

Le misure per i datori di lavoro nel DPCM 8 marzo 2020

Come muoversi liberamente nelle aree a contenimento rafforzato, gestire aziende e studi professionali per evitare contagi su tutto il territorio nazionale, applicare smart working e ferie dei lavoratori dipendenti. Inoltre, cosa è vietato e cosa si può fare nelle prossime settimane: nella circolare n.5/2020 della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro tutte le indicazioni esplicative e la modulistica per applicare le disposizioni contenute nel DPCM 8 marzo 2020.

A seguito dell'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020, pubblicato in GU n. 59 del medesimo giorno, per la nazione si è delineata una nuova geografia, con una nuova grande zona di cordone sanitario, che include una intera regione e 14 province (definite "aree a contenimento rafforzato"), e il resto del territorio italiano, e con regole ben precise che si propongono, fino al prossimo 3 aprile, di ripensare la vita quotidiana del nostro Paese per riuscire a contenere il diffondersi del Covid-19.

La presente circolare si divide in due parti:

1. sintesi e analisi dei provvedimenti del citato DPCM 8.3.2020, con distinzione dei relativi effetti all'interno e all'esterno della "aree a contenimento rafforzato" individuate dall'articolo 1, con particolare attenzione sugli effetti registrati dai rapporti di lavoro;
2. analisi degli strumenti di gestione del rapporto di lavoro previsti dallo stesso DPCM (fruizione delle ferie e congedi e utilizzo del lavoro agile), con illustrazione di procedure e formulari per aiutare tutti gli operatori del mercato a gestire il rapporto di lavoro subordinato, secondo le esigenze straordinarie dettate dall'attuale emergenza sanitaria.

1. Le nuove “aree a contenimento rafforzato” ed i limiti alla mobilità esterna ed interna

Dall’analisi della normativa, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, oltre all’evidente ampliamento della zona sottoposta a controllo specifico, c.d. “aree a contenimento rafforzato” (adesso identificate nell’intera regione Lombardia e in altre 14 province esplicitamente individuate: Modena, Parma, Piacenza, Reggio Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso e Venezia), emerge immediatamente il diverso regime dettato per la mobilità della popolazione. Nel DPCM 1° marzo, abrogato così come quello del 4 marzo, da quest’ultimo in esame (art. 5, co. 3), era disposto il divieto assoluto di allontanamento e ingresso nella c.d. “zona rossa”, costituita dai comuni individuati con l’allegato 1, e quindi la conseguente impossibilità di entrare e/o uscire dalle citate zone.

Il DPCM 8 marzo, invece, sebbene prescriva all’art. 1, co. 1, di evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita dai territori indicati, nonché all’interno dei medesimi territori, fa salva la possibilità di superare tale restrizione quando gli spostamenti siano motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute. È consentito, infine, il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza.

Il divieto introdotto col DPCM del 1° marzo pertanto, in attesa di eventuali ulteriori istruzioni, appare oggettivamente *relativizzato* in funzione della sussistenza delle esigenze previste dalla norma.

Per ciò che concerne le motivazioni che giustificano gli spostamenti delle persone fisiche, è necessario individuare il significato corretto – e soprattutto univoco – da assegnare all’espressione “*comprovate esigenze lavorative*”. Definire i canoni attraverso i quali i diretti interessati possano dimostrare l’esigenza lavorativa che consenta loro di ovviare alla restrizione di mobilità, altrimenti assegnata alla nuova delimitazione delle “aree a contenimento rafforzato”, individuando il significato da assegnare alla previsione. Se cioè questo sia da intendere nel senso della eccezionalità e residualità della possibilità di tale riconoscimento e della necessità di fornire specifica documentazione in tal senso, o se tale eventualità sia comunque riconosciuta in ogni caso in cui per effetto di qualsiasi “*esigenza lavorativa*” occorra comunque accedere o muoversi all’interno delle zone individuate con il DPCM, a prescindere da qualsiasi distinzione rispetto al tipo di attività lavorativa (ad esempio sia essa di natura subordinata, autonoma o professionale).

