

## COSA BISOGNA FARE?

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE

## NORME DI RIFERIMENTO

**Legge 22.03.2017, n. 81**

**D.P.C.M. 08.03.2020**

**D.P.C.M. 09.03.2020**

**D.P.C.M. 11.03.2020**

**D.L. 17 MARZO 2020, n. 18**  
(Decreto Cura-Italia)

**D.L. 25 MARZO 2020, n. 19**

**D.P.C.M. 01.04.2020**

## QUESITO

**Per effetto del quadro  
normativo vigente  
come deve comportarsi  
il DATORE DI LAVORO?**

## SPUNTI

È possibile, per l'imprenditore, osservare le diverse prescrizioni normative in tema di rapporto di lavoro, tenuto conto delle disposizioni sulla sospensione delle attività produttive, nel seguente ordine di priorità:

**1.  
SMART WORKING  
(«lavoro agile»)**

E' l'opzione preferenziale, a cui le norme raccomandano di ricorrere in tutti i casi in cui sia praticabile

Anche le attività produttive sospese possono proseguire tramite il ricorso a questa modalità

## COSA BISOGNA FARE?

**GESTIONE DEL  
RAPPORTO DI  
LAVORO  
DEL PERSONALE  
DIPENDENTE IN  
MATERIA DI SMART  
WORKING**

## NORME DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81  
(Testo Unico in materia di  
salute e sicurezza sul lavoro)

Legge 22.03.2017, n. 81  
(artt. 18-24)

D.P.C.M. 08.03.2020

D.P.C.M. 09.03.2020

D.P.C.M. 11.03.2020

D.L. 17 MARZO 2020, n. 18  
(Decreto Cura-Italia)

D.L. 25 MARZO 2020, n. 19

D.P.C.M. 01.04.2020

## QUESITO

**Per effetto del  
quadro normativo  
vigente  
come deve  
comportarsi il  
DATORE DI  
LAVORO?**

**A quali condizioni  
e con quali  
modalità il DATORE  
DI LAVORO può  
applicare la  
modalità di lavoro  
agile  
(*smart working*)  
ai propri  
dipendenti in  
questo momento di  
emergenza?**

## DISPOSIZIONI NORMATIVE

### 1.1 SMART WORKING («lavoro agile»)

Per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020 (6 mesi), il datore di lavoro può applicare la modalità di lavoro agile ad ogni lavoratore dipendente, anche in assenza dell'accordo individuale di cui all'art. 19 della legge 81/2017.

Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 81/2017 (relativamente ai rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro), sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.

## COSA BISOGNA FARE?

**GESTIONE DEL  
RAPPORTO DI  
LAVORO  
DEL PERSONALE  
DIPENDENTE**

## NORME DI RIFERIMENTO

D.P.C.M. 08.03.2020

D.P.C.M. 09.03.2020

D.P.C.M. 11.03.2020

Protocollo condiviso  
di regolamentazione delle  
misure per il contrasto e il  
contenimento delle  
diffusione del virus Covid-19  
negli ambienti di lavoro  
del 14 marzo 2020

D.L. 17 MARZO 2020, n. 18  
(Decreto Cura-Italia)

D.L. 25 MARZO 2020, n. 19

D.P.C.M. 01.04.2020

## QUESITO

**Per effetto del quadro  
normativo vigente  
come deve comportarsi  
il DATORE DI LAVORO?**

## SPUNTI

### 2. LAVORO IN SEDE «IN CONDIZIONI DI SICUREZZA»

Laddove anche solo una parte dei lavoratori sia tenuta, alla luce delle disposizioni sulla sospensione delle attività produttive, a recarsi sul luogo di lavoro per eseguire la prestazione lavorativa, incombe sul datore di lavoro l'obbligo di garantire la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro.

A tal fine, oltre all'adozione delle misure di sicurezza previste nel Protocollo condiviso firmato il 14 marzo 2020 da Governo e Parti Sociali, sarà opportuno procedere alla definizione di un piano per implementare tale «sicurezza», in ossequio al d.lgs. 81/2008

## COSA BISOGNA FARE?

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE

## NORME DI RIFERIMENTO

D.P.C.M. 08.03.2020

D.P.C.M. 09.03.2020

D.P.C.M. 11.03.2020

Protocollo condiviso  
di regolamentazione delle  
misure per il contrasto e il  
contenimento delle  
diffusione del virus Covid-19  
negli ambienti di lavoro  
del 14 marzo 2020

D.L. 17 MARZO 2020, n. 18  
(Decreto Cura-Italia)

D.L. 25 MARZO 2020, n. 19

D.P.C.M. 01.04.2020

Art. 2109, comma 2, c.c.

