



**CONFCOMMERCIO**  
IMPRESE PER L'ITALIA

GORIZIA

## **CORONAVIRUS**

### **PRIMISSIME INDICAZIONI SUGLI OBBLIGHI IN CAPO AL DATORE DI LAVORO**

A fronte dell'avvenuta diffusione in Italia del nuovo coronavirus COVID-19, la prima misura che le aziende devono adottare è quella di provvedere all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR), sia per affrontare il nuovo rischio biologico sia per fornire ai lavoratori i dispositivi di protezione individuali (come ad esempio le mascherine, qualora ciò emergesse come necessario dalla valutazione dei rischi).

La sicurezza sul lavoro costituisce un tema di particolare importanza, considerato che, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la responsabilità della tutela dei lavoratori ricade sul datore di lavoro.

Poiché il coronavirus rappresenta un nuovo rischio biologico, il datore di lavoro, **in collaborazione con il medico competente e con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione**, dovrà procedere innanzitutto ad aggiornare il DVR, individuando le misure di prevenzione, tra cui la fornitura di DPI (dispositivi di protezione individuale), e dovrà fornire adeguata formazione ai lavoratori. Tra le misure che dovranno essere adottate, sicuramente rientrano quelle indicate dal Ministero della Salute nella nota n. 3190 del 03/02/2020, contenente indicazioni per gli operatori dei servizi/esercizi a contatto con il pubblico, nonché quelle contenute nell'ordinanza congiunta del Ministero della Salute e della Regione Friuli Venezia Giulia del 23/02/2020, come ad esempio:

- lavarsi frequentemente le mani (a tal proposito viene raccomandato di mettere a disposizione soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani);
- pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol;
- non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani;
- coprirsi bocca e naso se si starnutisce o tossisce;
- non prendere farmaci antivirali né antibiotici a meno che non siano prescritti dal medico;
- evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute;

**ASCOM SERVIZI GORIZIA CENTRO DI ASSISTENZA FISCALE - C.A.F. SRL**

Via Locchi, 14/1 34170 Gorizia  
C.F. e P.I. 00440330314 ISCRIZIONE REG. IMPRESE GO 00440330314  
Cap. Soc. € 170.650 I.V. R.E.A. 52321

T. 0481 582 811  
[www.ASCOMGORIZIA.it](http://www.ASCOMGORIZIA.it)

- non recarsi al pronto soccorso, in ospedale o dal medico in caso di sospetto contagio, ma attendere i servizi sanitari di pronto soccorso.

Altro aspetto molto critico è rappresentato dallo stop delle attività aziendali. L'arresto può derivare da autonoma decisione dell'azienda o dei lavoratori oppure per ordine della pubblica autorità. In attesa dell'emanazione di un provvedimento ad hoc, probabilmente un decreto legge, come preannunciato del Presidente del Consiglio dei Ministri in occasione della conferenza stampa di sabato notte, che prevederà degli interventi eccezionali a sostegno dell'economia e del lavoro, in questa fase transitoria è possibile formulare solo delle ipotesi sulla base di principi generali e fare riferimento agli istituti giuridici esistenti.

Pertanto, in via del tutto generale, qualora le attività siano sospese per ordine della pubblica autorità, come ad esempio sta avvenendo in alcuni comuni della Lombardia e del Veneto a fronte di un'ordinanza del Ministero della Salute del 21 febbraio, trattandosi di sospensioni obbligate per fatto non imputabile al datore di lavoro, dal punto di vista giuridico, per le ore di lavoro perse viene meno l'obbligo di corrispondere la retribuzione e della relativa contribuzione (si veda, ad esempio, l'art. 202, comma 2, del ccnl del Terziario, Distribuzione e Servizi, secondo cui in caso di sospensione del lavoro per pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore, non si applica l'obbligo di corresponsione della retribuzione al lavoratore per tutto il periodo della sospensione, obbligo previsto, invece, per fatto dipendente del datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore). Tuttavia, in questi casi dovrebbe (il condizionale è d'obbligo) intervenire la cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo), ovviamente con riferimento alle aziende appartenenti ai settori coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale. Per le aziende appartenenti a settori che non rientrano nel campo di applicazione della cigo e della cigs e che occupano mediamente più di cinque dipendenti, potrebbe intervenire il Fondo di Integrazione Salariale (FIS), disciplinato dal decreto interministeriale n. 94343 del 03/02/2016. Il FIS mette a disposizione interventi a sostegno del reddito nei confronti dei lavoratori la cui attività lavorativa è sospesa o ridotta in relazione alle causali previste in materia di cassa integrazioni guadagni ordinaria o straordinaria ovvero ridotta al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale. Poichè il FIS riguarda aziende che occupano mediamente più di cinque dipendenti, ad oggi risulterebbero scoperte da ammortizzatori sociali le aziende che ne occupano fino a 5. In ogni caso, il trattamento di integrazione salariale (cigo o erogato dal FIS) copre solo una parte della retribuzione e con dei tetti massimi, determinando, soprattutto con riferimento alle retribuzioni più elevate, riduzioni anche significative di reddito.