Appare possibile propendere per questa seconda accezione più ampia, grazie a due elementi:

- a) l'esplicito pronunciamento del MIT, che con la nota dell'8 marzo, emessa a poche ore dalla pubblicazione del DPCM, ha chiarito che le limitazioni introdotte non vietano gli spostamenti per comprovati motivi di lavoro, nello specifico dei transfrontalieri e degli autotrasportatori, *“salvo che siano soggetti a quarantena o che siano risultati positivi al virus, i transfrontalieri potranno quindi entrare e uscire dai territori interessati per raggiungere il posto di lavoro e tornare a casa. Gli interessati potranno 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”*. Per quanto riguarda le merci poi, queste *“possono entrare ed uscire dai territori interessati. Il trasporto delle merci è considerato come un'esigenza lavorativa: il personale che conduce i mezzi di trasporto può quindi entrare e uscire dai territori interessati e spostarsi all'interno degli stessi, limitatamente alle esigenze di consegna o prelievo delle merci”*;
- b) il dato testuale dello stesso DPCM dell'8 marzo, che sempre con l'art. 1, alla lettera o), consente l'esercizio *“delle attività commerciali diverse da quelle (soggette a specifiche ed esplicite restrizioni) a condizione che il gestore garantisca un accesso ai a condizione che il gestore garantisca un ai predetti luoghi con modalità contingentate o comunque idonee a evitare assembramenti di persone, tenuto conto delle dimensioni e delle caratteristiche dei locali aperti al pubblico, e tali da garantire ai frequentatori la possibilità di rispettare la distanza di almeno un metro di cui all'allegato 1 lettera d)”*, confermando così la non eccezionalità dello svolgimento di una prestazione lavorativa che richiede perciò la necessità di recarsi sul posto di lavoro, quando non sono applicabili le alternative adesso previste dalla lettera e) dell'art. 1 (*ferie e permessi*) e dalla lettera r) dell'art. 2 (*lavoro agile*).

Auspiciando un intervento definitivo di interpretazione autentica, pare potersi comunque affermare che le *“comprovate esigenze lavorative”*, che possono giustificare la mobilità all'interno, da e per le nuove *“aree a contenimento rafforzato”*, non debbano necessariamente rivestire il carattere della eccezionalità o urgenza o indifferibilità, potendole intendere riferite, alla luce di quanto emerge dalla norma e dai primi chiarimenti di prassi, alle ordinarie esigenze richieste dalle modalità attraverso le quali si è tenuti a rendere la prestazione lavorativa.

Allo stesso modo, non appaiono essere richiesti particolari adempimenti di forma affinché tali esigenze siano dimostrate, potendo essere sufficiente anche la sola auto-dichiarazione degli interessati, come confermato dal Comunicato Stampa diramato dal Ministero dell'Interno che riporta la

direttiva ai Prefetti per l'attuazione dei controlli nelle "aree a contenimento rafforzato". Il Ministero specifica che l'autodichiarazione potrà essere resa anche estemporaneamente durante la verifica della legittimità dello spostamento, attraverso la compilazione da parte dei cittadini di moduli forniti dalle forze di polizia.

Tale direttiva rammenta che la violazione delle disposizioni sulla mobilità personale, come previsto dall'art. 4, co. 2, del DPCM 8 marzo 2020, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, è punito ai sensi dell'art. 650 c.p., che persegue chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica, o d'ordine pubblico o d'igiene, punendolo con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda fino a 206 euro.

Neppure, infine, risulta sussistere alcun elemento che possa escludere la riconducibilità, all'interno della giustificabilità data dalle esigenze in discorso, di qualsiasi natura della prestazione lavorativa, a prescindere dalla sua qualificazione, sia essa subordinata, autonoma, autonomo-professionale, in tutti i casi da giustificare in caso di verifica mediante autodichiarazione.

1.1 I provvedimenti nelle zone esterne alle cd. "aree a contenimento rafforzato"

Il nuovo decreto compendia tutte le misure per il contrasto e il contenimento sull'intero territorio nazionale, abrogando espressamente i precedenti DPCM del 1° e del 4 marzo 2020 (art. 5, co. 3, DPCM 8.3.2020).