## QUESITO

Per effetto del quadro  
normativo vigente  
come deve  
comportarsi il DATORE  
DI LAVORO?

## SPUNTI

### 3. FERIE E CONGEDI

Laddove il datore di lavoro sia tenuto a sospendere l'attività, rispetto ai dipendenti che non possono utilizzare il «lavoro agile» potrà favorire il ricorso alle ferie, ai congedi ordinari e agli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva (es. banca ore)

### 4. AMMORTIZZATORI SOCIALI

Nell'impossibilità di sfruttare gli strumenti descritti dai punti precedenti, ovvero nell'ipotesi di crisi determinata dal prolungarsi dell'emergenza sanitaria, il datore di lavoro può avvalersi degli ammortizzatori sociali, secondo le modalità agevolate previste dal Decreto Cura-Italia (v. pagine successive)

## COSA BISOGNA FARE?

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE

## NORME DI RIFERIMENTO

D.P.C.M. 08.03.2020

D.P.C.M. 09.03.2020

D.P.C.M. 11.03.2020

D.L. 17 MARZO 2020, n. 18  
(Decreto Cura-Italia)

D.P.C.M. 22.03.2020

Circolare del Ministero dell'Interno n. 15350/117 del 23.03.2020

Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 25.03.2020

D.P.C.M. 01.04.2020

## QUESITO

**Per effetto del quadro normativo vigente come deve comportarsi il LAVORATORE?**

## SPUNTI

I lavoratori sottoposti alla misura della quarantena hanno l'obbligo giuridico, penalmente sanzionato, di rimanere nella propria abitazione o dimora.

Il periodo trascorso dal lavoratore in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato a malattia e non viene computato ai fini del periodo di comporto.

Per i lavoratori dipendenti con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992 e per i lavoratori in condizione di rischio, debitamente certificata, derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio prescritto è equiparato al ricovero ospedaliero

COSA BISOGNA FARE?	NORME DI RIFERIMENTO	QUESITO	SPUNTI
<p style="text-align: center;"><b>GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE</b></p>	<p style="text-align: center;">D.P.C.M. 08.03.2020</p> <p style="text-align: center;">D.P.C.M. 09.03.2020</p> <p style="text-align: center;">D.P.C.M. 11.03.2020</p> <p style="text-align: center;">D.L. 17 MARZO 2020, n. 18 (Decreto Cura-Italia)</p> <p style="text-align: center;">D.P.C.M. 22.03.2020</p> <p style="text-align: center;">Circolare del Ministero dell'Interno n. 15350/117 del 23.03.2020</p> <p style="text-align: center;">Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 25.03.2020</p> <p style="text-align: center;">D.P.C.M. 01.04.2020</p>	<p style="text-align: center;"><b>Per effetto del quadro normativo vigente ad oggi come deve comportarsi il LAVORATORE?</b></p>	<p>I lavoratori che presentano sintomatologia da infezione respiratoria e febbre (con temperatura superiore a 37,5° C) sono fortemente raccomandati di rimanere presso il proprio domicilio e di contattare al più presto il proprio medico curante, anche al fine di giustificare con idonea certificazione la propria assenza dal lavoro.</p> <p>I lavoratori che <u>non</u> si trovano nelle condizioni descritte nei punti precedenti sono tenuti a prestare la propria attività lavorativa, secondo le modalità e con i limiti stabiliti dalle disposizioni normative</p> <p>In materia di sospensione delle attività produttive.</p> <p>I lavoratori che non beneficiano delle modalità di lavoro agile giustificano l'allontanamento dalla propria abitazione e l'eventuale trasferimento in Comune diverso da quello in cui si trovano per "comprovate esigenze lavorative", tramite autocertificazione. In aggiunta, è <u>consigliabile che il datore di lavoro produca dichiarazione scritta</u> circa la necessità che il lavoratore si muova per fornire la prestazione</p>

## COSA BISOGNA FARE?

**GESTIONE DEL  
RAPPORTO DI  
LAVORO  
DEL PERSONALE  
DIPENDENTE IN  
MATERIA DI SMART  
WORKING**

## NORME DI RIFERIMENTO

**D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81  
(Testo Unico in materia di  
salute e sicurezza sul lavoro)**

