo Stato è la tutela della salute pubblica. In tal senso, ove l'intervento regionale sia maggiormente restrittivo rispetto alla norma nazionale, deve ritenersi prevalente la norma regionale. Si veda ad esempio la questione connessa alla chiusura/apertura degli studi professionali lombardi, ove la norma regionale ne decreta la chiusura e quella nazionale ne permette la prosecuzione.

1.17. Qualora l'impresa ricada nell'elenco dei settori per i quali è consentita la continuazione dell'attività produttiva, è necessario adottare particolari precauzioni o cautele?

Ove la prosecuzione dell'attività sia permessa da parte del DPCM 22.03.2020, i datori di lavoro dovranno attenersi alle previsioni in tema di salute e sicurezza contenute nel Protocollo del 14 marzo 2020 e, quindi, al rispetto delle distanze di sicurezza tra i lavoratori, alla consegna e all'utilizzo di adeguati DPI, alla chiusura dei reparti non strettamente necessari, ecc.

2. Gestione assenze

(...)

2.22. Le imprese commerciali con più di 50 dipendenti possono accedere agli ammortizzatori in deroga di cui all'art. 22 del D.L. n. 18/2020?

In base al tenore letterale della norma, non sarebbe possibile per tali imprese rientrare nell'ambito di applicazione dell'ammortizzatore residuale di cui all'art. 22 del D.L. n. 18/2020, nonostante la relazione tecnica al decreto emanato facesse riferimento – ai fini dell'esclusione del beneficio – ai soli possibili percettori di fondi di integrazione ordinaria. Ciononostante l'INPS, con messaggio n. 1287 del 20 marzo 2020, fornendo le prime indicazioni operative in merito all'applicabilità delle diverse prestazioni di integrazione salariale, così come previste dal decreto "Cura Italia", ha esteso il campo di applicazione della cassa in deroga prevista dal richiamato articolo 22 del D.L. "Cura Italia", prevedendo l'accesso alla cassa in

deroga anche alle imprese che abbiano accesso alla Cassa Straordinaria. A detta dell'INPS, infatti, sarebbero escluse dall'applicazione dell'art. 22 soltanto: (i) datori di lavoro domestico; (ii) datori di lavoro che possono accedere alla CIGO o alle prestazioni garantite dal FIS e dai Fondi di solidarietà; (iii) lavoratori assunti dopo il 23 febbraio 2020. Dato il potenziale contrasto tra il messaggio INPS e la formulazione letterale del dettato normativo, si spera si potrà avere maggiore chiarezza quando le singole Regioni emetteranno proprie indicazioni ai fini della concessione dell'integrazione salariale in deroga.

Q&A

CORONAVIRUS E LAVORO

(...)

2. Gestione assenze

(...)

2.23. Come può il datore di lavoro pubblico organizzare efficacemente il capitale umano dell'amministrazione e gestire le presenze/assenze del personale nella presente fase emergenziale?

Il D.L. n. 18/2020 da ultimo approvato, all'art. 87 reca importanti novità per quanto riguarda l'organizzazione interna degli uffici pubblici nell'ambito dell'emergenza Covid-19. Nello specifico, l'articolo citato prevede che la P.A. debba ricorrere allo smart working come forma ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, con ciò prevedendone l'applicazione a tutti i dipendenti recanti mansioni con esso compatibili. Potranno continuare a prestare servizio presso la sede dell'ente unicamente i dipendenti che siano strettamente necessitati ad eseguire le proprie mansioni all'interno della sede stessa. In assenza di necessità impellenti ed indifferibili che ne impongano la prestazione presso la sede e nell'impossibilità (valutate le mansioni) di ricorrere allo smart working, la P.A. dovrà procedere a far fruire i giorni di ferie, la banca delle ore e gli ulteriori strumenti previsti dalla contrattazione collettiva. Qualora non siano disponibili ferie ecc., il dipendente andrà esentato dal servizio con comunicazione personale e gli dovrà essere riconosciuta per intero la retribuzione spettantigli dedotto l'importo del buono pasto.

(...)

5. Licenziamenti

(...)

5.3. Il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo previsto dal D.L. n. 18/2020 deve ritenersi esteso ai dirigenti?

Nell'imporre il divieto di irrogazione di licenziamenti per GMO per la durata di 60 giorni, il Decreto fa espresso riferimento all'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, articolo pacificamente da ritenersi non applicabile al personale di categoria dirigenziale, nei cui confronti non trova applicazione la disciplina legale del licenziamento. Ciononostante, una esclusione dei dirigenti dal summenzionato "blocco dei licenziamenti", non solo sembrerebbe porsi in contrasto con la *ratio* stessa della norma da ultimo introdotta, ma potrebbe dare adito, con ogni probabilità, a possibili rivendicazioni da parte dei dirigenti eventualmente licenziati in termini di illegittima disparità di trattamento e discriminatorietà.

5.4. Se, nonostante il periodo di blocco dei licenziamenti, dovesse essere irrogato un licenziamento per GMO, quali conseguenze potrebbero verificarsi?

Il licenziamento irrogato in spregio alle disposizioni introdotte dal D.L. n. 18/2020 potrebbe senza dubbio considerarsi nullo poiché effettuato in violazione di una norma imperativa. Ciò comporterebbe, in primo luogo, la possibile condanna del datore di lavoro alla reintegra del dipendente in caso di impugnazione giudiziale del licenziamento da parte di questi. In secondo luogo, sulla base della radicale nullità del licenziamento irrogato, anche in caso di mancata impugnazione giudiziale del licenziamento stesso, il lavoratore potrebbe vedersi negato l'accesso al trattamento di integrazione salariale Naspi.

Q&A

CORONAVIRUS E LAVORO

1. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

(...)

1.18. Quali misure deve porre in atto il datore di lavoro / l'ente ai fini del D.Lgs. n. 231/2001?

Il datore di lavoro / l'ente dovrà coinvolgere il medico competente e il RSPP per la gestione del piano di emergenza, una volta considerato il caso specifico, e tenere aggiornato DVR e DUVRI alla luce dei nuovi rischi connessi al COVID-19. Sarà inoltre necessario organizzare corsi di aggiornamento per i soggetti preposti alla sicurezza e per i lavoratori, magari attraverso canali di video conferenza al fine di non creare assembramenti altrimenti evitabili, nonché predisporre e veicolare protocolli comportamentali alla luce della nuova emergenza. Fondamentale anche un tempestivo aggiornamento del Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001, un coinvolgimento, da parte del top management delle funzioni interessate, dell'Organismo di Vigilanza, a cui andranno illustrate tutte le misure adottate alla luce sia dei recenti DCPM sia del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro dello scorso 14 marzo, intensificando quindi i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

1.19. Ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro a fronte dell'emergenza COVID-19, quali misure il datore di lavoro è tenuto ad adottare in riferimento alle attività di tirocinio curricolare ed extracurricolare svolte all'interno dei locali aziendali?

Il soggetto promotore e il soggetto ospitante sono tenuti a valutare, a seconda del caso specifico, se sussistono i presupposti per lo svolgimento dell'attività di tirocinio nel rispetto delle misure implementate dalle autorità sanitarie. Alla luce dell'emergenza in atto, infatti, sono prospettabili tre soluzioni alternative: 1) l'interruzione del tirocinio nel caso in cui gli obiettivi formativi non siano oggettivamente conseguibili; 2) la sospensione del tirocinio per tutta la durata dello stato emergenziale e la sua ripresa al termine dello stesso; 3) lo svolgimento del tirocinio presso il domicilio del tirocinante in modalità assimilabili allo *smart working* nel caso in cui gli obiettivi formativi siano riconducibili a profili professionali che consentano lo svolgimento della prestazione da remoto, assicurando la presenza del tutor aziendale attraverso adeguati strumenti tecnologici. In punto di prosecuzione o interruzione dei tirocini, si veda anche la nota esplicativa emanata da Regione Lombardia del 12 marzo 2020 reperibile al seguente link: <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioAvviso/servizi-e-informazioni/enti-e-operatori/occupazione-e-formazione-professionale/tirocinio/tirocini-curricolare-extracurricolare-coronavirus/tirocini-curricolare-extracurricolare-coronavirus> .

2. Gestione assenze

(...)

2.15. Nel caso in cui i dipendenti siano in quarantena domiciliare, gli stessi vanno considerati in malattia?

Sulla base del D.L. n. 18/2020 da ultimo emanato, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai lavoratori del settore privato, è equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico. Tale periodo, inoltre, non è computabile ai fini del periodo di comporto.

2.16. Il D.L. n. 18/2020 prevede novità per quanto riguarda la possibilità per i lavoratori dipendenti di godere di periodi di congedo/permessi?

Il D.L. n. 18/2020 istituisce una speciale forma di congedo della durata continuativa o frazionata non superiore a quindici giorni, fruibile da parte di genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore a 12 anni ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore disoccupato. In caso di fruizione del congedo è riconosciuta al lavoratore che ne fruisce una indennità pari al 50 per cento della retribuzione. La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni. In alternativa alla fruizione del congedo di cui sopra, per i medesimi lavoratori beneficiari è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro. Il D.L. citato interviene anche innalzando il numero di giorni di permesso mensile retribuito di cui alla L. n. 104 di ulteriori dodici giornate (per un totale di 15 giorni al mese) per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020.

2.17. Qualora il datore di lavoro sia costretto ad interrompere la propria attività ed intenda accedere agli ammortizzatori sociali previsti (anche in deroga), quali possibilità offre la normativa vigente?

È stata prevista una specifica causale di ricorso alla CIGO per "Emergenza Covid-19", oltre al riconoscimento dell'assegno ordinario per tutti i datori di lavoro con più di 5 dipendenti iscritti al FIS, nonché una speciale Cassa in deroga per i datori di lavoro non ricompresi nell'applicazione della CIG o non iscritti al FIS, anche nel caso in cui impieghino meno di 5 dipendenti. Maggiori informazioni possono essere reperite al documento di sintesi della materia al seguente link https://www.linkedin.com/posts/fava-associati-4b2ab959_emergenza-covid-19-strumenti-di-integrazione-activity-6646126433699790848-IGG-.

2.18. È possibile per chi abbia già attivato un intervento di CIGO, interromperlo per accedere al nuovo trattamento CIGO con causale "Emergenza Covid-19"?