In particolare, all'art. 2, co. 1, è disposta:

- alla lettera b), la **sospensione** in tutta Italia di **manifestazioni, eventi e spettacoli** anche cinematografici, teatrali, sia in luogo pubblico sia privato (mentre il precedente DPCM tollerava tali manifestazioni nel caso in cui avessero consentito di mantenere le condizioni di sicurezza di cui all'allegato 1, con particolare riferimento alla distanza interpersonale di almeno 1 metro), *"i cinema così come i teatri fino al 3 aprile dovranno dunque sospendere gli spettacoli, contrariamente a quanto svolto finora (sale con posti 'a scacchiera' con distanza di sicurezza)";*

- alla lettera c), la **sospensione** delle attività di **pub, scuole di ballo, sale giochi, scommesse, bingo, discoteche e locali assimilati, con sanzione della sospensione dell'attività in caso di violazione**, *"tutti i locali dove si prevede l'assembramento di persone e il loro stretto contatto, di intrattenimento serale esemplificati da pub, discoteche e simili fino al 3.4.2020 dovranno sospendere le attività";*
- alla lettera d), la **sospensione** dell'apertura al pubblico di **musei, istituti, luoghi di cultura** cioè biblioteche e archivi, le aree e i parchi archeologici, i complessi monumentali, *"non sarà possibile visitare*

mostre e musei, anche se con forme ordinate di coda e ingressi come visto nei giorni precedenti. Anche le biblioteche, come quelle universitarie, non potranno fornire servizi al pubblico, rimanendo non accessibili”;

- alla lettera e), la limitazione nelle attività di ristorazione e bar con l'impegno da parte dei gestori di fare rispettare la distanza interpersonale di almeno 1 metro, anche in questo caso con la sanzione in caso di trasgressione è la sospensione dell'attività lavorativa, *“a differenza delle nuove aree a contenimento rafforzato di cui all'art. 1 non si istituisce un 'coprifuoco' dalle 6 alle 18, ma si istituisce l'obbligo di mantenere la distanza interpersonale. Nel caso di locali di ristorazione di dimensioni contenute, tali da non consentire la disposizione di clienti a distanza di 1 metro, la naturale evoluzione consisterà nell'attività di ritiro presso il locale e pronta consegna delle pietanze a domicilio, con possibili potenziamenti delle attività dei cd. riders”;*
- alla lettera f), le disposizioni per tutti gli altri esercizi commerciali (diversi dalla ristorazione) che dovranno porre in essere tutte le misure per consentire l'accesso in modo contingentato, evitando l'assembramento dei clienti e consentendo il rispetto della distanza di almeno 1 metro fra le persone, alla lettera anche se appartenenti allo stesso gruppo (si fa riferimento alla distanza di 1 metro fra i visitatori);
- alla lettera h), la conferma della sospensione fino al 15.3.2020 di servizi educativi, di infanzia, scuole di ogni ordine e grado, università incentivando la formazione a distanza; sono altresì sospese le attività formative di tirocinio con l'eccezione confermata delle specializzazioni e dei tirocini per professioni sanitarie, le scuole dei Ministeri degli Interni, Economia e Finanze, Difesa, *“con nuovo obbligo di rispetto della distanza di sicurezza”;*
- alla lettera u), nell'ambito dei penitenziari ed istituti penali per minorenni, gli ingressi di nuovi detenuti in condizione di isolamento con valutazione di misure di detenzione domiciliare; inoltre i colloqui coi detenuti sono svolti ordinariamente in modalità audio o video; nel caso di colloqui di persona sarà rispettata una distanza di due metri;
- alla lettera v), la sospensione delle cerimonie sia civili sia religiose, comprese quelle funebri; i luoghi di culto come chiese, sinagoghe, moschee e templi non sono obbligati alla chiusura al pubblico, ma devono garantire le misure di sicurezza interpersonali conformemente alla propria dimensione, *“le chiese e i luoghi di culto non saranno automaticamente chiuse, ma dovranno ripensare le modalità di distribuzione dei fedeli all'interno delle strutture, per consentire il rispetto della distanza interpersonale di un metro; nella stessa giornata*

del'8 marzo la Cei ha diramato un comunicato attraverso cui ufficializza la ricezione del DPCM con la contestuale sospensione di messe ed esequie fino al 3 aprile incluso”;

- alla lettera z), il divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora per tutti coloro che sono sottoposti in quarantena o risultati in ogni caso positivi al virus Covid-19.

