

Speciale | Coronavirus COVID-19



PwC TLS | Avvocati e Commercialisti

COVID-19: le misure del DPCM 8 marzo 2020. Focus sui rapporti di lavoro

A cura di Gianluigi Baroni, Francesca Tironi, Giulia Spalazzi e Valentina Panettella

Nella notte, il Presidente del Consiglio dei Ministri ha firmato il DPCM 8 marzo 2020 che definisce le **nuove misure nazionali di contenimento dell'emergenza Covid-19**.

Il DPCM individua alcune aree del Centro-Nord (in particolare l'intera **Lombardia** e le province di **Modena, Parma, Piacenza, Reggio-Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso e Venezia**), in cui vengono imposte stringenti limitazioni («Zona Rossa»). Ma altrettante restrizioni, di carattere preventivo, sono introdotte sull'intero territorio dello Stato Italiano. Le disposizioni di cui al DPCM 8 marzo hanno effetto immediato e sono valide sino al 3 aprile 2020 compreso, «salvo diverse disposizioni».

Come deve agire il datore di lavoro?

Con riferimento alla Zona Rossa, l'art. 1, comma 1, lett. e) del DPCM 8 marzo, raccomanda ai datori di lavoro (sia pubblici che privati) di **promuovere**, per tutta la durata del periodo di efficacia del decreto, **la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie**, ferma restando qualora sia possibile l'adozione delle modalità di **lavoro agile**.

Nel caso in cui, invece, non sia possibile adottare lo smartworking, è suggeribile che il datore di lavoro rilasci ai lavoratori una certificazione attestante la necessità che la prestazione lavorativa venga resa presso la sede aziendale, indicando che in assenza potrebbe esservi pregiudizio per la necessaria continuità produttiva (o organizzativa) aziendale. È inoltre previsto che nello svolgimento di **riunioni** debbano essere adottate, in tutti i casi possibili, modalità di collegamento **da remoto**. Ove ciò non sia possibile, dovrà essere in ogni caso garantito il rispetto della distanza di **sicurezza interpersonale di un metro**, evitando altresì **assembramenti**.

COVID-19: Further measures of DPCM 8 March 2020. Focus on employment relationships

By Gianluigi Baroni, Francesca Tironi, Giulia Spalazzi and Valentina Panettella

During the night, the President of the Council of Ministers signed the Prime Minister's Decree defining the **new national emergency to contain the Covid-19 emergency**.

The new Decree identifies some areas in the Centre-North (in particular the whole of **Lombardy** and the provinces of **Modena, Parma, Piacenza, Reggio-Emilia, Rimini, Pesaro and Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli, Padua, Treviso and Venice**), where strict limitations are enforced ("Red Zone"). At the same time, many restrictions, of a preventive nature, are introduced on the entire territory of the Italian State. The provisions of the Decree dated March 8th are immediately enforceable and will remain valid and including April 3rd 2020, "unless otherwise specified".

How should employer act?

With reference to the Red Zone, Article 1, paragraph 1, letter e) of the Decree dated March 8th, recommends that employers (both public and private) **promote**, throughout the period of effectiveness of the decree, the **benefit by employees of periods of ordinary leave and annual paid leave**, without prejudice to the **agile working arrangements**.

If, on the other hand, it is not possible to adopt smartworking, it is advisable for the employer to issue a certification to the employee certifying that the latter has to carry out his/her working activities at company's premises, highlighting that in the absence of such certification there might be a prejudice to the necessary productive (or organizational) business continuity.

It is also provided that when **meetings** are held, in all possible cases, **remote connection** methods must be adopted. Where this is not feasible, it must in any case be guaranteed that the **interpersonal safety distance of one meter** is respected, also **avoiding group meetings**.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. r), su tutto il territorio nazionale la modalità di **lavoro agile**, disciplinata dagli artt. da 18 a 23 della l. 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro **a ogni rapporto di lavoro subordinato**, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, **anche in assenza degli accordi individuali** e per tutta la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020 (i.e. **sino al 31 luglio 2020**).

Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017 n. 81 possono essere assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro.

Inoltre, qualora sia possibile, si raccomanda ai datori di lavoro dell'intero territorio nazionale di favorire la fruizione di periodi di congedo ordinario o di ferie, ex art. 2, comma 2, lett. s).

Tali misure si affiancano a quanto disposto dal recente D.L. n. 9/20 che, in ambito giuslavoristico, ha previsto l'introduzione di procedure semplificate per presentare istanza di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria («CIGO») o assegno ordinario per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; l'ammissione della presentazione della domanda di cassa integrazione ordinaria o di cassa integrazione salariale in deroga nonché il riconoscimento a determinate categorie di lavoratori di un'indennità mensile.