Se a essere colpito è solo il lavoratore in quanto residente nei comuni interessati dalla quarantena, la



**CONFCOMMERCIO**

IMPRESE PER L'ITALIA

GORIZIA

sua assenza dovrà considerarsi giustificata, ma, si ritiene, senza diritto alla retribuzione (dovrebbe potersi applicare anche in questo caso la cassa integrazione ovvero l'intervento del FIS).

Una possibile soluzione, che in alcuni casi potrebbe essere validamente attuata in funzione della tipologia di attività svolta e dei modelli organizzativi di lavoro attuati e che potrebbe consentire di evitare la sospensione dell'attività lavorativa, è costituita dallo **Smart Working (o Lavoro Agile)**. Il Ministero del Lavoro definisce lo Smart Working come “una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”. Tale definizione è contenuta nella Legge n. 81/2017 e pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumenti che consentono di lavorare da remoto, come ad esempio da casa. Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento – economico e normativo – rispetto a coloro che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. E' prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali. Si evidenzia che con DPCM del 23/02/2020, all'art. 3 è stabilito che la modalità di lavoro agile è applicabile in via automatica, anche in assenza degli accordi individuali, ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito delle aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale. Tale previsione è in vigore già dal 23/02/2020 e sarà efficace per quattordici giorni, salvo diversa successiva disposizione.

Con riferimento, invece, alle imprese non rientranti nell'area di applicazione delle ordinanze della pubblica autorità, ma che decidano di adottare, unilateralmente, per motivi prudenziali sospensioni o limitazioni dell'attività lavorativa, si ritiene, in linea di massima, che la retribuzione sia comunque dovuta (si veda, ad esempio, il citato art. 202, comma 1, del ccnl del Terziario, Distribuzione e Servizi secondo cui “In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 208 per tutto il periodo della sospensione.”), salvo specifici accordi con i lavoratori su modalità alternative di gestione del lavoro o dell'assenza. Tuttavia, se la sospensione dell'attività aziendale è riconducibile all'adempimento di un obbligo di sicurezza e prevenzione (ad esempio, per evitare oggettivi rischi di contagio si rende necessario sospendere la produzione per la sanificazione dell'ambiente di lavoro), trattandosi di condotta obbligata ai sensi dell'art. 2087 del c.c. (tutela delle condizioni di lavoro) e

**ASCOM SERVIZI GORIZIA CENTRO DI ASSISTENZA FISCALE - C.A.F. SRL**

Via Locchi, 14/1 34170 Gorizia  
C.F. e P.I. 00440330314 ISCRIZIONE REG. IMPRESE GO 00440330314  
Cap. Soc. € 170.650 I.V. R.E.A. 52321

T. 0481 582 811  
[www.ASCOMGORIZIA.it](http://www.ASCOMGORIZIA.it)

dipendente da un fattore esterno, la sospensione dal lavoro non può essere più considerata come fatto imputabile all'impresa, pertanto si ritiene che la retribuzione non sia dovuta (fatta salva la possibilità di ricorrere alla cigo o al FIS).

Qualora sia il lavoratore a decidere di non recarsi al lavoro, salvo non vi siano accordi diversi con l'azienda, egli non avrà diritto alla retribuzione. Non solo, la sua condotta potrebbe assumere anche un rilievo disciplinare dal momento in cui la sua assenza risulti ingiustificata. Tuttavia, vista la situazione generale, tale ipotesi deve essere ponderata con attenzione e valutata attentamente caso per caso.

Il Servizio Paghe rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

Gorizia, 23 Febbraio 2020

ASCOM SERVIZI GORIZIA C.A.F. SRL  
Il Responsabile del Servizio Paghe  
C.d.L. Davide Buco