EMERGENZA COVID-19/PROROGA AL 15 OTTOBRE 2020 DELLO STATO DI EMERGENZA E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

scritto da Marcella Villano | Luglio 31, 2020

Il 29 luglio scorso il Consiglio dei ministri ha deliberato la **proroga fino al 15 ottobre 2020 dello stato d'emergenza connesso al COVID-19**. Conseguentemente, il Governo ha adottato il **DL n. 83/2020**, in vigore da ieri, che estende fino a tale data la vigenza di alcune disposizioni legislative legate allo stato di emergenza.

Il riferimento è, in particolare, a:

- il DL n. 19/2020 (art. 1, co. 1), che consente **l'adozione delle misure di contenimento**, mediante DPCM, ordinanza del Ministro della salute e, nelle more dell'adozione di tali atti e con efficacia limitata fino a tale momento, mediante provvedimenti urgenti regionali;
- il DL n. 33/2020 (art. 3, co. 1) che, tra l'altro, contiene **misure sulla limitazione della circolazione infra-regionale, interregionale e da e verso l'estero,** nonché sui Protocolli e sulle Linee Guida di sicurezza anti-contagio per l'esercizio delle attività economiche e sulle sanzioni previste in caso di inosservanza delle misure di contenimento.

Inoltre, nell'allegato 1 del nuovo DL n. 83, è riportato l'**elenco di specifiche misure**, adottate durante lo stato di

emergenza, **la cui vigenza è prorogata fino al 15 ottobre 2020**. Al riguardo, il DL specifica che le disposizioni non comprese nell'allegato 1 e aventi vigenza connessa o correlata alla precedente scadenza dello stato di emergenza (31 luglio 2020) sono applicabili fino a oggi (31 luglio 2020).

Quanto alle disposizioni indicate nell'allegato 1 del nuovo DL n. 83 di maggiore interesse per le imprese, segnaliamo quelle su:

- la produzione, importazione e commercio di mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale in deroga alle vigenti disposizioni (art. 15, co. 1 del DL n. 18/2020);
- lo svolgimento delle sedute e riunioni delle associazioni private anche non riconosciute e delle fondazioni, nonché delle società, comprese le cooperative e i consorzi (art. 73 del DL n. 18/2020);
- l'operatività del Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica (art. 122, co. 4 del DL n. 18/2020);
- la sospensione de termini di accertamento e di notifica delle sanzioni per inottemperanza dell'obbligo di fornire dati statistici (art. 81, co. 2 del DL n. 34/2020);
- il lavoro agile, salvo il diritto al medesimo lavoro agile per i dipendenti del settore privato genitori di un figlio minore di anni 14, diritto che rimane vigente **fino al 14 settembre 2020** (art. 81, co. 2 del DL n. 34/2020);
- il pagamento dei SAL in deroga ai limiti fissati nell'ambito dei contratti di appalto per interventi di edilizia scolastica e la semplificazione delle procedure per l'adozione degli atti e dei decreti relativi all'assegnazione delle risorse in materia di edilizia

scolastica (art. 232, co. 4 e 5 del DL n. 34/2020).

Inoltre, sono stati riavviati i tavoli di confronto con il Ministero del lavoro per aggiornare il **Protocollo su salute e sicurezza adottato** il 14 marzo e integrato il 24 aprile scorso e che cesserà la propria validità al termine dello stato di emergenza. Nello specifico, **le misure in materia di lavoro agile e sicurezza sui luoghi di lavoro** previste dal DL 83/2020, **sono oggetto di nostra news dedicata, cui rinviamo per tutti gli approfondimenti.**

Infine, il DL dispone che, nelle more delle nuove misure di contenimento e comunque per non oltre 10 giorni dalla sua entrata in vigore, quindi **fino al 9 agosto** prossimo, continua ad applicarsi il DPCM 14 luglio 2020 (di cui abbiamo dato notizia con la precedente comunicazione del 15 luglio).

DL 83-2020 proroga scadenze Covid

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 contemperare 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 contezioso 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 attualizzata 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