Sul punto, deve tuttavia rilevarsi che ai sensi del comma terzo dell'art. 5 del DPCM 8 marzo è espressamente previsto che, dalla data di efficacia delle disposizioni del decreto, cessano di produrre effetti i decreti del Presidente del Consiglio dei ministri 1° e 4 marzo 2020.

Sul punto, deve rilevarsi che il D.L. 9/2020, nell'individuare – all'art. 13 - le aree geografiche presso cui sono collocate le unità locali con riferimento alle quali è possibile, per i datori di lavoro, avanzare domanda di CIGO e FIS per sospensione o riduzione della attività lavorativa, faceva espressamente riferimento al DPCM 1° marzo 2020.

Resta, pertanto, da capire come il Governo intenderà procedere relativamente al tema della CIGO e della FIS per le aziende collocate nella originaria "zona rossa" che, ad oggi, non è venuta meno ma si è, al contrario, notevolmente estesa.

Il Decreto, inoltre, non chiarisce i temi operativi di accesso ai predetti istituti, e al riguardo bisognerà pertanto attendere le istruzioni dell'INPS.

*Pursuant to Article 2, paragraph 1, letter r), throughout the national territory, the **agile working method**, regulated by Articles 18 to 23 of Law no. 81 of 22 May 2017, **may be applied by employers to all employment relationships**, in compliance with the principles established thereunder, **even in the absence of individual agreements** and for the entire duration of the state of emergency referred to in the resolution of the Council of Ministers of 31 January 2020 (i.e. **until 31 July 2020**).*

The reporting obligations pursuant to art. 22 of Law no. 81 of 22 May 2017 can also be fulfilled electronically by using the documentation made available on the website of the National Institute for Occupational Accident Insurance.

In addition, wherever possible, employers throughout the national territory are recommended to encourage the benefit by employees of periods of ordinary leave or holidays, pursuant to art. 2, paragraph 2, letter s).

These measures follow the provisions of the recent Legislative Decree no. 9/20 which, in the field of employment law, has provided for the introduction of simplified procedures for submitting applications for CIGO or ordinary allowance for suspension or reduction of work; the admission of the submission of applications for CIGO or Wages Guarantee Fund in derogation and the recognition of a monthly allowance to certain categories of workers. On this matter, however, it should be noted that pursuant to the art. 5, paragraph 3, of the Decree March 8th, it is expressly provided that the previous Decrees of the President of the Council of Ministers dated March 1st and March 4th shall cease to have effect from the day on which the provisions of the Decree March 8th become enforceable. Nonetheless, it should be noted that Decree Law 9/2020, in identifying - under article 13 - the geographical areas where are located the local units with reference to which employers may apply for CIGO and FIS for suspension or reduction of work activity, makes expressly reference to the Prime Ministerial Decree of dated March 1st.

It therefore still remains to be clarified how the Government is going to proceed with regard to the issue of CIGO and FIS for companies located in the original "red zone" which, to date, has not disappeared but has, on the contrary, been considerably extended.

The Decree, moreover, does not clarify the operational issues of access to these institutions, and in this regard we will have to wait for the instructions of INPS.

In aggiunta a quanto sopra, il DPCM 8 marzo 2020 prevede, altresì, ulteriori misure che saranno destinate a produrre effetti anche sui rapporti di lavoro. Tra queste, in particolare, la **riduzione della mobilità nelle individuate aree del Centro-Nord Italia**.

Nelle predette zone del Centro-Nord viene, infatti, apposto un vincolo teso alla **limitazione degli spostamenti sul territorio**. Si richiede, infatti, di evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita non solo dalla nuova Zona Rossa, ma anche all'interno della stessa, **salvo comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute**. È, tuttavia, consentito il rientro presso il proprio domicilio o residenza. Le forze di polizia saranno legittimate a chiedere conto ai cittadini dei loro spostamenti.

Ai soggetti con sintomatologie sospette, quali infezione respiratoria e febbre (maggiore di 37,5 °C), è fortemente raccomandato di rimanere presso la propria abitazione, limitando i rapporti sociali. Vige, invece, il **divieto assoluto** di mobilità dalla propria dimora per coloro i quali siano sottoposti alla misura della quarantena ovvero siano risultati positivi al virus.

