

Ai gentili Clienti
Loro sedi

COVID 19

ADEMPIMENTI E CAUTELE DEL DATORE DI LAVORO

Gentile Cliente,

In seguito all'emergenza epidemiologica da Covid-19 il Governo ha attuato una serie di misure, attraverso l'emanazione di decreti legge, per il contenimento, la gestione e il sostegno, anche economico, di tutti i soggetti che risultano direttamente colpiti dall'emergenza in atto.

Nella disamina che segue verranno analizzate le principali misure adottate.

MISURE PREVENTIVE SUI LUOGHI DI LAVORO

Nella giornata di ieri il Consiglio dei Ministri ha emanato un nuovo provvedimento ovvero il DPCM del 4/3/2020 (il cui testo è reperibile in allegato oltre che sul sito web della Presidenza del Consiglio) che si aggiunge alle precedenti misure adottate per arginare l'emergenza da COVID-19.

Tra le misure più significative per i datori di lavoro che dovranno essere adottate per la durata richiesta, segnaliamo:

All'articolo 2 **“misure di informazione e prevenzione sull'intero territorio nazionale “**

Gli **ESERCIZI COMMERCIALI APERTI AL PUBBLICO** (negozi, ristoranti, pub , circoli sportivi etc) dovranno adottare le misure minime e diffondere al proprio personale anche mediante comunicazioni interne e affissioni le necessarie informazioni sulle misure di prevenzione igienico sanitarie contenute nell'allegato 1 del predetto decreto ovvero:

Allegato

1

Misure igienico-sanitarie:

- a) lavarsi spesso le mani. Si raccomanda di mettere a disposizione in tutti i locali pubblici, palestre, supermercati, farmacie e altri luoghi di aggregazione, soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani; b) evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute;
- c) evitare abbracci e strette di mano;

- d) mantenimento, nei contatti sociali, di una distanza interpersonale di almeno un metro;
- e) igiene respiratoria (starnutire e/o tossire in un fazzoletto evitando il contatto delle mani con le secrezioni respiratorie);
- f) evitare l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri, in particolare durante l'attività sportiva;
- g) non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani;
- h) coprirsi bocca e naso se si starnutisce o tossisce;
- i) non prendere farmaci antivirali e antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico;
- l) pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol;
- m) usare la mascherina solo se si sospetta di essere malati o se si presta assistenza a persone malate.

E' raccomandato alle **ASSOCIAZIONI CULTURALI E SPORTIVE**, di offrire attività ricreative individuali alternative a quelle collettive interdette dal decreto del 4/3/2020 con l'articolo 1¹, che promuovano e favoriscano le attività svolte all'aperto, purché svolte senza creare assembramenti di persone ovvero svolte presso il domicilio degli interessati;

In tutti i **LOCALI APERTI AL PUBBLICO**, in conformità alle disposizioni di cui alla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 25 febbraio 2020, n. 1, devono messe a disposizione degli addetti, nonché degli utenti e visitatori, soluzioni disinfettanti per l'igiene delle mani;

I datori di lavoro, nel rispetto della normativa sulla privacy (si veda il successivo paragrafo) dovranno vigilare sui propri dipendenti e collaboratori che per qualsiasi ragione lavorativa e non a partire dal quattordicesimo giorno antecedente la data di pubblicazione del presente decreto, abbia fatto ingresso in Italia dopo aver soggiornato in zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, o sia transitato e abbia sostato nei comuni di cui all'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020², e successive modificazioni, e comunicare tale circostanza al dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio nonché al proprio medico di medicina generale nominato nel DPS ovvero contattare il numero unico dell'emergenza 112 o il numero verde appositamente istituito dalla regione.

I datori di lavoro dovranno altresì invitare i propri dipendenti e collaboratori che presentino sintomi da Covid 19 ad attenersi alle indicazioni contenute al punto dell'articolo 2 del Decreto in commento (Isolamento e quarantena);

Le disposizioni del decreto emanato producono effetto dalla data di adozione del medesimo e sono efficaci, salve diverse previsioni contenute nelle singole misure, fino al 3 aprile 2020.