~~Stando al tenore letterale delle norme di cui al D.L. n. 18/2020, parrebbe di no. La normativa in tema di Cassa Integrazione Guadagni da ultimo approvata, infatti, non consente espressamente l'interruzione del trattamento di CIGO già in fase di godimento per poter accedere al nuovo trattamento con la specifica causale "Emergenza Covid-19". Maggiori informazioni potranno eventualmente essere fornite da parte dell'INPS nelle circolari relative all'attivazione delle nuove misure di sostegno al reddito. Si consideri, tuttavia, che potrebbe essere in linea teorica ammissibile una interruzione anticipata del trattamento CIGO in godimento al fine di sostituirlo con un ulteriore trattamento CIGO con causale "Emergenza Covid-19". In tal caso, tuttavia, l'INPS potrebbe ritenere tale interruzione anticipata un comportamento "in frode alla legge", poiché connesso unicamente all'interesse di accedere al nuovo trattamento ed ottenere, in tal modo, un risparmio di costi.~~

2.19. È possibile per chi abbia già attivato un intervento di CIGS, interromperlo per accedere al nuovo trattamento CIGO con causale "Emergenza Covid-19"?

Si. A differenza della situazione di cui alla domanda che precede, il D.L. n. 18/2020 prevede espressamente tale possibilità. Il D.L. citato chiarisce, inoltre, che la domanda di fruizione della nuova CIGO con causale "Emergenza Covid-19" interrompe e sostituisce il trattamento di CIGS in godimento.

2.20. Nel caso in cui venga interrotta l'attività aziendale con richiesta dell'intervento di Cassa Integrazione, cosa è possibile prevedere per il personale dirigenziale?

La normativa attualmente vigente in tema di integrazioni salariali (anche successivamente all'emanazione del D.L. n. 18/2020) esclude espressamente la figura del dirigente dai possibili beneficiari del trattamento di CIG. Il personale dirigenziale, inoltre, è escluso dall'applicazione della normativa in tema di orario di lavoro e straordinari, non ponendosi, quindi, nei fatti, per tali lavoratori una problematica connessa all'eventuale lavoro prestato in regime di *smart working*. Qualora, in relazione alla chiusura dell'attività aziendale, sia intenzione della società non ricevere (nemmeno in via residua) la prestazione di lavoro dei propri dirigenti, non potendo trovare applicazione la Cassa Integrazione, non residuerà che la concessione di una aspettativa retribuita.

2.21. I lavoratori neoassunti possono beneficiare degli strumenti di integrazione salariale?

I lavoratori che siano stati assunti successivamente al 23 febbraio 2020, allo stato attuale, non hanno i requisiti di anzianità aziendale richiesti per poter essere beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale, né in via ordinaria, né con riguardo agli ammortizzatori in deroga approvati dal governo nelle ultime settimane di gestione dell'emergenza sanitaria. Laddove non fosse possibile garantire la prosecuzione dell'attività lavorativa di tali dipendenti, si dovrebbe adottare uno dei seguenti approcci: (i) utilizzo anticipato delle ferie maturande (richiede l'accordo con il lavoratore o con la rappresentanza sindacale, in base al CCNL applicato); (ii) differimento dell'efficacia dell'assunzione, in caso di attività lavorativa non ancora iniziata (richiede l'accordo con il lavoratore); (iii) aspettativa retribuita (non richiede l'accordo con il lavoratore o con la rappresentanza sindacale). Una volta maturata l'anzianità aziendale di 90 giorni richiesta dagli strumenti di integrazione salariale non in deroga, anche tali lavoratori potranno beneficiare degli ammortizzatori sociali ordinari.

~~2.22. Le imprese commerciali con più di 50 dipendenti possono accedere agli ammortizzatori in deroga di cui all'art. 22 del D.L. n. 18/2020?~~

~~In base al tenore letterale della norma, non sarebbe possibile per tali imprese rientrare nell'ambito di applicazione dell'ammortizzatore residuale di cui all'art. 22 del decreto, nonostante la relazione tecnica al decreto emanato facesse riferimento ai fini dell'esclusione del beneficio ai soli possibili percettori di fondi di integrazione ordinaria. Sul tema, si spera si potrà avere maggiore chiarezza quando le singole Regioni emetteranno proprie indicazioni ai fini della concessione dell'integrazione salariale in deroga.~~

4. Spostamenti casa-lavoro e trasferte

(...)

4.9. In base all'art. 8 del Protocollo del 14 marzo 2020, vi è un generale divieto per il datore di lavoro di inviare un dipendente in trasferta?

L'ultimo *bullet* dell'articolo in questione, in effetti, contiene una formula alquanto lapidaria al riguardo. Si ritiene, tuttavia, che tale previsione sia mal coordinata con l'*incipit* del medesimo articolo – il quale prevede una facoltà ("*potranno*") per le imprese in relazione agli interventi elencati a seguire –, nonché con la generale *ratio* del DPCM dell'11 marzo 2020, pur richiamato dall'articolo in questione. Al riguardo, infatti, l'intento manifestato dal legislatore non è stato quello di vietare qualunque spostamento o connessa attività lavorativa, quanto, piuttosto, quello di favorire, prioritariamente, lo svolgimento della stessa da remoto e, ove ciò non fosse possibile, consentire la prosecuzione delle sole operazioni indispensabili alla produzione. Così inquadrata la questione, si può concludere che vi sia margine per ritenere ammissibili tutte quelle missioni e trasferte coerenti con "l'indispensabile prosecuzione dell'attività aziendale" (e.g., montaggio del macchinario venduto; manutenzione del prodotto programmata e indifferibile). Infine, una tale divieto assoluto non sarebbe neanche compatibile con l'art. 3 del medesimo Protocollo. Lo stesso, infatti, non solo disciplina analiticamente la possibilità di accesso di fornitori terzi presso le sedi aziendali, ma menziona anche

espressamente (*bullet* 4° e 6°) l'accesso di terzi nell'ambito di attività di manutenzione o di appalto, anche con organizzazione di sedi e cantieri presso il committente. Naturalmente, il datore di lavoro, di concerto con il medico competente, dovrà valutare l'adozione di ogni adeguata misura di sicurezza in relazione al personale impiegato in trasferta, se del caso fornendo DPI specifici (e.g., mascherine e/o guanti). Allo stesso modo, dovrà valutarsi, d'intesa con il committente, un'opportuna revisione del DUVRI già sottoscritto.

5. Licenziamenti

5.1. Il D.L. n. 18/2020, all'art. 46, oltre a sospendere le procedure di licenziamento collettivo e ad impedirne l'avvio di nuove, prevede a carico del datore di lavoro il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per un periodo di 60 giorni, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto stesso. Come impatta tale provvedimento sulla possibilità di licenziare i dipendenti?

La norma comporta l'impossibilità per i datori di lavoro di procedere ad effettuare alcun licenziamento per giustificato motivo oggettivo a far data dall'entrata in vigore del D.L. n. 18/2020. Tale impossibilità perdurerà per l'ulteriore periodo di 60 giorni successivi all'entrata in vigore del divieto stesso. Il divieto non impatta sulle diverse fattispecie del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

~~5.2. Alla luce del nuovo divieto di licenziamento, cosa accade alle procedure di licenziamento individuale ex art. 7 l. n. 604/66, eventualmente avviate prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 e ancora pendenti?~~

~~Benché la norma non sia chiara sul punto, secondo una sua lettura ed interpretazione razionale prima ancora che prudenziale — nell'attesa di indicazioni applicative del Ministero del Lavoro e/o dell'INL — si può concludere che le procedure di licenziamento già avviate ai sensi della legge Fornero, e non perfezionate entro l'entrata in vigore del D.L. n. 18/2020, non potranno che considerarsi sospese fino alla scadenza del termine di 60 giorni di validità del divieto summenzionato. E ciò coerentemente al fatto che l'avvio della procedura ex art 7 L. n. 604/66, presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro competenti, non produce ex se la risoluzione del rapporto di lavoro, la quale si realizza solo al termine dell'*iter* e in caso di mancato accordo fra le parti. In caso di sospensione della procedura di cui sopra, quindi, il periodo di lavoro espletato *medio tempore* da parte del dipendente andrà considerato alla stregua di preavviso lavorato. Ove tale periodo si protragga oltre la durata contrattuale del preavviso, la restante parte dovrà considerarsi quale aspettativa retribuita.~~

Q&A

CORONAVIRUS E LAVORO

1. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

(...)

1.5. Il DPCM dell'11 marzo 2020 prevede l'obbligo di chiusura delle mense aziendali?

No, il DPCM fa salva la continuità del servizio mensa purché venga rispettata la distanza di sicurezza di almeno 1 metro e gli ulteriori accorgimenti per il contrasto alla diffusione del virus.

1.6. Il DPCM 11.03.2020 obbliga i datori di lavoro a chiudere le attività/reparti non indispensabili alla produzione?

L'eventuale chiusura delle attività non indispensabili alla produzione va calata nella ratio del nuovo intervento governativo (coerente con i precedenti della fase emergenziale), che è quella di "raccomandare", in primis, la modalità agile di svolgimento della prestazione di lavoro. Solo una volta constatata l'impossibilità di utilizzare forme di prestazione lavorativa in smart working, il DPCM 11.03.2020 reca la "raccomandazione" a limitare la prosecuzione dell'attività presso i locali aziendali soltanto a quelle indispensabili alla produzione. Per le attività non indispensabili (e quindi sospese) si dovrà ricorrere all'utilizzo di ferie e permessi. Per le attività indispensabili, andranno implementate le necessarie misure di sicurezza quali il rispetto della distanza di almeno 1 metro tra gli operatori. Ove non fosse possibile rispettare tali misure minime di sicurezza, andrebbe valutata l'adozione di DPI specifici (ovvero mascherine e/o guanti ecc.).

1.7. Quando una attività o un reparto possono considerarsi indispensabili alla produzione?

Il DPCM si limita a "raccomandare" la chiusura dei reparti non indispensabili alla produzione, senza nulla aggiungere. Sul punto l'utilizzo del termine "indispensabile" sembra suggerire una interpretazione abbastanza restrittiva e puntuale. Allo stato attuale, quindi, i reparti non considerabili come strettamente indispensabili all'attività produttiva dovrebbero essere chiusi sino al 25 marzo. Sull'interpretazione del contenuto del DPCM in tema di indispensabilità del reparto, si resta in attesa di eventuali chiarimenti governativi.

1.8. Ci sono controindicazioni nel limitare la presenza di operatori nei reparti produttivi operando, ad esempio, a ranghi ridotti al fine di limitare i contatti personali?