Nel caso di alcune regioni , la singola Amministrazione potrà deliberare misure complementari più estensive, come avvenuto - a titolo di esempio - nella giornata dell'8 marzo con Delibera Presidenziale n. Z00004 della Regione Lazio, la quale ha previsto per tutti coloro che nei 14 giorni antecedenti alla data di pubblicazione del DPCM 8 marzo 2020 hanno fatto ingresso, stanno facendo o faranno ingresso nella Regione Lazio provenienti dalle aree a contenimento rafforzato l'obbligo di segnalarlo a una numerazione dedicata, osservando la permanenza domiciliare; viene altresì previsto l'obbligo da parte dei vettori ferroviari, aerei e dei gestori della rete autostradale di acquisire e mettere a disposizione l'elenco nominativo dei viaggiatori provenienti dalle aree a contenimento rafforzato; la medesima Delibera ha previsto la sospensione delle attività di palestre, piscine e centri benessere, quale forma di maggiore cautela rispetto alle previsioni del DPCM.

1.2 Quadro sinottico del DPCM 8.3.2020

Si sintetizza di seguito il quadro sinottico dei provvedimenti disposti dal DPCM 8.3.2020 dentro e al di fuori della Aree a contenimento rafforzato:

	AREE A CONTENIMENTO RAFFORZATO	INTERO TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA AREE A CONTENIMENTO RAFFORZATO
Spostamenti lavoratori dipendenti	Solo per comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute, attestati mediante autodichiarazione rilasciata su moduli forniti alle forze di polizia	Libero
Spostamento lavoratori autonomi	Solo per comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute, attestati mediante autodichiarazione rilasciata su moduli forniti alle forze di polizia	Libero
Spostamento delle merci	considerato come un'esigenza lavorativa: il personale che conduce i mezzi di trasporto può quindi	Libero

	AREE A CONTENIMENTO RAFFORZATO	INTERO TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA AREE A CONTENIMENTO RAFFORZATO
	entrare e uscire dai territori interessati e spostarsi all'interno degli stessi, limitatamente alle esigenze di consegna o prelievo delle merci.	
Rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza	Possibile in ogni caso	Possibile in ogni caso
Soggetti sottoposti alla misura della quarantena ovvero risultati positivi al virus	Divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora	Divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora
Attività di ristorazione e bar	Obbligo orario di apertura dalle 6,00 alle 18.00, con dovere, a carico del gestore, di predisporre le condizioni per garantire la possibilità del rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro, con sanzione della sospensione dell'attività in caso di violazione	Non si riscontrano vincoli orari, ma bisogna far rispettare la distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro, con sanzione della sospensione dell'attività in caso di violazione
Attività commerciali	Consentite a condizione che il gestore garantisca un accesso ai predetti luoghi con modalità contingentate o comunque idonee a evitare assembramenti di persone, tenuto conto delle dimensioni e delle caratteristiche dei locali aperti al pubblico, e tali da garantire ai frequentatori la possibilità di rispettare la distanza di almeno un metro	Consentite a condizione che il gestore garantisca l'adozione di misure organizzative tali da consentire un accesso ai predetti luoghi con modalità contingentate o comunque idonee ad evitare assembramenti di persone, nel rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro tra i visitatori
Medie e grandi strutture di vendita, nonché gli esercizi commerciali presenti all'interno dei centri commerciali e dei mercati	Nelle giornate festive e prefestive sono chiuse	Non si riscontrano obblighi di chiusura, salvo possibili interventi regionali
Attività di palestre, centri sportivi, piscine, centri natatori, centri benessere, centri termali (fatta eccezione per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza), centri culturali, centri sociali, centri ricreativi	Sospese	Non si riscontrano obblighi di sospensione ma è facoltà delle Regioni prevedere disposizioni differenti. La regione Lazio ha disposto con decorrenza immediata e fino a nuove disposizioni, in aggiunta alle misure di cui al DPCM 8 marzo 2020, la sospensione sul territorio regionale delle seguenti attività:

