



Olginate, 24 febbraio 2020

Prot.12/20

#lavoro

Spett.le Cliente  
Loro Sede

## **CORONAVIRUS**

### **A tutti i Clienti ed a tutti i ns. Collaboratori di Studio**

di fronte alla situazione che si è generata per i primi casi di contagio in Italia da *Coronavirus*, è nostra intenzione fornire alcune indicazioni generali di carattere operativo, che riguardano aspetti inerenti la gestione del personale delle Nostre Aziende.

E' complicato individuare la soluzione e le conseguenze di fronte a immaginabili situazioni che, molto probabilmente, si potrebbero verificare.

Tuttavia, con la presente, Vi indichiamo il nostro parere in merito, con la rassicurazione che, se e quando il ns. Legislatore e/o la ns. P.A., dovesse fornire chiarimenti o novità in merito, ci impegneremo per darvene tempestiva comunicazione.

Ciò premesso si ritiene che:

1) **nei casi di sospensione delle attività lavorative presso il Comune o la regione in cui è ubicata l'unità produttiva**, per ordine dell'autorità pubblica, per la corretta gestione delle assenze e la relativa esposizione sul LUL bisogna tener presente che si tratta di assenze non imputabili al datore di lavoro e pertanto si ritiene che il datore di lavoro non sia obbligato a pagare la retribuzione né a versare i contributi. I datori di lavoro che rientrano nel relativo campo di applicazione potranno probabilmente anche richiedere la cassa integrazione guadagni, ma sul tema ad oggi, non sono chiare le modalità procedurali da adottare.

2) **nel caso in cui qualche Vs. lavoratore fosse posto in quarantena**, l'assenza sarebbe certamente giustificata, ma qualora non sia riscontrabile dal medico alcun sintomo influenzale, lo stesso non potrà essere posto in malattia con conseguente perdita della retribuzione. Tutto ciò salvo provvedimenti di segno opposto (malattia automatica), di cui tuttavia, ad oggi, non risultano adottati provvedimenti ufficiali. In questi casi potrà essere opportuno quindi fruire di ferie o permessi oppure, laddove possibile, organizzare l'attività in telelavoro.



imprese con sede in zone non destinarie di provvedimenti di emergenza: qualora sia l'impresa a decidere, di propria iniziativa, di sospendere l'attività lavorativa, la retribuzione è comunque dovuta, a meno che non sia possibile dimostrare che, a fronte di un concreto rischio di contagio, sia stato inevitabile adottare misure di prevenzione e sanificazione degli ambienti;

3) **lavoratore che decida volontariamente di non andare al lavoro** (anche per assistenza ai figli a causa delle chiusure delle scuole di ogni ordine e grado): in questo caso non matura alcun diritto alla retribuzione (salva la possibilità di pagare ferie e/o permessi). Dubbia una valutazione aprioristica, generale ed astratta sulla rilevanza disciplinare della fattispecie.

4) **trasferte**: sull'argomento non mi risultano emanati Provvedimenti o Regolamenti recenti. L'imprenditore è certamente tenuto ad accortezze ulteriori nei riguardi dei lavoratori in trasferta o distacco presso unità produttive con sede in Cina o in aree geografiche comunque ritenute "a rischio" (e quindi, a questo punto, anche nelle note aree del nord Italia). Ciò in quanto anche in tali ipotesi rimane fermo l'obbligo datoriale di attuare specifiche misure di sicurezza calibrate anche in funzione delle condizioni sanitarie (si veda l'interpello Ministero del Lavoro n. 11/2016) del luogo della prestazione. In tali ipotesi la tendenza appare quella di ritenere legittimo (e dunque irrilevante ai fini disciplinari) l'eventuale rifiuto opposto dal dipendente, in ragione dell'epidemia, al provvedimento di trasferta o distacco.