Premesso che tale opportunità va valutata sentito il parere del medico competente, in applicazione dei generali criteri di buona fede e correttezza, laddove vi fossero lavoratori addetti a mansioni similari/fungibili e l'attività aziendale di pertinenza fosse solo parzialmente sospesa, sarebbe necessario valutare una rotazione della fruizione delle ferie da parte dei lavoratori al fine di evitare che l'utilizzo forzoso delle stesse ricada in maniera impari soltanto su alcuni di essi.

2. Gestione assenze

(...)

2.11. Qualora il datore di lavoro apprenda che un proprio dipendente è convivente con un caso sospetto o accertato di Coronavirus, cosa è necessario fare?

In tal caso è sconsigliabile effettuare comunicazioni ufficiali all'intera popolazione lavorativa. È allo stesso modo sconsigliato effettuare indagini presso i colleghi del dipendente al fine di mappare i suoi spostamenti ed i suoi contatti personali. Il trattamento di tali dati, infatti, potrebbe essere considerato sproporzionato in assenza di un caso accertato di coronavirus. Potrebbe essere, in ogni caso, possibile raccogliere le informazioni già a disposizione dell'azienda relative agli spostamenti del dipendente (ad es. per trasferte o viaggi di lavoro) al fine di avere già tale elemento in caso di successiva positività al tampone al fine di prendere i più opportuni provvedimenti di contenimento sentito il medico competente.

2.12. Qualora il datore di lavoro apprenda che un proprio dipendente è risultato positivo al tampone per il Covid-19, cosa è necessario fare?

In caso di contagio accertato tra la forza lavoro è necessario ottenere il parere del medico competente e verificare con lo stesso il rischio specifico di contagio (dato ad esempio dalle mansioni svolte dal soggetto, dal contatto con il pubblico ecc.) e prendere le misure suggerite dallo stesso. Da un punto di vista comunicativo si sconsigliano annunci o invio di e-mail massive a tutta la popolazione aziendale, le quali potrebbero unicamente sortire l'effetto di scatenare il panico. In questa fase può essere utile raccogliere le informazioni già a disposizione dell'azienda relative agli spostamenti del dipendente al fine di fornire tali dati alle autorità competenti ove richieste.

2.13. Qualora un dipendente risulti positivo al Coronavirus e sia posto in quarantena obbligatoria, lo stesso è considerabile in malattia?

Sì. Tuttavia, la malattia sarà disposta unicamente al momento della ricezione del certificato da parte dell'INPS che certifica lo stato di quarantena obbligatoria (da emettersi unicamente dopo che la ASL competente ha disposto il relativo obbligo). Sino all'emissione del certificato di cui sopra, il dipendente va posto in ferie o, ove possibile, fatto lavorare da casa in smart working.

2.14. La possibilità di porre forzatamente in ferie i dipendenti può estendersi anche all'obbligo di fruizione anticipato delle ferie non ancora maturate relative all'anno in corso?

Per quanto attiene alle ferie, con riguardo a quelle già maturate (o arretrate), si può ritenere che la fruizione possa essere imposta dal datore di lavoro, sia in caso di chiusura totale dell'attività che in caso di riduzione parziale. Per le ferie non ancora maturate, relative all'anno in corso, in questo caso, entrano in considerazione le disposizioni dei contratti collettivi, che in alcuni casi (si veda ad es. il CCNL Metalmeccanici) stabiliscono procedure concertative sulla determinazione del calendario delle ferie collettive. In questo caso, fermo l'esercizio del potere unilaterale da parte del datore, è certamente necessario consultare le RSU prima di procedere con la collocazione in ferie del personale, soprattutto ove l'eventuale chiusura o riduzione dell'attività non fosse "obbligata" per provvedimento della pubblica autorità, ma derivasse da una decisione dell'imprenditore dovuta al calo di lavoro.

Q&A

CORONAVIRUS E LAVORO

(...)

2. Gestione assenze

(...)

2.8. Qualora un dipendente dovesse rientrare in servizio dopo una assenza per malattia (non per contagio da Covid-19), è opportuno che venga svolta una visita medica da parte del medico competente per scongiurare possibili contagi?

Qualora i sintomi che hanno portato all'assenza del dipendente fossero coincisi con un potenziale contagio da Coronavirus, il medico curante avrebbe dovuto attivare il protocollo presso le autorità sanitarie competenti. Ciò porterebbe a concludere che l'assenza del dipendente per malattia non sia dipesa, nel caso specifico, da contagio da Coronavirus. In tal caso, quindi, il lavoratore dovrebbe essere riammesso in servizio normalmente.

2.9. Qualora un dipendente dovesse rientrare in servizio dopo una assenza per malattia dovuta a contagio da Covid-19, è opportuno che venga svolta una visita medica da parte del medico competente per scongiurare possibili contagi?

Qualora il rientro in azienda sia successivo ad un eventuale caso di guarigione da Coronavirus, potrebbe essere valutato con il medico competente di sottoporre il soggetto ad una visita medica straordinaria prima della riammissione in servizio. Si segnala, tuttavia, che sulla base dei protocolli medici vigenti, il soggetto viene considerato definitivamente guarito unicamente in presenza di una negatività all'esame realizzato mediante tampone.

2.10. Quali ammortizzatori sociali sono utilizzabili per le aziende della Lombardia, del Veneto e dell'Emilia Romagna che non possono accedere al trattamento CIGO per fronteggiare il calo di lavoro connesso alla crisi sanitaria?

Per le aziende che non hanno accesso alla Cassa integrazione ordinaria e siano localizzate in Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna è possibile richiedere la cassa integrazione in deroga, come previsto nel D.L. n. 9/2020. In alternativa alla Cassa integrazione in deroga, qualora la durata prevista non sia sufficiente o la dotazione regionale non sia capiente, un altro strumento utilizzabile è il Fondo di integrazione salariale di cui agli artt. 26 e ss. del D.lgs. n. 148/2015. Infine, se la contrazione dell'attività comporta una crisi aziendale strutturale, è possibile ricorrere alla Cassa integrazione straordinaria. Per il momento non sono ancora stati varati provvedimenti in deroga per le ulteriori aree del paese

4. Spostamenti casa-lavoro e trasferte

4.1. Quali sono gli impatti dell'estensione della zona di contenimento all'intero territorio nazionale??

L'estensione all'intero territorio nazionale della zona di contenimento estende la portata di quanto già analizzato relativamente alla ex zona di contenimento di cui al DPCM 8.3.2020. Il DPCM fa salvi gli spostamenti per comprovate ragioni di lavoro. In linea generale, quindi, non è essere interdetto il movimento ai lavoratori per recarsi presso la sede di lavoro. Tuttavia, potrà essere di volta in volta verificato che la ragione di lavoro sia "comprovata".

4.2. Sono vietati gli spostamenti per motivi di lavoro all'interno della nuova zona di contenimento?

In caso di soggetti non infetti, sulla base del DPCM emanato è possibile effettuare spostamenti ove ciò sia giustificato da una comprovata ragione di lavoro. In caso di eventuali controlli sarà necessario esplicitare la ragione di lavoro. Eventualmente è preferibile avere documentazione cartacea che attesti la necessità di lavoro alla base dello spostamento.

(...)

4.4. Quando le ragioni di spostamento all'interno della zona di contenimento si possono ritenere "comprovate"?

Il testo del DPCM si limita a far salve "comprovate" esigenze di lavoro, senza specificare ulteriormente. È senza dubbio più semplice a contrario affermare quanto le ragioni di spostamento non sono presenti: ove sia disponibile una soluzione alternativa agli spostamenti da e per il proprio domicilio (ad esempio è possibile l'adozione dello *smart working*) le esigenze di spostamento potrebbero verosimilmente ritenersi non comprovate. I chiarimenti effettuati dalle autorità pubbliche competenti suggeriscono una interpretazione sufficientemente ampia dei motivi connessi ad esigenze lavorative.

(...)

4.7. È necessario che il datore di lavoro consegni al dipendente documentazione comprovante il motivo di lavoro giustificante il viaggio?

Sulla base delle direttive allo stato dettate dal Ministero degli Interni ai fini del controllo operato da parte dei Prefetti, non è necessario che i lavoratori esibiscano alcun documento di produzione aziendale ai fini della dimostrazione delle predette "comprovate ragioni lavorative". Gli operatori di polizia, infatti, sottoporranno al lavoratore apposito modulo di autodichiarazione che dovrà essere sottoscritto dal dipendente. Ferma restando la responsabilità, amministrativa e penale, in capo alla società e ai suoi amministratori in merito all'esposizione del lavoratore al rischio di contagio in relazione alla sua circolazione, laddove la società volesse, in ogni caso, munire il dipendente di una dichiarazione datoriale a riprova dell'obbligazione lavorativa in essere con la stessa, si suggerisce di preparare una comunicazione standard quanto più sintetica possibile.

4.8. Le Regioni italiane stanno implementando controlli o provvedimenti di isolamento/quarantena per chi proviene dalla Lombardia e le altre provincie di cui al DPCM 08.03.2020?

Lo spostamento all'interno della zona di contenimento di cui al DPCM 8.3.2020 (a partire dal 10.3.2020 estesa a tutto il territorio nazionale) è libero ove sia presente una "comprovata ragione di lavoro". Tuttavia, anche qualora il transito non sia impedito da parte delle forze dell'ordine deputate ad effettuare i controlli, il dipendente con sede di lavoro/residenza all'interno della vecchia zona di contenimento (Lombardia e le altre provincie di cui al DPCM 08.03.2020) inviato per motivi di lavoro in missione presso altre Regioni italiane, o con sede di lavoro al di fuori della predetta ex zona di contenimento e che faccia ritorno dalla ex zona di contenimento, potrà essere oggetto di provvedimenti regionali di contenimento. Si segnala che molte Regioni

in seguito all'estensione della zona di contenimento a tutto il paese stanno procedendo ad emanare specifiche ordinanze che fanno salvi gli spostamenti per comprovate ragioni di lavoro.

Q&A

CORONAVIRUS E LAVORO

1. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

1.1. Cosa è necessario realizzare/implementare al fine di tutelare la salute e sicurezza sul luogo di lavoro?

Eseguire quanto prima un incontro con il medico competente, l'RSPP ed il RLS al fine di verificare il rischio di natura biologica costituito dal contagio da Coronavirus. Sulla base del fattore di rischio emerso nella riunione sarà necessario aggiornare il DVR ed il DUVRI ed implementare le misure di sicurezza ritenute necessarie ed efficaci al fine di eliminare/ridurre il rischio di contagio.