	AREE A CONTENIMENTO RAFFORZATO	INTERO TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA AREE A CONTENIMENTO RAFFORZATO
		piscine, palestre, centri benessere.
Congressi, le riunioni, i meeting e gli eventi sociali, nonché attività convegnoistica e congressuale	Sospesa	Sospesa
Attività di pub, scuole di ballo, sale giochi, sale scommesse e sale bingo, discoteche e locali assimilati	Sospese	Sospese
Apertura dei musei e degli altri istituti e luoghi della cultura	Sospesa	Sospesa
Servizi educativi per l'infanzia e le attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché la frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, comprese le Università etc.	Sono sospesi fino al 3 aprile 2020	Sono sospesi fino al 15 marzo 2020
Modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti	Consentita	Consentita
Impianti comprensori sciistici	Chiusi	Aperti
Apertura luoghi di culto	Condizionata all'adozione di misure organizzative tali da evitare assembramenti di persone, tenendo conto delle dimensioni e delle caratteristiche dei luoghi, e tali da garantire ai frequentatori la possibilità di rispettare la distanza tra loro di almeno un metro. Sospensione di cerimonie civili e religiose, ivi comprese quelle funebri. Come recepito dalla CEI, sono sospese fino al 3 aprile le celebrazioni di messe ed esequie.	Condizionata all'adozione di misure organizzative tali da evitare assembramenti di persone, tenendo conto delle dimensioni e delle caratteristiche dei luoghi, e tali da garantire ai frequentatori la possibilità di rispettare la distanza tra loro di almeno un metro. Sospensione di cerimonie civili e religiose, ivi comprese quelle funebri. Come recepito dalla CEI, sono sospese fino al 3 aprile le celebrazioni di messe ed esequie.
Farmacie, parafarmacie e punti vendita di generi alimentari	La chiusura non è disposta, ma il gestore è chiamato a garantire comunque il rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di un metro, con sanzione della	La chiusura non è disposta, ma il gestore è chiamato a garantire comunque il rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di un metro, con

	AREE A CONTENIMENTO RAFFORZATO	INTERO TERRITORIO NAZIONALE AL DI FUORI DELLA AREE A CONTENIMENTO RAFFORZATO
	sospensione dell'attività in caso di violazione	sanzione della sospensione dell'attività in caso di violazione
Periodi di congedo ordinario e di ferie	Si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera r) in tema di lavoro agile	Qualora sia possibile, si raccomanda ai datori di lavoro di favorire la fruizione di periodi di congedo ordinario o di ferie

2. Gli strumenti a disposizione del datore di lavoro

Al fine di contenere la mobilità delle persone, riducendo così le possibilità di contagio, alla lettera e) del co. 1 dell'art. 1 del DPCM, *“si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera r)”*, ovvero il ricorso al lavoro agile.

È difficile assegnare un significato di cogenza a tale raccomandazione, considerate la formulazione incerta e l'assenza di previsioni sanzionatorie per la sua eventuale violazione. Il legislatore dimostra soltanto la conferma della propria preoccupazione rispetto allo spostamento delle persone nell'area oggetto della prescrizione e “caldeggia”, ove possibile, il ricorso agli istituti suggeriti, quale alternativa alla prestazione lavorativa resa in modo tradizionale, che implichi la necessità di compiere con l'ordinaria frequenza il tragitto casa-lavoro.

È evidente che la discrezionalità organizzativa in relazione a tali opzioni rimane in capo al datore di lavoro, in via ordinaria, giusto il tenore *consultivo* della previsione.

2.1 Il lavoro agile

Il lavoro agile di natura emergenziale trova ora riferimento all'art. 2 co. 1 lett. r del DPCM 8 marzo 2020, il quale replica il testo già disposto dal DPCM 4 marzo 2020, art. 1 co. 1 lett. n, ovvero:

“la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro”.