Con una nota esplicativa al DPCM 8 marzo, il Ministero degli Esteri ha infine precisato che le predette limitazioni non vietano gli spostamenti per comprovati motivi di lavoro dei **lavoratori transfrontalieri** che – purché non siano soggetti a quarantena o risultati positivi al virus – potranno entrare e uscire dai territori interessati per raggiungere il posto di lavoro e tornare a casa, potendo 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.

Al pari, anche le merci potranno entrare ed uscire dai territori interessati, essendo il loro trasporto considerato come un'esigenza lavorativa: il personale che conduce i mezzi di trasporto potrà, quindi, entrare e uscire dai territori interessati e spostarsi all'interno degli stessi, purché limitatamente alle esigenze di consegna o prelievo delle merci.

Il monitoraggio del rispetto delle predette misure è in capo al prefetto territorialmente competente il quale, ove occorra, potrà avvalersi delle forze di polizia. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il mancato rispetto degli obblighi previsti dal DPCM 8 marzo è punito ai sensi dell'art. 650 c.p. (Inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità – condotta punita, se il fatto non costituisce un più grave reato, con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda fino a duecentosei euro).

Così come il D.L. n. 9/2020, anche l'odierno Decreto si colloca in un quadro normativo in continua evoluzione. Le disposizioni introdotte mirano principalmente a contenere la diffusione del contagio e ad evitare, conseguentemente, il sovraccarico delle strutture ospedaliere.

*In addition to the above, the Decree dated March 8th also provides for further measures that will also have an impact on employment relations. Among these, in particular, the **reduction of mobility in the identified areas of the Centre-North of Italy**.*

*In the aforementioned areas of the Centre-North is, indeed, set a constraint aimed at **limiting travel in the territory**. It is required, in such a situation, to avoid any movement of physical persons entering and leaving not only from the new Red Zone, but also within it, **except for proven working needs or situations of necessity or movements for health reasons**. It is, however, allowed to return to one's own home or residence.*

Police authorities will be entitled to hold citizens liable for their movements.

People with suspicious symptoms, such as respiratory infection and fever (over 37.5 °C), are strongly recommended to stay at home, limiting social relations.

*On the other hand, there is a **total ban** on people who are subject to quarantine or have tested positive for the virus.*

*Finally, by means of an explanatory note to the Decree dated March 8th, the Ministry of Foreign Affairs specified that the aforementioned restrictions do not prohibit the travel for proven reasons of work of **cross-border employees** who - as long as they are not subject to quarantine or tested positive for the virus - will be able to enter and leave the concerned territories on their way to their place of work/home, being able to prove the reason for the travel by any means, including a statement that can be made to the police authorities in case of any checks.*

Likewise, goods may also enter and leave the concerned territories, their transport being considered as a work requirement: truck drivers shall, therefore, enter and leave said territories as well as move within the same, provided that they are limited to the needs of delivery or collection of goods.

The monitoring of compliance with the aforementioned measures is under the responsibility of the Prefect of the Territory, who, where necessary, may have recourse to the Police. Unless the fact constitutes a more serious offence, failure to comply with the obligations set out in the Decree dated March 8th is punished pursuant to Article 650 of the Italian Criminal Code (Failure to comply with the provisions of the Authority - conduct punished, if the fact does not constitute a more serious offence, with imprisonment for up to three months or a fine of up to two hundred and six euros). As well as the Legislative Decree no. 9/2020, also today's Decree is part of a constantly evolving regulatory framework.

The provisions introduced are mainly aimed at containing the spread of contagion and, consequently, at avoiding the overloading of hospital facilities.

Let's Talk

Per una discussione più approfondita ti preghiamo di contattare:

For a deeper discussion please contact:

Gianluigi Baroni

Labour Law – Partner

+39 3476400574

gianluigi.baroni@pwc.com

Francesca Tironi

Labour Law – Associate Partner

+39 3465073432

francesca.tironi@pwc.com

Giulia Spalazzi

Labour Law – Senior Manager

+39 345 5479588

giulia.spalazzi@pwc.com

Il 25 maggio 2018 è entrato in vigore il nuovo Regolamento Europeo n. 679/2016 (GDPR)

Se non ha già provveduto, per continuare a ricevere gli inviti agli eventi e le nostre newsletter è necessario che confermi il suo consenso a questo link:

<http://www.pwc.com/it/it/GDPR/gdpr-tls-consenso.html>

On May 25, 2018 has come into force the new European Regulation n. 679/2016 (GDPR)

If you have not already done, please confirm your consent at this link, in order to continue receiving invitations to events and our newsletter:

<http://www.pwc.com/it/it/GDPR/gdpr-tls-consenso.html>

