

EMERGENZA COVID-19: RIENTRO IN AZIENDA DEI LAVORATORI CHE HANNO TRASCORSO LE FERIE IN PAESI ESTERI “A RISCHIO”

scritto da Francesco Cotini | Luglio 31, 2020

In merito alla gestione dei lavoratori che rientreranno in azienda dopo aver trascorso il periodo di ferie al di fuori del territorio nazionale, stante l'attuale diffusione della pandemia di COVID-19, occorrerà temperare il carattere personale della fruizione delle ferie da parte del lavoratore con gli obblighi di protezione che ricadono sul datore di lavoro nei confronti della popolazione aziendale complessivamente considerata.

Per questo motivo, con l'obiettivo di prevenire un eventuale contenzioso in materia, si ritiene opportuno che le aziende regolino preventivamente, già in occasione della concessione delle ferie estive, gli aspetti legati al rientro dei lavoratori in azienda, ponendo una particolare attenzione agli obblighi previsti dal Protocollo aziendale di salute e sicurezza e agli obblighi di quarantena e isolamento domiciliare a cui andrebbero incontro, una volta rientrati in Italia, nel caso si volessero recare in Paesi “a rischio”, come segnalati sul sito del Ministero della Salute.

E quindi, nell'ambito della corretta gestione del rapporto di lavoro, le imprese ben potranno sensibilizzare i propri dipendenti a fruire in maniera “responsabile” del periodo feriale, invitandoli ad evitare di soggiornare in Paesi esteri che comportino un maggior rischio di contagio, con la

potenziale conseguenza di pregiudicare il successivo rientro in azienda.

Tale posizione trova particolare conferma anche in una pronuncia della Corte di Cassazione (n. 1699 del 2011) che, trattando il caso, un po' particolare, di un lavoratore ammalatosi in vacanza, enuncia il seguente principio a valenza generale: ".....se pure è vero che il lavoratore è pienamente libero nel decidere come e dove utilizzare il periodo delle ferie, è altrettanto vero che siffatta libertà deve essere coniugata, alla stregua dei suddetti principi di correttezza e buona fede posti dagli artt. 1175 e 1375 c.c. che impongono alle parti del rapporto sinallagmatico di tenere comunque un comportamento che non pregiudichi la realizzazione delle rispettive posizioni di diritti ed obblighi, con l'esigenza che le scelte dallo stesso operate in materia non siano lesive dell'interesse del datore di lavoro a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa dedotta in contratto".

Questo insegnamento, già di per sé pienamente fondato e condivisibile, si rafforza laddove si tenga conto che, nel caso della pandemia, non entra in gioco solo l'interesse del datore "a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa dedotta in contratto" bensì anche l'interesse, di ben più ampia portata, della tutela della salute pubblica, in generale, e della comunità dei colleghi di lavoro, in particolare.

Alla luce di quanto sopra, il lavoratore, pur nel fruire liberamente del proprio periodo di ferie dovrà tenere rigorosamente conto degli obblighi di quarantena previsti dall'ordinamento italiano (sia nazionale che locale), in costante aggiornamento sulla base dell'andamento del numero

dei contagi.

In applicazione dei principi generali di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro, il lavoratore che si recherà all'estero sarà quindi tenuto a pianificare le proprie ferie evitando di esporsi a situazioni che generano l'obbligo di isolamento/quarantena, tanto nel Paese ospitante che al suo rientro in Italia.

Per questi motivi, oltre a ribadire l'importanza dell'applicazione (sia pur aggiornata alla nuova fase di gestione dell'emergenza) del Protocollo di sicurezza, si trasmette:

- una bozza di informativa da consegnare ai lavoratori prima del loro ingresso in ferie

- e, similmente a quanto previsto dallo stesso Protocollo durante la fase di lockdown, una dichiarazione negativa in ordine alla sua permanenza nei Paesi in black list o in merito agli obblighi di sottoposizione a quarantena/isolamento domiciliare dopo il rientro da Paesi esteri "a rischio".

All.ti

[Allegato 1_comunicato aziendale](#)

[Allegato 2_dichiarazione rientro](#)

IL MINISTERO DEL LAVORO INTERPRETA L'ESPRESSIONE "PERIODI DI SOSPENSIONE LAVORATIVA" CONTENUTA NELL'ART. 93, COMMA 1- BIS DELLA LEGGE N. 77/2020, DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 34/2020

scritto da Francesco Cotini | Luglio 31, 2020

Come comunicatoVi con informativa dello scorso 28 luglio, il Ministero del Lavoro, con una faq, ha dato la sua interpretazione dell'espressione "periodi di sospensione lavorativa" contenuta nell'art. 93, comma 1- bis. (cfr. testo della faq in calce).

La norma, come noto, ha imposto l'obbligo di proroga della durata dei contratti a termine, anche a scopo di somministrazione, e dei rapporti di apprendistato duale, appunto per un tempo corrispondente ai "periodi di sospensione lavorativa" che siano stati conseguenti all'emergenza epidemiologica.

Con la, ampiamente opinabile, motivazione che la proroga si giustificherebbe "al fine di evitare che la loro durata iniziale" (dei rapporti di lavoro a termine) "risulti di fatto ridotta per effetto di circostanze non imputabili al

lavoratore” il Ministero, con questa faq, amplia il novero dei “periodi di sospensione” che darebbero adito alla proroga.