Come già sintetizzato nell'[Approfondimento di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro del 5 marzo](#) scorso, per potere legittimamente avviare la prestazione di lavoro agile in modalità emergenziale sarà, dunque, necessario:

- a) fornire in modalità telematica (e-mail, PEC, etc.), al dipendente e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, l'informativa sulla sicurezza prevista dall'art. 22 della L. 81/2017, di cui è stata resa disponibile una [copia utilizzabile sul portale web dell'Inail](#);

- b) depositare la comunicazione obbligatoria sul portale entro 5 giorni dall'avvio della prestazione di lavoro agile, intesa quale trasformazione del rapporto di lavoro.

Si segnala anche che il governo ha promosso, attraverso specifica [piattaforma](#), una iniziativa di solidarietà 'digitale' secondo la quale numerosi provider di telefonia, servizi informatici e formazione IT mettono a disposizione connessioni internet, [webinar](#), piattaforme di *call conference* e altri strumenti, in modo gratuito, per agevolare la promozione del lavoro agile e della formazione in remoto.

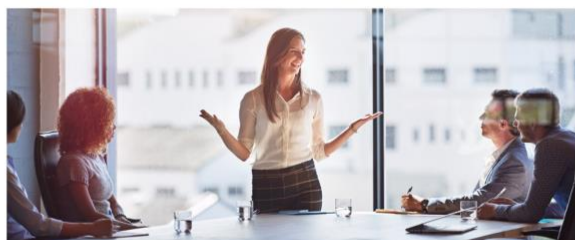
Procedura di deposito massivo aggiornata

Il datore di lavoro depositerà, in seguito agli ultimi aggiornamenti del portale, esclusivamente un elenco massivo in formato .xls, che attesti i dati anagrafici e assicurativi dei lavoratori coinvolti dal lavoro agile. Nel campo "data di sottoscrizione dell'accordo" sarà poi inserita la data di inizio della prestazione di lavoro agile. Dal momento che l'art. 4 del citato DPCM specifica che le disposizioni in esame sono efficaci fino alla fine del prossimo luglio (data di conclusione dello stato di emergenza proclamato il 31.1.2020), in attesa di eventuali ulteriori aggiornamenti normativo e/o di prassi, tale data potrà essere considerata l'ultima utile da indicare come fine di validità del lavoro agile all'interno del file xls. Va, inoltre, notato come, all'interno del file, il portale ministeriale richieda obbligatoriamente tutte le informazioni di compilazione (anagrafica dipendente, PAT Inail, voce di tariffa applicata, tipologia di rapporto di lavoro, data di inizio ed eventuale fine del lavoro agile). In data 5 marzo 2020, il portale del Ministero del Lavoro ha reso accessibile una nuova procedura semplificata per il caricamento massivo delle comunicazioni di smart working emergenziale, pubblicando anche una [guida](#).

In particolare, la [nuova procedura](#) consente, limitatamente alla tipologia "emergenziale" di *smart working*, attiva fino al 31.7.2020, di ottemperare agli obblighi comunicativi del lavoro agile attraverso l'upload di un unico file Excel (formato xls), con i dati obbligatori richiesti dalla procedura di comunicazione (C. fiscale del datore di lavoro, c. fiscale del lavoratore insieme al relativo nome, cognome, data e comune di nascita, n. di PAT e voce di tariffa Inail applicata insieme alla data di inizio e fine del periodo di applicazione dello *smart working* derogatorio).

Il portale telematico di deposito, riferito ancora al vecchio DPCM 1.3.2020, consentirà l'accesso con SPID o credenziali Cliclavoro.gov.it

Comunicazioni di smart working ai sensi del DPCM del 1° marzo 2020



Procedura semplificata per il caricamento massivo delle comunicazioni di smart working ai sensi del DPCM del 1° marzo 2020 (Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19).