¹ ART. 1

(Misure per il contrasto e il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus COVID-19)

1. Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure:

a) sono sospesi i congressi, le riunioni, i meeting e gli eventi sociali, in cui è coinvolto personale sanitario o personale incaricato dello svolgimento di servizi pubblici essenziali o di pubblica utilità; è altresì differita a data successiva al termine di efficacia del presente decreto ogni altra attività convegnistica o congressuale;

b) sono sospese le manifestazioni, gli eventi e gli spettacoli di qualsiasi natura, ivi inclusi quelli cinematografici e teatrali, svolti in ogni luogo, sia pubblico sia privato, che comportano affollamento di persone tale da non consentire il rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro di cui all'allegato 1, lettera d);

c) sono sospesi altresì gli eventi e le competizioni sportive di ogni ordine e disciplina, svolti in ogni luogo, sia pubblico sia privato; resta comunque consentito, nei comuni diversi da quelli di cui all'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020, e successive modificazioni, lo svolgimento dei predetti eventi e competizioni, nonché delle sedute di allenamento degli atleti agonisti, all'interno di impianti sportivi utilizzati a porte chiuse, ovvero all'aperto senza la presenza di pubblico; in tutti tali casi, le associazioni e le società sportive, a mezzo del proprio personale medico, sono tenute ad effettuare i controlli idonei a contenere il rischio di diffusione del virus COVID-19 tra gli atleti, i tecnici, i dirigenti e tutti gli accompagnatori che vi partecipano. Lo sport di base e le attività motorie in genere, svolte all'aperto ovvero all'interno di palestre, piscine e centri sportivi di ogni tipo, sono ammessi esclusivamente a condizione che sia possibile consentire il rispetto della raccomandazione di cui all'allegato 1, lettera d);

² Bertonico; Casalpusterlengo; Castelgerundo; Castiglione D'Adda; Codogno; Fombio; Maleo; San Fiorano; Somaglia; Terranova dei Passerini. Nella Regione Veneto: Vo'. Repubblica Popolare Cinese

Impossibilità della prestazione lavorativa – soluzioni alternative

Con riferimento ai lavoratori impossibilitati a prestare la propria attività lavorativa a causa del divieto di accesso in determinate zone o di un divieto di uscita da quella in cui ci si trova per fatti non imputabili al lavoratore né al datore di lavoro, va tenuto presente che il rilievo dell'interesse immediatamente tutelato dai provvedimenti d'urgenza è tale da consentire la compressione di ogni altro diritto.

La gestione della fattispecie corrente implica – ove obiettivamente praticabile - l'assoluta necessità di promuovere **il lavoro agile**, quale soluzione organizzativa di immediata applicazione, e la promozione di strumenti di sostegno al reddito straordinari.

Il **lavoro agile** è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede un'alternanza della prestazione lavorativa, eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, con una sostanziale indifferenza del legislatore per l'individuazione di questi ulteriori luoghi dove il lavoratore "agile" potrà decidere di lavorare, senza una postazione fissa predeterminata, entro i soli limiti di **durata massima dell'orario di lavoro** giornaliero e settimanale, così per come fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La possibilità di realizzare lo *smart working* è subordinata all'accordo delle parti, da formalizzare necessariamente per iscritto, "ai fini della regolarità amministrativa e della prova" e della disciplina dei "tempi di riposo del lavoratore nonché delle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

Il regime derogatorio previsto dall'art. 2 del DPCM del 25 febbraio 2020 è applicabile per i datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle **Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria**, e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da questi territori.

In modo estensivo, l'art. 4 c. 1 del DPCM 01.03.2020 ha definitivamente disambiguato la delimitazione dei territori coinvolti, **allargando all'intero territorio nazionale** la possibilità di utilizzo del lavoro agile in assenza di accordo fra le parti.

La modalità di lavoro agile può dunque essere applicata, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti fino alla fine di luglio 2020.