1.2. I lavoratori possono recarsi regolarmente in trasferta?

È consigliabile limitare per quanto più possibile le trasferte per scopi lavorativi, a maggior ragione se comportano spostamenti da, per e tra la Regione Lombardia e le altre provincie di cui al DPCM dell'8 marzo 2020 (si veda sotto paragrafo 4).

1.3. È necessario prevedere lo smart working per tutta la forza lavoro?

Ove compatibile con le mansioni, è senza dubbio preferibile intervenire quanto prima per garantire la continuità aziendale tramite la prestazione dei lavoratori in smart working da casa. Lo smart working, può, infatti, essere attivato con modalità semplificate senza l'accordo scritto tra datore e lavoratore con i soli oneri costituenti nell'invio della comunicazione agli enti attraverso il portale del Ministero del Lavoro e dell'invio al lavoratore dell'informativa inerente i rischi e la sicurezza sul lavoro.

1.4. Ove non fosse possibile prevedere lo smart working (ad es. operai) cosa è possibile prevedere?

In assenza in azienda di un caso accertato di Covid-19 (in tal caso, invece, occorre seguire le indicazioni della autorità sanitarie competenti), sarà necessario implementare le misure di sicurezza consigliate da parte del medico competente. In via generale è consigliabile preparare un prontuario per la forza lavoro ove sono indicate le buone prassi igienico-sanitarie. Sarà, invece, necessario prevedere il rispetto nell'attività di lavoro delle distanze tra i singoli lavoratori, come poi, ad esempio, installare dispenser di liquido igienizzante all'interno dei locali aziendali.

2. Gestione assenze

2.1. Il dipendente assente poiché infetto da Coronavirus è in malattia?

Sì, per il dipendente risultato positivo al Covid-19 è prevista la presentazione di un certificato medico di malattia che giustifichi la sua assenza.

2.2. Ove il dipendente sia in auto quarantena volontaria a casa poiché potenzialmente contagiato o infetto, come si può gestire tale assenza.

Il DPCM 8.3.2020 conferma ulteriormente che il dipendente assente, ma negativo al Covid-19 (e quindi non in malattia) può essere esonerato dal servizio in quarantena domestica attraverso lo strumento delle ferie concordate con il datore di lavoro. In alternativa o in aggiunta si potrà far fruire al dipendente le ore accumulate di permesso retribuito come da CCNL.

2.3. Ove il dipendente non abbia arretrati di ferie o di permessi, come può essere gestita l'assenza?

In tal caso l'assenza dovrà essere gestita attraverso lo strumento dell'aspettativa retribuita. L'assenza dal lavoro, infatti, in tal caso sarebbe dovuta ad un provvedimento dell'autorità che obbliga il dipendente a rimanere presso il proprio domicilio. Non essendo, quindi, l'assenza dipendente dalla volontà del lavoratore gli sarebbe dovuta l'ordinaria retribuzione giornaliera.

2.4. È possibile porre unilateralmente e forzatamente i dipendenti in ferie?

In linea di principio la disposizione unilaterale delle ferie forzate è permessa dai CCNL solo per i periodi di chiusura aziendale (cc.dd. ferie collettive). Ciononostante, il tenore letterale del DPCM 8.3.2020 parrebbe consentire un ricorso più incisivo all'istituto delle ferie per gestire l'emergenza lavorativa nel periodo di vigenza dello stesso. Si potrebbe, quindi, ipotizzare in questa fase emergenziale di poter legittimamente predisporre l'unilaterale godimento delle ferie per quei lavoratori che effettivamente abbiano giorni di ferie maturati e ancora non goduti.

2.5. Nel caso in cui i dipendenti siano in quarantena domiciliare è prevista una qualche forma di sostegno al reddito degli stessi?

In caso di assenza di ferie o permessi da poter godere, è unicamente attivabile la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria CIGO (solo per le aziende cui tale intervento salariale è legislativamente applicabile) Attualmente non è previsto alcun intervento specifico in deroga (ad esempio la CIGS) se non per le aree di cui alla ex zona rossa, ovvero le aree di Codogno e gli altri comuni interessati.

2.6. Se il dipendente ha paura del potenziale contagio in ufficio e si rifiuta di recarsi a lavoro?

In assenza di un provvedimento di quarantena volontaria/obbligatoria o di ulteriori provvedimenti delle pubbliche autorità, il lavoratore è in ogni caso tenuto a recarsi sul luogo di lavoro. L'eventuale assenza dovrebbe considerarsi come assenza ingiustificata. Ciononostante si rammenta che è sempre preferibile la concessione di forme alternative di lavoro che non prevedano la presenza in sede (quali il lavoro agile) ove tecnicamente e organizzativamente possibili.

2.7. È utile implementare una sorta di turnazione a settimane dei dipendenti?

In linea generale i provvedimenti di tal genere devono essere analizzati da parte del medico competente. In ogni caso, visto il periodo di incubazione del virus attualmente stimato (14 giorni) non pare efficace un sistema di turnazione a base settimanale dei lavoratori. Tale turnazione, infatti, aumenterebbe il rischio di contagio attraverso l'assembramento presso il luogo di lavoro senza, dall'altra parte, costituire una valida forma di prevenzione.

3. Controlli da parte del datore di lavoro

3.1. Come posso verificare che i lavoratori che si recano presso il luogo di lavoro non siano infetti?

Da un punto di vista generale i lavoratori infetti o che abbiamo potenzialmente contratto la malattia dovrebbero aver comunicato tale evenienza alle autorità sanitarie competenti ed essere oggetto di un provvedimento di quarantena domiciliare o ricovero. I lavoratori che ritengono di essere soggetti potenzialmente contagiati sono invitati da parte della autorità a porsi da subito in auto quarantena volontaria. È possibile gestire l'assenza di tali dipendenti attraverso lo strumento delle ferie o dei permessi o dei congedi retribuiti (si veda sopra paragrafo 2).

3.2. Posso interdire l'accesso ai locali aziendali ad alcuni lavoratori perché ritenuti più a rischio?

No, il datore di lavoro non può sostituirsi alle autorità competenti circa la valutazione del grado di pericolosità o meno di contagio. Nell'ambito aziendale solo il medico competente potrebbe ritenere congruo effettuare delle visite mediche straordinarie. Ove all'esito delle stesse il lavoratore dovesse essere trovato con potenziali sintomi da Coronavirus allora il medico competente potrebbe emettere un giudizio di non idoneità all'impiego ed attivare i controlli medici per il tramite delle ASST competenti.

3.3. È possibile verificare la temperatura dei dipendenti all'ingresso dei locali aziendali?

Sul punto si è recentemente espresso il Garante della Privacy che ha ricordato che i datori di lavoro devono astenersi da trattare i dati sanitari del proprio personale dipendente e che lo screening della situazione fisica è riservato alle autorità competenti ed alla Protezione Civile. Il datore di lavoro, quindi, non può effettuare o far effettuare dei controlli della temperatura sulla forza lavoro prima dell'ammissione presso i locali aziendali.

3.4. Al fine di tutelare la salute dei dipendenti è possibile offrire agli stessi un controllo all'esterno dei locali aziendali da parte di personale medico-infermieristico?

Ove la sottoposizione al controllo sia volontaria e lo stesso non venga effettuato dal datore di lavoro, tale controllo/servizio è ammissibile. Il datore, infatti, non tratterebbe alcun dato sanitario dei propri dipendenti. In caso di eventuali sintomi febbrili o da contagio sarebbe direttamente il personale sanitario esterno all'azienda ad effettuare le dovute segnalazioni alle autorità sanitarie.

3.5. È possibile verificare la temperatura dei visitatori o dei fornitori all'ingresso dei locali aziendali?

Anche in questo caso un tale trattamento di dati sarebbe in contrasto con quanto previsto dal Garante della Privacy. Un tale controllo sarebbe ammissibile ove fosse realizzato su base volontaria. Nel caso in cui, invece, il medico competente dovesse individuare che l'ingresso presso la sede aziendale di determinati fornitori (ad esempio i consulenti esterni che sostano per molte ore presso i locali a stretto contatto con la forza lavoro) possa comportare un deciso aumento del rischio di contagio, il datore potrebbe legittimamente inibire l'ingresso a tali fornitori.

4. Spostamenti casa-lavoro e trasferte

~~4.1. Per i residenti in Lombardia e nelle Province oggetto del DPCM dell'8 marzo 2020 è vietato recarsi al lavoro?~~

~~La tematica degli spostamenti all'interno della nuova zona di contenimento o tra la stessa e l'esterno per motivi di lavoro è oggetto di diverse interpretazioni. Il DPCM fa salvi gli spostamenti per comprovate ragioni di lavoro. In linea generale, quindi, non dovrebbe essere interdetto il movimento ai lavoratori per recarsi presso la sede di lavoro. Tuttavia, potrà essere di volta in volta verificato che la ragione di lavoro sia "urgente" o quantomeno "comprovata". È quindi consigliabile, almeno in questa fase, ottenere un documento scritto che attesti la necessità di recarsi a lavoro firmato dal datore da esibire in caso di eventuali controlli.~~

~~4.2. Sono vietati gli spostamenti per motivi di lavoro da e per la zona di contenimento?~~

~~In caso di soggetti non infetti, sulla base del DPCM emanato è possibile sia muoversi all'interno della nuova zona di contenimento, transitare attraverso la stessa o partire dalla stessa per recarsi all'esterno (e viceversa)~~

~~ove ciò sia giustificato da una comprovata necessità di lavoro. In caso di eventuali controlli sarà necessario spiegare la ragione di lavoro. Eventualmente è preferibile avere documentazione cartacea che attesti la necessità di lavoro alla base dello spostamento.~~

4.3. È consigliabile evitare di far accedere i dipendenti ai locali aziendali?

In linea di principio, nel caso in cui la presenza presso la sede sia necessaria è del tutto legittimo imporre al dipendente la presenza presso il luogo di lavoro. E', tuttavia, il medico competente a poter valutare, insieme al RSPP ed al RLS se il tragitto casa-lavoro e l'assembramento unitamente ai colleghi può comportare un aumento ingiustificato del rischio per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. Nel caso in cui siano disponibili strumenti tecnologici è consigliabile prevedere forme di lavoro a distanza.