### Misure per la sicurezza dei lavoratori

Al di là dell'analisi dei casi concreti, i datori di lavoro sono probabilmente tenuti a rivedere e integrare il **Documento di Valutazione dei rischi**, alla luce della presenza del nuovo rischio biologico collegato al virus, sia per affrontare il nuovo pericolo biologico, sia per fornire ai lavoratori tutti gli strumenti di tutela laddove è necessario.

Il datore di lavoro, infatti, è responsabile in prima persona della salute e della sicurezza dei lavoratori. Se ne deduce che, visti i rischi del coronavirus, è tenuto ad aggiornare il DVR, individuando ogni misura di protezione del personale e a garantire adeguata formazione ai vari responsabili di pronto intervento presenti in azienda e ai lavoratori.

L'informazione da fornire dovrà senz'altro contenere le raccomandazioni fornite dal Ministero della Salute con la circolare n. 1141/2020:

- lavarsi frequentemente ed accuratamente le mani;
- curare l'igiene delle scrivanie e delle superfici con disinfettanti a base di cloro o alcool;
- evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute;
- non toccare occhi, naso e bocca con le mani;
- coprire naso e bocca se si starnutisce o si tossisce;



- contattare il numero verde 1500 in caso di necessità.

È inoltre opportuno attivare procedure di informazione dei lavoratori e dotare di *dispenser* igienizzante per le mani in tutti gli ambienti comuni e i luoghi a rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei cittadini.

### **Disposizioni speciali Regione Lombardia**

La Regione Lombardia, già colpita da alcuni casi di contagio da *Coronavirus*, ha predisposto, insieme al Ministero della Salute, una specifica ordinanza che prevede, tra l'altro:

1) *la sospensione di manifestazioni o iniziative di qualsiasi natura, di eventi e di ogni forma di riunione in luogo pubblico o privato, anche di carattere culturale, ludico, sportivo e religioso, anche se svolti in luoghi chiusi aperti al pubblico*; al riguardo mi permetto di giudicare troppo generica l'espressione letterale "ogni forma di riunione in luogo privato" dato che parrebbe riconducibile, ad esempio, all'attività ordinaria di qualsiasi ambiente di lavoro. Tuttavia, considerate ed ascoltate le dichiarazioni a mezzo stampa delle ns. Istituzioni, parrebbe escludersi il blocco delle attività lavorative (ad eccezione del Territorio del Lodigiano). Rimane il fatto, tuttavia, che ad esempio in **Veneto**, la formulazione è stata meno ampia e più comprensibile: *Sospensione di manifestazioni o iniziative di qualsiasi natura, di eventi, in luogo pubblico o privato, sia in luoghi chiusi che aperti al pubblico, anche di natura culturale, ludico, sportiva e religiosa* limitandosi esplicitamente solo alle "manifestazioni ed eventi". Inoltre si ritiene che il suddetto comma vieti lo svolgimento di riunioni collettive aziendali / sindacali per le quali si consiglia di disporre una proroga.

2) la sospensione dei servizi educativi dell'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado, nonché della frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, corsi professionali, master, corsi per le professioni sanitarie e università per gli anziani ad esclusione degli specializzandi e tirocinanti delle professioni sanitarie, salvo le attività formative svolte a distanza;

3) la sospensione dei servizi di apertura al pubblico dei musei e degli altri istituti e luoghi della cultura.

È inoltre prevista la chiusura delle manifestazioni fieristiche, **di bar dalle 18 alle 6** e degli **esercizi aventi sede dentro i centri commerciali** nelle giornate di sabato e domenica.

Quest'ultima previsione non parrebbe riconducibile ai Ristoranti (salvo quelli all'interno di centri commerciali). In assenza di migliori o ulteriori chiarimenti ufficiali, si ritiene che in caso di esercizio congiunto (Bar e Ristorante), il solo servizio **bar** sia da disattivare nella suddetta fascia oraria.

Per lo Studio,

Dott. Nico Gilardi