Il lavoro agile, nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale, si applica provvisoriamente anche in assenza di accordo scritto: a partire dal mese di agosto il datore di lavoro che volesse proseguire nell'utilizzo della modalità di lavoro agile dovrà perfezionare anche il requisito della stipula di un accordo scritto.

Assenze dal lavoro

In queste ipotesi il datore di lavoro dovrà comportarsi e gestire le situazioni come segue.

Il lavoratore soggetto a sindromi influenzali acute o a "quarantena con sorveglianza attiva", come dalla lettera h) dell'art. 1 del D.L. n. 6/2020, è da considerarsi sottoposto a un trattamento sanitario e perciò **la sua assenza è assumibile secondo la disciplina della malattia**. Sarà, dunque, lui stesso ad aver cura di trasmettere il relativo certificato medico attestante il suo status. Identiche considerazioni possono riferirsi rispetto alla quarantena "volontaria", quando giustificata da esigenze riconducibili alla lettera i) del D.L.

Nessuna giustificazione invece, può essere riconosciuta al lavoratore assente semplicemente perché “timoroso” del contagio, senza che ricorra alcuno dei presupposti clinici-normativi.

In questi casi egli potrà richiedere, al più, permessi o ferie, che potranno essergli concessi o negati, nell’ambito della esecuzione in buona fede del rapporto di lavoro, ma per i motivi generici previsti per questi istituti, senza che possa rilevare il suddetto suo mero “timore” che, di per sé, lo farebbe invece considerare assente ingiustificato, con ogni conseguenza, soprattutto dal punto di vista disciplinare.

GESTIONE DELLA SITUAZIONE - DELLA PRIVACY E RISERVATEZZA DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO E LAVORATORI

Ruolo e compiti del datore di lavoro e dei lavoratori

Il datore di lavoro deve rispettare la normativa vigente. Sia quella ordinaria recante le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (in collaborazione con il “medico competente”), sia quella introdotta con la decretazione d’urgenza e con le ordinanze di protezione civile.

Deve osservare e rispettando, al contempo, la normativa in materia di tutela dei dati personali dettata dal GDPR e dalla normativa nazionale in materia.

Da un lato comportandosi da “**Titolare del trattamento avveduto**” e, d’altro canto, rispettando il principio fondamentale di “minimizzazione” del trattamento dei dati.

Il Garante, ha chiarito che i datori di lavoro devono “**astenersi dal raccogliere**, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera lavorativa”.

E, al riguardo, va chiarito che in caso contrario, il **trattamento illecito di dati “sensibili”** comporta per il titolare pesanti conseguenze sanzionatorie, se del caso anche di natura penale.

In tale quadro, in capo al datore di lavoro permangono anche gli “ordinari” compiti relativi alla necessità di comunicare agli organi preposti l’eventuale variazione del rischio “biologico” derivante dal COVID19 per la salute sul posto di lavoro e tutti gli altri adempimenti connessi alla **sorveglianza sanitaria sui lavoratori**, attraverso l’operato del medico competente **se del caso, valutando la sottoposizione a visita straordinaria dei lavoratori più esposti**.

Quanto ai lavoratori, il Garante rammenta il loro obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, di segnalare eventuali ipotesi di contrazione del virus alle autorità sanitarie competenti che attiveranno i protocolli del caso e, peraltro, comunicheranno anche all’INPS quanto necessario al fine di gestire l’assenza dal lavoro, come previsto dal DPCM 1° marzo 2020.

Tale ultimo decreto prevede all’art. 3, comma 2, che:

- accertata la necessità di avviare la sorveglianza sanitaria e l’isolamento fiduciario, l’operatore sanitario pubblico informi il medico di base da cui il lavoratore è assistito anche ai fini, dell’eventuale certificazione ai fini INPS;
- in caso di necessità di certificazione ai fini INPS per l’assenza dal lavoro, si procede a rilasciare una dichiarazione indirizzata a INPS, datore di lavoro, e medico di base in cui si dichiara che - per motivi di sanità pubblica - il lavoratore è stato posto in quarantena, specificando la data di inizio e fine della stessa.