~~4.4. Quando la ragione di spostamento all'interno della nuova zona di contenimento si possono ritenere "comprovate"?~~

~~Il testo del DPCM al riguardo non è chiaro se tali ragioni debbano essere necessarie ed urgenti o semplicemente debbano essere esistenti. È senza dubbio più semplice a contrario affermare quanto le ragioni di spostamento non sono presenti: ove sia disponibile una soluzione alternativa agli spostamenti da e per il proprio domicilio (ad esempio è possibile l'adozione dello *smart working*) le esigenze di spostamento potrebbero verosimilmente ritenersi non comprovate.~~

4.5. Le trasferte all'interno della nuova zona di contenimento possono essere effettuate?

Come già accennato, le trasferte dovrebbero essere quanto più possibile limitate. Ciononostante, le trasferte andrebbero trattate alla stregua di ogni altro spostamento per motivi di lavoro e quindi potrebbero essere ritenute legittime ove supportate da comprovate ragioni.

4.6. Lo spostamento dei lavoratori transfrontalieri subisce limitazioni?

Secondo quanto precisato dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale con la nota esplicativa al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020, i lavoratori transfrontalieri non subiscono limitazioni per lo spostamento da e verso il luogo di lavoro salvo, ovviamente, che non siano soggetti a quarantena o che siano positivi al virus. Pertanto, potranno quindi entrare e uscire dai territori interessati per raggiungere il posto di lavoro e tornare a casa. Gli interessati potranno comprovare il motivo lavorativo dello spostamento con qualsiasi mezzo, inclusa una dichiarazione che potrà essere resa alle forze di polizia in caso di eventuali controlli.

ENGLISH VERSION



Q&A

CORONAVIRUS AND WORKING ACTIVITY

(...)

2. Management of absences

(...)

2.18. Is it possible for employers that already benefit from the Ordinary Wages Guarantee Fund/ordinary allowance to suspend it in order to accede to the new Ordinary Wages Guarantee Fund/ordinary allowance with cause “Emergenza COVID-19”?

The National Social Security Institute, with the messages no. 1287, March 20th, 2020 and no. 1321, March 23rd, 2020, in order to provide for the first operational guidelines with regard to the applicability of the different wages integration tools, as envisaged by Law Decree no. 18/2020, has clarified that employers who already benefit from the Ordinary Wages Guarantee Fund or ordinary allowance, or employers who have submitted the application for the Ordinary Wages Guarantee Fund/ordinary allowance not already authorized, with any other cause, may, if they have the needed requirements, resubmit the application for the Ordinary Wages Guarantee Fund or the ordinary allowance with the cause “COVID-19”, also with regard to periods already authorized or to periods covered by application already submitted and not yet granted. In case of granting, the Institute will automatically cancel the previous authorizations or the previous submissions related to overlapping periods.

(...)

2.24 Could the multi-based companies with offices located in different Italian regions that are willing to accede to Wages Guarantee Fund on exceptional basis, as envisaged by article 22, Law Decree no. 18/2020, carry out any centralised methods/procedures in order to require the subsidy?

The interministerial Decree of March 24th, 2020, issued by the Ministry of Labour and by the Ministry of Economy, envisages, with regard to employers with offices located in 5 or more Regions, that the subsidy is directly granted by the Ministry of Labour on behalf of the concerned Regions. After the issuing of the granting by the Ministry of Labour, the relevant decree will be submitted to INPS. Currently, centralised or simplified methods are not available with regard to employers with offices located in less than 5 different Regions, in relation to whom individual applications will be submitted to the concerned Regions.

2.25. The Wages Guarantee Fund on exceptional basis, envisaged by the article 22, Law Decree no. 18/2020, is without prejudice to the previous measures on exceptional basis issued by the Law Decree no. 9/2020 (effective with regard to the former “red zone” and the Regions of Lombardy, Veneto and Emilia Romagna). Does that mean that the new subsidies shall be considered on top of the latter with regard to companies located in the abovementioned three Regions?

The interministerial Decree of March 24th, 2020, issued by the Ministry of Labour and by the Ministry of Economy, expressly states that the Wages Guarantee Fund on exceptional basis, as envisaged by Law Decree no. 9/2020, has to be considered additional to the new Wages Guarantee Fund on exceptional basis envisaged by Article 22, Law Decree no. 18/2020. Furthermore, the Decree clarifies that, with regard to

companies that are entitled to access to both the Wages Integration Fund on exceptional basis pursuant to Article 17, Law Decree no. 9/2020 and to Article 22, Law Decree no. 18/2020, such employers could be authorized by the relevant Regions with an only granting for a period not longer than 13 weeks (that has to be calculated as the sum of the 9 weeks envisaged by the Law Decree no. 18/2020 and the 4 weeks envisaged by the Law Decree no. 9/2020).

4. Commuting and business trips

(...)

4.10. Does the further restrictions to the opening of the productive activities and to the travels outside municipalities, as envisaged by the Prime Minister's Decree of March 22nd, 2020 impact on the possibility for employees to go to the workplace?

In the event that the business activity could regularly carry on according to the abovementioned Prime Minister's Decree, the new measure does not provide for further restrictions for employees with regard to commuting, as soon as the excuse "proven working reasons" for travels remains, as envisaged in the previous legislative interventions.

5. Dismissals

(...)

5.2. Considering the prohibition to carry out redundancies, as envisaged by Law Decree no. 18/2020, what happens to the individual dismissal procedures, set forth by Article 7, Law no. 604/1966, started before the entry into force of the Law Decree no. 18/2020 and still pending?

As clarified by the National Labour Inspectorate with the note no. 2117/2020, later integrated with the note no. 2211/2020, as a result of the provision stated by Article 103, Law Decree no. 18/2020, the 7 days term in order to summon the parties with regard to the procedure, as envisaged by Article 7, Law no. 604/1966, is suspended from February 23rd to April 15th. However, the settlement procedures shall not be deemed suspended and the related requests could still be carried on. However, the summons for the necessary settlement meeting will not be scheduled prior to May 17th, 2020.

Q&A

CORONAVIRUS AND WORKING ACTIVITY

1. Health and safety at the workplace

(...)

1.11. What are the main news about the mandatory closure of productive activities, envisaged by the Prime Minister's Decree of March 22nd, 2020, and effective on the entire national territory?

Firstly, the Prime Minister's Decree of March 22nd, 2020 provides for the closure of all the industrial and commercial activities not included in the sectors listed in Annex 1 to the abovementioned Decree (available at the following link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/22/20A01807/sg>). With regard to public administrations, the mentioned Decree is without prejudice to the provisions set forth by Article 87, Law Decree no. 18/2020 (see, in this regard, the answer to the question no. 2.23, included in March 20th, 2020 update of this document). Furthermore, the Prime Minister's Decree of March 22nd, 2020 leaves unchanged the closure of commercial establishments, already provided for by the Prime Minister's Decree of March 11th, 2020 and the Ministry of Health's Order of March 20th, 2020. The abovementioned Decree allows expressly the maintenance of production, transport, marketing and delivery activities concerning drugs, healthcare technology, medical surgical devices and food products.

1.12. Is it necessary to suspend the activity according to the Prime Minister's Decree of March 22nd, 2020 in the event that the business activity is included in the list of those ones for which the suspension is provided for, but the maintenance of the activity is possible by using remote work?

The mentioned Decree is without prejudice to the possibility of continuing the business activity not included in the Annex 1 to the same Decree in the event that this activity could be performed from remote. Therefore, with regard to the companies in respect of whom the suspension is provided for, the activity may be carried on exclusively with regard to duties and production units for which remote working is applicable. Thus, in every case the activities performed at the company's premises will be suspended.

1.13. Should the continuous-cycle activities not included in the Annex 1 to the Prime Minister's Decree of March 22nd, 2020 be suspended?

The abovementioned Decree allows the continuation of activities with reference to plants with continuous production cycle in the event that the interruption could imply a serious damage to the plant itself or a risk of accidents. The continuation of activity has to be preceded by a specific notice to the Prefect of the District where the productive activity is located. The activity may be continued from the date of notice. However, the Prefect could suspend the activity in the event that he\she deems the serious injury to the plant or the risk of accidents not-existent. In the case that the continuous-cycle activity is aimed at the provision of an essential public service, the continuation shall not be subjected to notice to Prefect.

1.14. Is it necessary to suspend the activity in the event that this activity is included among those for which the closure is provided, but the same activity is functional to one or more activities that are maintained in service?

The Prime Minister's Decree of March 22nd, 2020 states that the activities that are functional to ensure the continuity of the supply chains of the activities listed in the Annex 1 and of essential services may be continued. The continuation of activity has to be preceded by a specific notice to the Prefect of the District where the productive activity is located. The notice has to specify the business and the administrations beneficiaries of the products and services relating to the allowed activities. The activity may be continued from the date of notice. However, the Prefect could suspend the activity in the event that deems the abovementioned conditions non-existent.

1.15. With regard to companies for which the productive activity is suspended because of the provisions envisaged by the Prime Minister's Decree of March 22nd, 2020 is it necessary to immediately interrupt all the activities?

No, it is not. The abovementioned Decree allows that the companies whose activities are suspended as a result of the Decree to complete the activities that are in progress and necessary to the plants' suspension within March 25th, 2020. Within the same date, companies will have to send goods currently in stock. After this date, the activity will have to be completely suspended (except the issue analyzed at the question 1.12 above).

1.16. Some Regions (for example, Lombardy) are issuing provisions about the mandatory closure of productive activity applicable to the specific regional territory. In the event of conflict between rules envisaged in the Prime Minister's Decree of March 22nd, 2020 and the issued regional orders (for example, the order enacted by Lombardy Region) what provisions shall prevail?

The conflict between a state rules (the abovementioned Decree) and a regional rules should be resolved with the prevalence of the state rules. Notwithstanding, with regard to the present case, the purpose of the legislative rules enacted by Regions and State is the protection of public health. In this regard, if the regional rule is more restrictive that the state rule, the first one must be deemed prevailing. See for example the question about the closure/opening of professional firms located in Lombardy Region with regard to which the regional rule states the closure and the state rule allows the continuation.

1.17. In the event that the company is included in the list of sector with regard to which the continuation of productive activity is allowed, is it necessary to adopt specific precautions and cautions?

In the event that the continuation of activity is allowed by the Prime Minister's Decree of March 22nd, 2020, employers should follow the provisions about safety and health envisaged by the Protocol of March 14th, 2020 and, therefore, the rules about the safety distance between employees, the delivery and use of proper PPE, the closure of not strictly necessary business units, etc.

2. Management of absences

(...)

2.22. Could the commercial companies with more than 50 employees accede to social security nets on exceptional basis, envisaged by Article 22, Law Decree n. 18/2020?