**Legge 22.03.2017, n. 81  
(artt. 18-24)**

**D.P.C.M. 08.03.2020**

**D.P.C.M. 09.03.2020**

**D.P.C.M. 11.03.2020**

**D.L. 17 MARZO 2020, n. 18  
(Decreto Cura-Italia)**

**D.L. 25 MARZO 2020, n. 19**

**D.P.C.M. 01.04.2020**

## QUESITO

**Esiste un diritto al  
lavoro agile da  
parte del  
LAVORATORE in  
conseguenza  
dell'emergenza  
sanitaria?**

## DISPOSIZIONI NORMATIVE

I datori di lavoro sono fortemente incentivati ad adottare il lavoro agile, ove possibile, come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione in costanza di emergenza sanitaria. Tuttavia, non può configurarsi, in generale, un diritto del lavoratore a beneficiarne, dovendo in ogni caso tenersi conto della tipologia di prestazione da svolgere e dei mezzi a disposizione dell'impresa.

Hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, i lavoratori dipendenti con disabilità grave ai sensi della legge 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave.

Ai lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

## COSA BISOGNA FARE?

**GESTIONE DEL  
RAPPORTO DI  
LAVORO  
DEL PERSONALE  
DIPENDENTE IN  
MATERIA DI SMART  
WORKING**

## NORME DI RIFERIMENTO

**D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81  
(Testo Unico in materia di  
salute e sicurezza sul lavoro)**

**Legge 22.03.2017, n. 81  
(artt. 18-24)**

**D.P.C.M. 08.03.2020**

**D.P.C.M. 09.03.2020**

**D.P.C.M. 11.03.2020**

**D.L. 17 MARZO 2020, n. 18  
(Decreto Cura-Italia)**

**D.L. 25 MARZO 2020, n. 19**

**D.P.C.M. 01.04.2020**

## QUESITO

**Quali sono gli  
obblighi del  
DATORE DI LAVORO  
e del LAVORATORE  
in tema di salute e  
sicurezza sul lavoro  
nell'ipotesi di smart  
working?**

## DISPOSIZIONI NORMATIVE

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.



## COSA BISOGNA FARE?

**GESTIONE DEL  
RAPPORTO DI  
LAVORO  
DEL PERSONALE  
DIPENDENTE IN  
MATERIA DI SMART  
WORKING**

## NORME DI RIFERIMENTO

**Legge 20.05.1970, n. 300  
(Statuto dei Lavoratori)  
(art. 4)**

**Legge 22.03.2017, n. 81  
(artt. 18-24)**

**D.P.C.M. 08.03.2020**

**D.P.C.M. 09.03.2020**

**D.P.C.M. 11.03.2020**

**D.P.C.M. 01.04.2020**

## QUESITO

**Quali controlli  
il DATORE DI  
LAVORO può  
legittimamente  
esercitare  
sul lavoratore in  
smart working?**

## DISPOSIZIONI NORMATIVE

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile, di cui all'art. 22 della legge 81/2017, disciplina anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

In assenza del suddetto accordo, che in ogni caso non potrà mai prevedere modalità in contrasto con l'art. 4 dello Statuto, il datore di lavoro non può avvalersi di modalità di controllo a distanza dello svolgimento della prestazione lavorativa da parte del dipendente (ad es. software di monitoraggio sull'uso del PC, accessi alla VPN aziendale, ecc.)

Il datore di lavoro potrà legittimamente prevedere modalità alternative di esercizio del proprio potere di direzione e controllo, come ad esempio sistemi di rendicontazione giornaliera o settimanale sulle prestazioni effettuate.

Il datore potrà, inoltre, svolgere su beni aziendali (pc, cellulari, casella e-mail) controlli mirati, proporzionati e non invasivi, finalizzati a riscontrare il sospetto di commissione di illeciti da parte del dipendente.

## COSA BISOGNA FARE?

**GESTIONE DEL  
RAPPORTO DI  
LAVORO  
DEL PERSONALE  
DIPENDENTE IN  
MATERIA DI SMART  
WORKING**

## NORME DI RIFERIMENTO

**Legge 22.03.2017, n. 81**  
(artt. 18-24)

**Decreto Regione Lombardia  
n. 3516 del 18.03.2020**  
(Addendum "Intervento per  
aziende in occasione  
dell'emergenza  
epidemiologica da COVID-  
19")

## QUESITO

**Esistono incentivi  
per le imprese  
che implementano  
modalità di lavoro  
agile?**

## DISPOSIZIONI NORMATIVE

La regione Lombardia ha emanato un bando a sostegno delle imprese che intendono implementare lo smart working per i propri dipendenti durante il periodo di emergenza COVID-19. Le candidature potranno essere presentate a partire dal 2 aprile 2020.