N.B. Non può non rilevarsi, in proposito, come - vista l'evidenza dell'epidemia in corso - tale ultima comunicazione sia difforme da quelle abitualmente inviate ai datori di lavoro, nella misura in cui - con una "forzata" del principio del GDPR di "minimizzazione dei dati" - vengono fornite anche al datore di lavoro informazioni specifiche sulle condizioni sanitarie del dipendente (e non solamente la prognosi, come d'uso).

Nel caso in cui, nel corso dell'ordinaria prestazione lavorativa, il dipendente - magari perchè assegnato a mansioni di contatto con il pubblico - venga in relazione con un caso sospetto di COVID19, dovrà segnalare immediatamente la circostanza, anche tramite il datore di lavoro, ai servizi sanitari competenti e ad attenersi alle indicazioni di prevenzione fornite dagli operatori sanitari interpellati.

Quanto sopra, fermo restando il rispetto delle misure di prevenzione generale alle quali ciascun titolare deve attenersi, per assicurare l'accesso a tutti i locali aperti al pubblico, nel puntuale rispetto delle disposizioni d'urgenza adottate.

Lo studio invita quindi tutti i titolari del trattamento ad attenersi scrupolosamente e non intraprendere iniziative autonome che prevedano la raccolta di dati anche sulla salute di utenti e dipendenti.

PROVVEDIMENTI E SUSSIDI

Il governo in considerazioni delle misure adottate con il DPCM in esame che tra le misure prevede anche la chiusura delle scuole, sta valutando la possibilità di sostegno per i costi delle baby sitter, con i voucher evitando la possibilità di contagio tra i bambini e i nonni, con congedi straordinari per i genitori.

"Sono misure che si dovranno attivare fin da ora". Lo ha detto questa mattina il ministro per la Famiglia, Elena Bonetti.

VARIAZIONI SCADENZE FISCALI

Avvisiamo anche i clienti dello studio che vista l'emergenza sanitaria sono state modificate le scadenze fiscali relative agli adempimenti di cui ai rapporto di lavoro.

Riportiamo di seguito il comunicato stampa del 3 marzo 2020 pubblicato dall'Agenzia Entrate.

Fisco: Agenzia delle Entrate, ecco le nuove scadenze fiscali 2020

A seguito dell'emanazione del DI n. 9/2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 53 del 2 marzo 2020, sono prorogati i termini di alcune scadenze fiscali in tutto il territorio nazionale.

Slitta dal 7 al 31 marzo 2020 il termine entro cui i sostituti di imposta devono trasmettere la Certificazione Unica e dal 28 febbraio al 31 marzo quello entro cui gli enti terzi devono inviare i dati utili per la dichiarazione precompilata. È prorogato al 5 maggio 2020 - dalla precedente data del 15 aprile - il giorno in cui sarà disponibile per i contribuenti la dichiarazione precompilata sul portale dell'Agenzia. Infine, passa dal 23 luglio al 30 settembre 2020 la scadenza per l'invio del 730 precompilato.

Di seguito, una tabella riepilogativa con le vecchie e nuove scadenze.

Adempimento	Scadenze 2020 (ante modifica)	Scadenze 2020 (post modifica)
Comunicazioni enti esterni (banche, assicurazioni, enti previdenziali, amministratori di condominio, università, asili nido, veterinari, ecc.)*	28 febbraio	31 marzo
Trasmissione telematica Certificazione Unica all'Agenzia	7 marzo	31 marzo
Messa a disposizione della dichiarazione precompilata	15 aprile	5 maggio
Termine di presentazione del modello 730 precompilato	23 luglio	30 settembre

* resta invariato il termine per l'invio dei dati delle spese sanitarie al sistema Tessera Sanitaria (31 gennaio 2020)

Roma, 3 marzo 2020

Lo studio è a disposizione per ogni chiarimento e supporto.

Tomassetti & Partners

Marco Tomassetti

[Comunicato stampa in versione pdf](#)

TESTO DECRETO: <http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/DPCM4MARZO2020.pdf>