On the basis of the wording of the abovementioned article, it would be not possible for these companies to fall within the scope of the residual social security net envisaged by Article 22 of the Decree, even though the technical report to the mentioned Decree refers only to the possible beneficiaries of Ordinary Wages Guarantee Fund for the purpose of the exclusion from the benefit. Notwithstanding, the Italian Social Security Institute (INPS), with the message no. 1287 of March 20th, 2020, in order to provide for the first operative instructions with regard to the applicability of the different wages integration tools, as set forth in the Law Decree n. 18/2020, extended the area of application of the Wages Guarantee Fund on exceptional basis envisaged by the abovementioned Article 22, Law Decree n.18/2020, by providing the access to the

Wages Guarantee Fund on exceptional basis also to companies that have access to the Extraordinary Wages Guarantee Fund. According to the INPS, in fact, the only employers who are excluded from the area of application of the Article 22 are the following: (i) householding employers; (ii) employers that may accede to the Ordinary Wages Guarantee Fund or to the benefits ensured by the Wages Integration Fund (FIS) and the solidarity funds; (iii) employers with regard to employees hired after February 23rd, 2020. Given the potential contrast between INPS message and the wording of the Law Decree n. 18/2020, it is hoped that greater clarity may be achieved when the single Regions will issue specific indications at the purpose of the granting of the Wages Guarantee Fund on exceptional basis.

Q&A

CORONAVIRUS AND WORKING ACTIVITY

(...)

2. Management of absences

(...)

2.23. How could the public employer effectively organize the human resources of the public administration and manage the presences/absences of the personnel in the current emergency phase?

The article 87, Law Decree no. 18/2020 contains relevant news with regard to the internal organisation of the public offices, related to the COVID-19 emergency. Specifically, the abovementioned article envisages that the public administration has to use smart working as ordinary form of performance of working activity, providing for the application to all the employees with duties compatible with it. Only employees that are strictly needed to perform their duties within the office should be permitted to work at the office. In the absent of urgent and unmovable needs that require to perform the working activity at the office and in the impossibility to use smartworking (with regard to the employee's duties), the public administration should proceed with the use of annual leave, bank of hours and any further tool provided for by collective bargaining. In the event that these tools are not available, the employee should be exempted from service with a personal communication and should be granted the ordinary salary, deducted the amount of meal voucher.

(...)

5. Dismissals

(...)

5.3. Has the prohibition of dismissal, envisaged by Law Decree no. 18/2020, to be considered extended to the executives personnel?

Imposing the prohibition of dismissal for a 60 days period, the abovementioned Decree expressly refers to article 3, Law no. 604 of July 15th, 2020, that is pacifically deemed not applicable to the executives personnel, in respect of which the legislative rules on dismissals are not applicable. Notwithstanding, an exclusion of the executives from the prohibition of dismissal, not only seems to be in contrast with the same rationale of the abovementioned prohibition, but could give rise, in all likelihood, to possible claims from the dismissed executives in terms of unlawful, unequal and discriminatory treatment.

5.4. If, despite the prohibition of dismissal, a dismissal based on Justified Objective Reason has to be imposed, which consequences may occur?

The dismissal imposed in breach of the provisions issued by the Law Decree no. 18/2020 could be considered with no doubt null and void because carried out in violation of an imperative provision. This would lead, first of all, the possible conviction of the employer to reinstate the employee in the event of judicial appeal of the

dismissal. Secondly, on the basis of the radical nullity of the imposed dismissal, even in the case of lack of judicial appeal, the employee may be denied the access to the unemployment benefit.

Q&A

CORONAVIRUS AND WORKING ACTIVITY

1. Health and safety at the workplace

(...)

1.9. Which measures does the employer have to implement according to the Legislative Decree n. 231/2001?

The employer will have to involve the competent doctor and the Workers' Representative for Security in order to manage the emergency plan, once considered the specific case, and keep updated the Risk Assessment Document (DVR) and the Interference Risk Assessment Document (DUVRI) in the light of new risks related to the COVID-19 emergency. Furthermore, it will be necessary to organise training courses for the individuals in charge of safety compliance and for all the employees, also through video conference systems in order to avoid gatherings, and provide for protocols of behaviour in the light of the new emergency. Moreover, it is essential a timely update of the Organizational Model envisaged by the Legislative Decree n. 231/2001, an involvement of the Supervisory Board by the top management responsible for the concerned functions, in order to illustrate to him/her all the measures implemented according to the recent Prime Minister's Decrees and the shared Protocol on the regulation of measures for the contrast and containment of the COVID-19 outbreak at the workplace, signed on March 14th, in order to intensify the flows of information from and to the Supervisory Board.

1.10. In order to protect health and safety at the workplace in the light of the COVID-19 emergency, which measures does the employer have to implement with regard to the curricular and extracurricular internship activities performed within the business premises?

The promoter entity and the host entity have to assess, with regard to the specific case, if there are the conditions in order to perform the internship activities in compliance with the measures implemented by the health authorities. In light of the ongoing emergency, three alternative solutions are possible: 1) the interruption of the internship in the event that the learning outcomes are not objectively achievable; 2) the suspension of the internship for the duration of the emergency state and its resumption at the end of the emergency state; 3) the performing of the internship activities at the domicile of the trainee with a mode similar to *smart working* in the event that the learning outcomes are related to professional profiles that allow to perform the working activities from home, ensuring the presence of the business tutor through proper technological tools. On the point of the continuation or interruption of internship activities, see the explanatory note issued by Lombardy Region, available at the following link: <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioAvviso/servizi-e-informazioni/enti-e-operatori/occupazione-e-formazione-professionale/tirocinio/tirocini-curricolare-extracurricolare-coronavirus/tirocini-curricolare-extracurricolare-coronavirus>.

2. Management of absences

(...)

2.15. In the event that the employees are in domiciliary quarantine, are they to be considered on sick leave?

According to the Law Decree no.18/2020, the period passed in quarantine with active surveillance, or in fiduciary domiciliary stay with active surveillance, by employees in the private sector, is equated to the sick leave for the purposes of the economic treatment. Furthermore, this period is not computable for the purpose of the grace period provided by the applicable NCBA.

2.16. Does the Law Decree no. 18/2020 provide for some news with regard to the possibility for employees to use leave and permits?

The Law Decree no. 18/2020 provides for a new form of leave with a continuous or divided duration of 15 days by employees parents of children no older than 12 years, provided that both parents are employed. In the event that this leave is used, the employee is entitled to an allowance of 50% of the salary. The use of this leave is recognized alternatively to both parents for a grand total of 15 days. As an alternative to the use of the leave referred to above, with regard to the same beneficiary employees, the abovementioned Law Decree provides for the possibility to opt for the payment of a bonus for the purchasing of baby-sitting services within the overall limit of 600.00 Euros. Furthermore, the Law Decree no. 18/2020 increases the number of days of paid monthly leave envisaged by the Law n. 104 with additional 12 days (for a total of 15 days per month) for each of the months of March and April 2020.

2.17. If the employer is obliged to interrupt the working activity and intends to accede to social security nets (also on exceptional basis), which possibilities does the current legislation provide for?

The current legislation provides for a specific cause “Emergenza COVID-19” in order to accede to the Ordinary Wages Guarantee Fund, in addition to the granting of the ordinary allowance with regard to all the employers with more than 5 employees, enrolled to the Wage Integration Fund (FIS), and a Wages Guarantee Fund on exceptional basis with regard to employers that do not benefit from the Wages Guarantee Fund or do not enrol to the Wage Integration Fund, even in the event that they staff less than 5 employees. More information can be found in the brief document on the matter at the following link https://www.linkedin.com/posts/fava-associati-4b2ab959_emergenza-covid-19-strumenti-di-integrazione-activity-6646126433699790848-IGG-.

~~**2.18 Is it possible for employers that already benefit from the Ordinary Wages Guarantee Fund to stop it in order to accede to the Ordinary Wages Guarantee Fund with the cause “Emergenza COVID-19”?**~~

~~Based on the wording of the provisions contained in the Law Decree n. 18/2020, apparently it is not. The recent legislation about the Wages Integration Fund does not allow expressly the interruption of the Ordinary Wages Guarantee Fund already granted in order to accede to the new wages integration subsidy with the cause “Emergenza COVID-19”. More information may be provided for by the Italian Social Security Institute (INPS) in the circulars related to the activation of the new wages integration tools. However, the early interruption of the ongoing Ordinary Wages Guarantee Fund in order to replace it with the Ordinary Wages Guarantee Fund with the cause “Emergenza COVID-19” could be theoretically allowed. However, in this case the Italian Social Security Institute (INPS) could deem this early interruption a behaviour in fraud to the law because merely related to the interest in acceding to the new wages integration subsidy and obtain, in this way, savings in costs.~~

2.19 Is it possible for employers that already benefit from the Extraordinary Wages Guarantee Fund to stop it in order to accede to the Ordinary Wages Guarantee Fund with the cause “Emergenza COVID-19”?

Yes, it is. Unlike to the situation referred to in the question above, the Law Decree no. 18/2020 expressly provides for this possibility. Furthermore, the abovementioned Law Decree makes clear that the new application for the granting of the Ordinary Wages Guarantee Fund with the cause “Emergenza COVID-19” stops and substitutes the ongoing Extraordinary Wages Guarantee Fund.

2.20. In the event that the business activity is suspended with the request of the intervention of Wages Guarantee Fund, what is it possible to provide for the executive personnel?

The current legislation about the wages integration tools (also after the adoption of the Law Decree n. 18/2020) excludes expressly the executives from the possible beneficiaries of the Wages Guarantee Fund. Furthermore, the executive personnel is excluded from the application of the legislation about working time and overtime work, thus with regard to these employees a problem related to the possible use of remote working does not arise. In the event that, in relation to the business closure, the company is not intentioned to benefit from the performance of their executives (even in a residual way), paid leave must be granted since the Ordinary Wages Guarantee Fund cannot be applied.

2.21. Could the newly hired employees benefit from the wages integration tools?

Employees hired after February 23th, 2020 do not currently have the requirements in terms of company's seniority required in order to benefit from the wages integration tools, neither in the ordinary way nor with regard to social security nets on exceptional basis approved by the government in the last weeks in order to manage the health emergency. If it is not possible to ensure the continuation of the working activity of these employees, three solutions are possible: (i) early use of annual leave not yet accrued (it is necessary the agreement with the employee or with the Works Council, on the basis of the applicable NCBA); (ii) the deferral of the effectiveness of the recruitment in case of working activity not yet started (it is necessary the agreement with the employee); (iii) paid leave (it is not necessary the agreement with the employee or with the Works Council). After having accrued the company's seniority of 90 days, requested for the wages integration tools not on exceptional basis, also these employees will be able to benefit from the ordinary social security nets.