Ai soggetti beneficiari dell'agevolazione, è messo a disposizione un voucher aziendale, a fondo perduto, per la fruizione di:

- servizi di consulenza e formazione finalizzati all'adozione di un piano di smart working;
- acquisto di "strumenti tecnologici" funzionali all'attuazione del piano di smart working

Si consiglia alle imprese operanti nel territorio della Regione Lombardia di verificare il possesso dei requisiti previsti e di presentare domanda e a quelle operanti in altre regioni di verificare l'esistenza di incentivi analoghi.

## COSA BISOGNA FARE?

**GESTIONE DEL  
RAPPORTO DI  
LAVORO  
DEL PERSONALE  
DIPENDENTE**

## NORME DI RIFERIMENTO

**Titolo II  
(Misure a sostegno del  
lavoro)  
D.L. 17 MARZO 2020, n. 18  
(Decreto Cura-Italia)**

## QUESITO

**A quali misure di  
integrazione salariale  
possono accedere le  
imprese in crisi a  
causa dell'emergenza  
COVID-19?**

## SPUNTI

I datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa a causa dell'emergenza possono accedere al **trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO)** o all'**assegno ordinario**.

La domanda, con causale "emergenza COVID-19", può essere presentata con riferimento a periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020, per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

I periodi in questione non vengono conteggiati ai fini della durata massima complessiva prevista dalla legge.

## COSA BISOGNA FARE?

**GESTIONE DEL  
RAPPORTO DI  
LAVORO  
DEL PERSONALE  
DIPENDENTE**

## NORME DI RIFERIMENTO

**Titolo II  
(Misure a sostegno del  
lavoro)  
D.L. 17 MARZO 2020, n. 18  
(Decreto Cura-Italia)**

## QUESITO

**Quali sono le modalità  
di accesso alle misure  
di integrazione  
salariale «COVID-19»?**

## SPUNTI

La domanda deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

L'assegno ordinario viene concesso anche ai dipendenti di datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti (anziché 15).

I datori di lavoro sono dispensati dagli obblighi di informazione e consultazione sindacale, nonché dai termini ordinari di presentazione della domanda

L'informazione, la consultazione e l'esame congiunto devono in ogni caso essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva

## COSA BISOGNA FARE?

**GESTIONE DEL  
RAPPORTO DI  
LAVORO  
DEL PERSONALE  
DIPENDENTE**

## NORME DI RIFERIMENTO

**Titolo II  
(Misure a sostegno del  
lavoro)  
D.L. 17 MARZO 2020, n. 18  
(Decreto Cura-Italia)**

## QUESITO

**Quali misure sono  
previste per le imprese  
che beneficiano già di  
interventi straordinari?**

**Sono previste tutele  
per le imprese che  
non possiedono i  
requisiti per la CIGO o  
l'assegno ordinario  
«COVID-19»?**

## SPUNTI

I datori di lavoro che al 23 febbraio 2020 avevano in corso un trattamento di **integrazione salariale straordinario (CIGS)** o beneficiavano dell'**assegno di solidarietà**, possono presentare domanda di concessione del trattamento o dell'assegno ordinario.

La concessione del trattamento o dell'assegno ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario o l'assegno di solidarietà già in corso.

Le Regioni e Province autonome possono riconoscere, previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, trattamenti di **cassa integrazione in deroga**, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.

## COSA BISOGNA FARE?

**GESTIONE DEL  
RAPPORTO DI  
LAVORO  
DEL PERSONALE  
DIPENDENTE**

## NORME DI RIFERIMENTO

**Titolo II  
(Misure a sostegno del  
lavoro)  
D.L. 17 MARZO 2020, n. 18  
(Decreto Cura-Italia)**

## QUESITO

**Quali ulteriori misure in  
favore dei lavoratori  
sono previste dal  
Decreto Cura-Italia?**

## SPUNTI

**Divieto** per i datori di lavoro di avviare procedure **di licenziamento collettivo** ai sensi della Legge 223/1990 e di intimare **licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** per i 60 giorni successivi all'entrata in vigore del Decreto (17 marzo 2020).

**Congedo parentale straordinario**, di durata non superiore a 15 giorni, anche non continuativi, per i genitori di minori fino a 12 anni di età (con indennità pari al 50% della retribuzione) nonché per i genitori di figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni (senza diritto a indennità);

**Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting**, nella misura massima di 600 euro (1000 euro per il personale sanitario) in alternativa al congedo parentale straordinario.

**Aumento di ulteriori 12 giorni** - da fruire nei mesi di marzo e aprile 2020 - **del permesso mensile riconosciuto dalla legge 104/1992** ai lavoratori che assistono propri congiunti portatori di handicap.