Ed infatti il Ministero non si limita a considerare la vera e propria sospensione lavorativa derivante da periodi di cassa integrazione correlati all’epidemia ma inserisce anche, a titolo d’esempio, la fruizione delle ferie.

Va ricordato che già nel Protocollo del 14 marzo 2020, poi integrato dal Protocollo del 24 aprile 2020 (quest’ultimo recepito nel DPCM del 17 maggio del 2020), si raccomandava l’incentivazione delle ferie e dei congedi retribuiti come una delle misure prevenzionali per dare concreta e immediata attuazione al distanziamento sociale nei luoghi di lavoro, prima che fossero adottate quella serie di misure straordinarie che possiamo riassumere, esemplificativamente, sotto il nome di Cassa Covid.

E’ innegabile, però, che esista una chiara differenza, sia in termini di costo del lavoro ma anche in termini di (relativo) “vantaggio” per i lavoratori, tra fruizione delle ferie e sospensione dal lavoro per intervento della Cassa integrazione.

Ed invece con una valutazione, a dir poco, sommaria, che si innesta su una norma già di dubbia tenuta costituzionale, il Ministero accomuna queste due fattispecie perché, come detto, prevarrebbe la finalità di “evitare che il lavoratore presti la sua opera per un periodo ridotto per effetto di circostanze non imputabili al lavoratore”

E' facile replicare che le stesse circostanze non sono certamente imputabili neppure al datore di lavoro e, dunque, non si comprende proprio qual è la ratio della scelta di far subire a quest'ultimo gli effetti delle medesime circostanze.

Premesso, pertanto, un deciso dissenso sui contenuti della faq, si ritiene che, ove si volesse dar corso a quell'indicazione, andranno presi in considerazione solo e soltanto i periodi di ferie (e, al più, gli istituti contrattuali assimilabili come Rol, Par, permessi ex festività) che le imprese abbiano eventualmente utilizzato per far fronte agli effetti derivanti dalla pandemia ma non certamente periodi di ferie fruiti ma non connessi con l'evento pandemico.

Questa "distinzione" tra periodi di ferie, non di facile attuazione, si può prestare a contestazioni e può, pertanto, essere fonte di contenzioso, ma è una eventualità da verificare per cercare di "contenere" gli effetti, già molto pesanti, di una norma che ha aspetti fortemente critici.

Peraltro, trattandosi di una proroga, il "recupero" dei periodi di sospensione non può riferirsi che a contratti in essere al momento dell'entrata in vigore della legge di conversione, ossia il 19 luglio 2020.

TESTO DELLA FAQ

Come deve essere inteso il riferimento ai contratti a termine per la cui durata è prevista la proroga dall'articolo 3, comma

1-bis del D.L. Rilancio? Cosa si intende per “periodi di sospensione lavorativa”? Quali sono gli obblighi occupazionali?

La legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del D.L. n. 34/2020 (c.d Decreto Rilancio) ha aggiunto il comma 1-bis all'articolo 93, disponendo che il termine dei contratti a termine, anche in somministrazione, e dei rapporti di apprendistato è prorogato per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Tale previsione, pertanto, si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato che non siano a tempo indeterminato, proprio al fine di evitare che la loro durata iniziale risulti di fatto ridotta per effetto di circostanze non imputabili al lavoratore. Ad esempio, ricadono nella proroga della durata:

- i contratti di lavoro a termine, ivi inclusi quelli stagionali;
- i contratti in somministrazione a tempo determinato, intendendosi il rapporto di lavoro che intercorre tra l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore;
- i contratti di apprendistato, intendendosi quelli per il conseguimento di una qualifica e il diploma professionale e quelli di alta formazione e ricerca, limitatamente alla durata del periodo che precede la qualificazione.

Nel “periodo di sospensione” vanno compresi sia i periodi di fruizione di un ammortizzatore sociale Covid-19, sia l'inattività del lavoratore in considerazione della sua sospensione dall'attività lavorativa in ragione delle misure di emergenza epidemiologica da Covid-19 (es. fruizione di ferie).

In tutti questi casi il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla data di scadenza originaria, deve effettuare la

comunicazione obbligatoria di proroga, modificando il termine inizialmente previsto per un periodo equivalente a quello di sospensione dell'attività lavorativa.

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

 https://www.confindustria.sa.it/wp-content/uploads/2020/07/Selezione-articoli_31_07_2020.pdf

Gambardella «Dopo la crisi evitare la fuga dei giovani»

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

[Articolo_31_07_2020_1](#)

**Giovani Imprenditori,
Gambardella è il nuovo**

Presidente

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

[Articolo_31_07_2020_3](#)

Rete fognaria, intesa “salva-Sarno”

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

[Articolo_31_07_2020_4](#)

Fiume Samo, 41 scarichi abusivi sanzionati per 50mila euro

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

[Articolo_31_07_2020_6](#)

Produzione ferma, operai

senza certezze

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

[Articolo_31_07_2020_7](#)

Maccaferri, operai in corteo a Bologna

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

[Articolo_31_07_2020_8](#)

CiShoppo, negozianti in vetrina gratis «Ecco l'appper rilanciare il commercio»

scritto da Annamaria Laurenzano | Luglio 31, 2020

[Articolo_31_07_2020_9](#)