2.22 Can trade enterprise staffing more than no. 50 employees apply for the exceptional subsidy provided by art. 22 of the Law Decree no. 18/2020?

Based on the wording of the provision, it would not be possible for such companies to fall within the scope of the residual fund referred to in art. 22 of the decree, although the technical report to the decree mentioned – to circumscribed those excluded from the benefit – only the potential beneficiaries of the ordinary wage guarantee funds. It will be possible to have greater clarity on the matter only when the Regions will issue their own instructions for the purpose of granting said wage subsidy.

4. Commuting and business trips

(...)

4.9. Based on March 14th, 2020 Protocol, Section 8, is there a general prohibition for the employer to organize employees' business trips?

The last bullet of the article in question, in fact, contains a rather blunt wording in this regard. However, it is our opinion that this provision is poorly coordinated with the beginning of the same article – which provides for an option ("they might") for companies in relation to the interventions listed there below –, as well as with the general rationale of the Prime Minister's Decree of March 11th, 2020, although referred to by the article in question. In this regard, in fact, the intent expressed by the legislator was not to prohibit any movement or related work, but rather to favour, primarily, the carrying out of the same remotely and, where this is not possible, allow keeping going only to those operations necessary for production. Moreover, such an absolute prohibition would not even be compatible with art. 3 of the same Protocol. The same, in fact, not only analytically regulates the possibility of access by third party suppliers to company offices, but also expressly mentions (bullet 4th and 6th) the access of third parties in the context of maintenance or tender activities, also with organization of offices and construction sites at the client's premises. Thus framed the matter, it can be concluded that there is room for considering allowed all those missions and business trips consistent with "the necessary continuation of the company activity" (e.g., assembly of the machinery sold; scheduled product maintenance that cannot be deferred). Finally, an absolute prohibition would not even be consistent with the article 3 of the abovementioned Protocol. In fact, this article not only regulates analytically the possibility of access of third-party suppliers to business premises, but mentions expressly also (bullet 4th and 5th) the access of third parties to maintenance or procurement activities, also with the organisation of offices and construction sites at the principal's site. Of course, the employer, in consultation with the competent doctor, will have to evaluate the adoption of any adequate safety measure in relation to

the staff employed for such business trips, if necessary providing them with specific PPE (e.g., masks and/or gloves). In the same way, an appropriate revision of the DUVRI already signed must be evaluated, in agreement with the client.

5. Dismissals

5.1. The article 46, Law Decree no. 18/2020, in addition to the suspension of collective dismissals procedures and to prevent the start of new ones, provides for the prohibition of dismissal based on Justified Objective Reason for a period of 60 days starting by the date of entry into force of the abovementioned Decree. How this provision impacts on the possibility of dismissing the employees?

The article involves the impossibility for employers to proceed to implement any redundancy with effect from the date of entry into force of the Law Decree no. 18/2020. This impossibility will last for the further period of 60 days following the date of entry into force of the prohibition (i.e., mid-May). This prohibition does not impact on the different cases of dismissals served for disciplinary reason (i.e., Just Cause or Justified Subjective Reason).

5.2. In light of the new prohibition of dismissal, what happens to the procedure of individual dismissal according to the article 7, Law n° 604/1966, started before the entry into force of the Law Decree no. 18/2020 and still pending?

Even if the provision is not clear on this point, according to its rational and prudential interpretation, while waiting for further indications from the Ministry of Labour and/or the National Labour Inspectorate, it can be concluded that the dismissal procedures already started according to the Law no. 92/2012 and not concluded before the entry into force of the Law Decree no. 18/2020 can be considered suspended until the expiry of the deadline of 60 days from the entry into force of the abovementioned prohibition. This provision is consistent with the fact that the starting of the procedure envisaged by the article 7, Law n° 604/1966, at the competent Territorial Labour Inspectorate, does not produce *ex se* the termination of the employment relationship that will be achieved only at the end of the procedure itself, should no settlement agreement between parties be achieved. In the event of suspension of the procedure referred to above, the working period performed during the procedure will be considered as worked notice. In the event that this period lasts beyond the contractual term of the notice, the remaining portion shall be considered as paid leave.

Q&A

CORONAVIRUS AND WORKING ACTIVITY

1. Health and safety at the workplace

(...)

1.5. Does the Prime Minister’s Decree of March 11th, 2020 provide for the closure of company canteens?

No, the mentioned Decree is without prejudice to the continuity of canteen service, provided that the safety distance of at least 1 meter and the further measures in order to prevent the spread of the virus are observed.

1.6. Does the Prime Minister’s Decree of March 11th, 2020 oblige the employers to close the activities/business units not essential to the production?

The possible closure of activities not essential to the production should be interpreted in the light of the aim of the mentioned Decree (consistent with the previous Decrees related to this emergency phase), that consists of, in the first place, the recommend use of remote working. Only once the impossibility of remote working has been ascertained, the mentioned Decree recommends to limit the activity’s prosecution within the business premises only to activities essential to the production. With regard to non-essential activities (and therefore to be suspended), annual leave and paid permits should be used. With regard to essential activities, necessary security measures should be implemented (for example, the respect of the distance of at least 1 meter between the operators). In the event that it is not possible to respect these minimum security measures, the adoption of specific PPE should be taken into account (for example, medical masks and/or gloves).

1.7. When does an activity or a business unit can be considered essential to the production?

The Prime Minister’s Decree of March 11th, 2020 recommends the closure of business units not essential to the production, without adding any specification or further detail. However, the use of the term “essential” seems to suggest a fairly restrictive interpretation. As things stand, therefore, the business units not considerable as strictly essential to the production activity should be closed until March 25th, 2020. We are waiting for any further governmental clarification about the interpretation of the Decree with regard to the “essentiality” to the business activity.

1.8. Are there contraindications in limiting the presence of operators within the business production units, operating, for example, in small groups in order to reduce personal contacts?

Provided that this opportunity must be considered after consulting the competent doctor, in application of the general criteria of good faith and correctness, in case of employees performing similar and fungible tasks, when the relevant business activity is only partially suspended, it would be necessary to consider a rotation of annual leave’s use by employees in order to avoid that the relevant forced use impacts unfairly on some employees only.

2. Management of absences

(...)

2.11. In the event that the employer finds out that one of his employees is cohabitant with a suspected or confirmed case of Coronavirus, what is it necessary to do?

In this case it is not recommended to make official communications to all the employees. In the same way it is not recommended to inquire among the employee's colleagues in order to map his/her movements and his/her personal contacts. Indeed, the processing of such data could be considered disproportionate in the absence of a confirmed Coronavirus case. In any case, it could be possible to gather information already available to the company relating to the employee's movements (for example, business trips) in order to have such evidence in case of subsequent positivity to virus test and take the most appropriate restricted measures, after consulting the competent doctor.

2.12. In the event that the employer finds out that one of his/her employees resulted positive to Coronavirus, what is it necessary to do?

In case of confirmed infection among the employees, it is necessary to get the opinion of the competent doctor, verify with him/her the specific risk of infection (given, for example, by the performed duties, the contact with the public, etc.) and take the measures recommended by him/her. From a communicative point of view, announcements or sending of massive e-mails to all the employees are not recommended because these instruments could only have the effect of triggering panic within the workforce. In this phase it could be useful to gather information already available to the company related to the employee's movements in order to provide such data to the competent authorities, if requested.

2.13. In the event that an employee tests positive to Coronavirus and is placed in mandatory quarantine, is he/she on sick leave?

Yes. However, the sick leave will be granted upon receipt of the medical certificate by the Italian Social Security Institute (INPS) that certifies the mandatory quarantine. This certificate has to be issued exclusively after that the competent local health authority has provided the related obligation. Until the issuance of the medical certificate, it is imposed to the employee the use of annual leave or, if it is possible, the remote working.

2.14. Could the possibility to force employees to use annual leave be extended also to the obligation of the advance use of annual leave not yet accrued, related to the current year?

With regard to already accrued (or unused) annual leave, we could deem that the relevant use can be imposed by the employer, either in case of total closure of the activity or in case of partial reduction. With regard to annual leave not yet accrued, related to the current year, we have to consider the provisions of collective agreements that in some cases (for example, the NCBA applicable to the metalworkers) establish unions consultation rights concerning the determination of the collective annual leave's schedule. In this case, without prejudice to the exercise of the employer's unilateral power, it is surely necessary to consult the Works Council (RSU) before proceeding with the placement of employees on annual leave, particularly in the event that the possible closure or reduction of the activity is not imposed by a public authority's order, but it is rather a consequence of the employer's decision due to a drop of the productive activity.

Q&A

CORONAVIRUS AND WORKING ACTIVITY

(...)

2. Management of Absences

(...)

2.8. It is appropriate to provide for a medical check of an employee (no-Coronavirus infected) upon his\her return at the workplace?

No, it is not and the employee should be admitted to the workplace without any specific check. In fact, considering that employee's personal doctor is under the duty to report any potential Coronavirus infection to the health authorities, employee's sick leave could not be connected with a Coronavirus infection.

2.9. It is appropriate to provide for a medical check of an employee (Coronavirus infected) upon his\her return at the workplace?

In this case, it could be assessed along with the competent doctor to order an extraordinary medical examination before allowing the employee to enter company premises. However, please consider that the patient is considered clinically healed once he\she is negative to the test.

2.10. Which social security nets can be used for companies in Lombardy, Emilia-Romagna and Veneto that are not beneficiaries of the Ordinary Unemployment Benefits Fund (CIGO) in order to deal with the decreased work?

Companies that are located in Lombardy, Veneto and Emilia-Romagna may require the Unemployment Benefits Fund on exceptional basis, as provided by Law Decree n. 9/2020. As an alternative to such Fund, if the required duration is not sufficient or the regional budget has been already used by other enterprises, the Wage Integration Fund, envisaged by article 26 and subsequent of Legislative Decree n. 148/2015, might be used. Finally, if the contraction of the activity entails a structural company crisis, it is possible to benefit from the Extraordinary Unemployment Benefits Fund (CIGS). At the moment, no further exceptional funds have been approved yet.

4. Commuting and business trips

4.1. What are the impacts of the extension of the restricted area to the entire national territory?

The extension of the restricted area to the entire national territory widens the range of what already analyzed in relation to the previous restricted area envisaged by Prime Minister's Decree of March 8th, 2020. The mentioned Decree does not prevent movements due to proven reasons of work. Thus, the trip to the workplace is not forbidden to employees. However, the proven reason of work could be verified from time to time.

4.2. Are the movements due to reasons of work forbidden within the new restricted area?

In case of not infected persons, according to the approved Prime Minister's Decree, it is possible to travel if this is justified by a proven reason of work. In case of control, it will be necessary to explain the reason of work.

(...)

4.4. When the reasons of movement could be deemed “proven” within the new restricted area?

The wording of Prime Minister's Decree is without prejudice to “proven” reasons of work, without further specifying. It is certainly simpler to detect when the reasons for travelling are not present: if an alternative solution to travel from and to the employee's domicile is available (for example, when home working is possible), it is likely that there is no legitimate reason grounding the need to move within the restricted zone. Clarifications by competent public authorities suggest a sufficiently broad interpretation of reasons connected to working needs.

(...)

4.7. Employer shall provide the employee with any evidence of the “proven reason of work” for justifying the commuting/business trips?

On the basis of the current instructions of the Minister of the Internal Affairs, it is not necessary. Police officers will provide employees with specific forms for the self-declaration of the working reasons. Should the employer decide to provide the employee with such a document anyway, we would suggest keeping it as concise as possible.

4.8. Are Italian Regions implementing controls or other quarantine measure towards individual coming from Lombardy and the other Districts listed in the Prime Minister's Decree of March 8th, 2020?

Travel within the restricted zone listed in the Prime Minister's Decree of March 8th, 2020, (from March 10th, 2020, extended to the entire national territory), is without limits if there is a “proven reason of work”. However, even if the transit is not prevented by security forces, the employee who has his/her workplace/residence within the previously restricted zone and who travels for business purposes to other Italian Regions, or who has his/her workplace outside the previously restricted area and come back from the same zone, could be subjected to regional measures of containment. Many regions, after the extension of the restricted zone to all national territory, are proceeding to enact specific orders that allow travels for proven reasons of work.

Q&A

CORONAVIRUS AND WORKING ACTIVITY

1. Health and Safety at the Workplace.

1.1. What is necessary to realize/implement in order to safeguard health and safety at the workplace?

Perform as soon as possible a meeting with the competent doctor, the Responsible for the Prevention and Protection Service (RSPP) and the Workers Safety Representative (RLS) in order to check the biological risk of Coronavirus infection. Based on the risk factor found in the meeting, it will be necessary to update the Risk Assessment Document (DVR) and the Interference Risk Assessment Document (DUVRI) and implement security measures deemed necessary and effective in order to remove/reduce the risk of infection.

1.2. Could the employees travel regularly?

It is recommended to limit travel for business purposes as much as possible, above all if they involve transfer from, to and between Lombardy Region and the other Districts referred to in the Prime Minister's Decree of March 8th, 2020 (see below paragraph 4).

1.3. Is it necessary to provide remote working for the whole workforce?

Where compatible with working duties, it is certainly preferable to take actions as soon as possible in order to ensure business continuity through the performance of employees' work from home. Indeed, remote working could be activated in a simpler way without the written agreement between employer and employee with only the burden of sending the communication to institutions through the portal of Ministry of Labour and sending to the employee the relevant H&S policy.

1.4. If it is not possible to provide homeworking (for example, for blue-collar workers), what is possible to provide for?

In the absence of a confirmed case of Covid-19 within the enterprise (in this case, indeed, the instructions of the competent health authorities must be followed), it will be necessary to implement security measures recommended by the competent doctor. It is advisable to prepare a manual for the workforce, which should provide for good hygiene and health practices. Instead, it would be necessary to provide for the proper distances between individual employees during working activity, as well as, for example, to install sanitizing liquid dispenser inside the business premises.

2. Management of Absences.

2.1. Is the employee absent due to Coronavirus infection on sick leave?

Yes, he\she is. It is envisaged the presentation of a specific medical certificate justifying his/her absence.

2.2. If the employee is in voluntary self-quarantine at home as potentially infected, how could his/her absence be managed?

The mentioned Prime Minister's decree confirms that the absent employee, negative to Covid-19 (and therefore not on sick pay) may be exempted from service in domestic quarantine by granting an agreed annual leave. As an alternative or in addition to the above, the employee may use the accrued paid permits provide by the applicable NCBA.

2.3. If the employee has no accrued annual leave or paid permits, how could his/her absence be managed?

In this case, the absence must be managed by granting paid leave. The absence from work, indeed, is due to an order of the authority requiring the employee to remain at his/her home. Therefore, since his/her absence is not dependent on the will of employee, he/she is entitled to his/her daily salary.

2.4. Is it possible for the employer to force employees using their accrued annual leave?

In principle and depending on the applicable NCBA, the unilateral arrangement of annual leave is allowed only for periods of business closure (the so-called collective annual leave). However, the wording of Prime Minister's Decree of March 8, 2020 would appear to allow a use of the annual leave in order to manage the work emergency during the period in which the decree is in force. This suggests that, given the current emergency, employers might force employees to use accrued and unused annual leave.

2.5. In the event that employees are quarantined at home, are there any plans for income support?

In case of absence of accrued annual leave or paid permits, it is possible to use only Ordinary Unemployment Benefits Fund (CIGO) (and only for those enterprises which are beneficiaries of the fund). Currently no specific exception is provided for (for example the Extraordinary Unemployment Benefits Fund), save for the areas in the "red zone" referred to in the Prime Minister's Decree of March 1st, 2020, so the areas of Codogno Municipality and the other interested municipalities.

2.6. What happens if the employee is afraid of the potential infection at the office and refuses to go to work?

In absence of a measure of voluntary/mandatory quarantine or further measures of the public authorities, the employee is in any case compelled to go to the workplace. Any relevant absence therefore would be unjustified. However, please remember that it is always preferable to grant alternative forms of work that do not include the presence at the workplace (as home working) where technically and organisationally possible.

2.7. Is it useful to implement employees' attendance shifts on a weekly basis?

This kind of measures should be analysed by the competent doctor. In any case, given the estimated virus incubation period (14 days), a weekly shift system does not seem to be effective. Such shift, indeed, would increase the risk of infection without representing a valid form of prevention.

3. Employer's Checks.

3.1. How could an employer check that employees going to work are not infected?

The infected employees or who have potentially contracted the disease should have informed the competent health authorities and be subjected to a home quarantine or hospitalisation measure. Employees who deem to be potentially infected are invited by authorities immediately implement a voluntary self-quarantine. It is possible to manage the absence of these employees through annual leave or paid permits (see above paragraph 2).

3.2. Could I prevent the access to the company premises to certain employees because considered more at risk?

No, the employer cannot replace the competent authorities regarding the assessment of the degree of danger of the infection. Within the company, only the competent doctor could consider appropriate to conduct extraordinary medical examinations. If the employee were to be found with potential symptoms of Coronavirus, so the competent doctor could him\her unfit for employment duties and activate medical checks through the competent local health authority (ASST).

3.3. Is it possible to check the body temperature of employees at the entrance of the business premises?

The Italian Privacy Authority has recently reminded that employers should refrain from processing the health data of their employees and that the screening of their physical condition is entrusted to the competent authorities and to Civil Protection. Employers, indeed, cannot perform or carry out checks on the body temperature of the workforce granting the access to company premises.

3.4. In order to protect the employees' safety, is It possible to offer them a check by medical and nursing staff outside the business premises?

If the submission to check is voluntary and is not carried out by the employer, this check/service is admissible. The employer, indeed, does not treat any health data of the employees in this case. In case of possible feverish or contagious symptoms, health personnel outside the enterprise may carry out directly the necessary reports to health authorities.

3.5. Is it possible to check the body temperature of visitors or suppliers at the entrance of company premises?

Such data processing would be contrary to the instructions given by the Italian Privacy Authority. Such a check would be allowed if realized on a voluntary basis. However, should the competent doctor establish that the entry of certain suppliers at the company premises (for example, external consultants who spend many hours within the premises in close contact with the workforce) could imply a sensible increase of the infection risk, the employer could legitimately prevent such suppliers from entering.

4. *Commuting and business trips.*

~~4.1. Is it forbidden to go to the workplace to residents in the Lombardy Region and in the Districts listed by Prime Minister's Decree of March 8th, 2020?~~

~~Many different interpretations have been already proposed concerning the movement of individual within the above locations and in and out them. The mentioned Decree exempts from the general restriction movements for proven work reasons. Thus, commuting should not be forbidden to employees. However, it could be verified, from time to time, if the working reason is urgent or at least proven. Therefore, it is recommended, at least at this stage, to provide the employee with a written document, signed by the employer, to be shown in case of any checks.~~

~~4.2. Are the business trips from and to the restricted zone forbidden?~~

~~In case of non-infected individuals, on the basis of the mentioned Prime Minister's Decree, it is possible to both move inside the restricted zone, pass through the same or leave it to for an external area (and vice versa) if this is justified by a proven working need. In case of any check, it will be necessary to explain said working reason. It could be advisable to have a paper trail that proves the need to travel for working reasons.~~

4.3. Is it advisable to avoid giving employees access to company premises?

In principle, if the presence within the premises is necessary, it is lawful to require employees to be present at the workplace. However, the competent doctor could assess, with the RSPP and the RLS, if the commuting

and the gathering with the colleagues could imply an unjustifiable increase of risk for health and safety at the workplace. If technological tools are available, it is recommended to provide for remote work.

~~4.4. When may the reason of moving within the new restricted zone be considered “proven”?~~

~~The wording of the Decree in this regard is not clear in specifying if these reasons have to be necessary and urgent or simply have to be existing. It is certainly simpler to detect when the reasons for travelling are not present: if an alternative solution to travel from and to his/her domicile is available (for example, when home working is possible), it is likely that there is no legitimate reason grounding the need to move within the restricted zone.~~

4.5. Are business trips within the new restricted zone allowed?

As already mentioned, trips should be limited as much as possible. Anyway, business trips are treated as any other movement for working reason; hence, they may be allowed when supported by proven reasons.

4.6. Is the movement of cross-border employees restricted?

As specified by the Ministry of Foreign Affairs with the explanatory note of the Prime Minister’s Decree of March 8, 2020, cross-border employees are not subjected to restrictions when moving from and to the workplace, unless they are subjected to quarantine or are positive to Coronavirus. Thus, employees may get in and out from the concerned territories in order to reach their workplace and return to home. People concerned will be able to prove the working reasons of the movement with any means, including a statement that will be issued to the police officers in the event of any checks.