[Scarica la Guida »](#)
[Accedi](#)

A tal proposito, si ricorda che, dal 13 marzo 2020, si accederà a tutti i servizi *online* del Ministero del Lavoro esclusivamente tramite SPID, il Sistema Pubblico di Identità Digitale. Quindi, non sarà più possibile utilizzare le credenziali del portale Cliclavoro. Per i Consulenti del Lavoro, sarà possibile dotarsi gratuitamente di SPID attraverso il proprio DUI (Documento Unico Identificativo) seguendo le indicazioni al link:

<http://www.consulentidellavoro.it/home/storico-articoli/12226-come-attivare-lo-spid-con-il-dui>

Di seguito la schermata di compilazione del portale Servizi.lavoro.gov.it in cui sarà immessa l'anagrafica aziendale una volta effettuato l'accesso:

Compila Nuova Domanda - Seleziona Azienda

Inserisci il codice fiscale dell'azienda per la quale si desidera inserire la domanda e poi seleziona il pulsante Cerca. Clicca su "Modifica" e poi su "Salva dati azienda" se vuoi aggiornare l'anagrafica dell'azienda scelta.

Codice Fiscale *	CF	Cerca	Modifica	+ Nuova
Ragione Sociale *	Ragione Sociale			
E-mail *	Email	PEC *	PEC	
Telefono *	Telefono			
Sede Legale	Nazione *	Selezionare...	Provincia *	Selezionare...
	Comune *	Selezionare...	CAP *	CAP
	Indirizzo *	Indirizzo		
Chiudi		Salva dati e compila		Compila

Una volta aggiornata la anagrafica aziendale, selezionando l'opzione 'Compila', il portale proporrà il caricamento del file xls obbligatorio composto da due fogli, di cui il primo da compilare e il secondo con le sole istruzioni di compilazione:

Sezione 2 -Upload File

In questa sezione è necessario inserire il file excel contenente l'elenco dei lavoratori

2.1 Carica nuovo elenco lavoratori [1]

Scegli file Nessun file selezionato

[1] Si prega di usare il modello di file scaricabile da qui

[Download Modello](#)

Allegati della Domanda

Cerca:

Nome file	Tipologia	Azioni
Nessun elemento trovato		

Visualizzate 0 di 0 di 0

[Precedente](#) [Prossimo](#)

Va altresì rilevato che, una volta portata a termine, la procedura di deposito non produce alcuna ricevuta, costringendo gli operatori a procurarsi una immagine della pagina web, priva di qualsiasi valore effettivo.

Informativa pratica da inviare ai lavoratori coinvolti

Pur ricorrendo le condizioni emergenziali riconosciute, si devono comunque rispettare i principi fondamentali di tutela e l'adempimento degli obblighi connessi, così come ribadito da ultimo dal DPCM dell'8.3.2020, all'art. 2, co.1, lett. r). Pertanto, appare fortemente opportuno fornire una informativa pratica da inviare ai lavoratori coinvolti, unitamente a quella esplicitamente richiesta ai fini degli adempimenti sulla sicurezza dall'art. 22 della L. 81/2017. Nel caso di aziende già dotate di accordi o regolamenti a disciplina del lavoro agile, si ritiene invece preferibile adeguare con un addendum le modalità di fruizione emergenziale del lavoro agile (ad es. nel caso di aumento dei giorni di fruizione o di estensione a una platea più ampia di dipendenti), richiamando le regole già previste dalla regolamentazione aziendale condivisa coi dipendenti e con le rappresentanze sindacali.

INFORMATIVA DI APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE EX ART. 2 co. 1 lett. r) DPCM 08/03/2020

Gentile ...,

Si comunica che la Sua prestazione lavorativa sarà resa in forma di lavoro agile, ai sensi degli articoli da 18 a 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 secondo le modalità di seguito specificate.

Secondo quanto previsto dall'art. 2 co. 1 lett. r del D.P.C.M. del 8 marzo 2020, emanato in attuazione dell'art. 3, co. 1 del Decreto legge n. 6 del 23 febbraio 2020, il rapporto di lavoro agile viene attivato a partire dal ... e, in via presuntiva, fino al 31 luglio 2020, salva successiva disposizione, in assenza dell'accordo ordinariamente previsto dall'art. 18 della L. n. 81/2017.

Durante tale periodo lei svolgerà la propria prestazione lavorativa presso ... o altro luogo, preventivamente condiviso, rispondente ai criteri di sicurezza e profilassi richiesti dall'attuale emergenza sanitaria nonché dalla sicurezza dei dati aziendali trattati.

Lei utilizzerà i mezzi tecnologici e informatici a propria disposizione secondo quanto previsto dall'art. 18 co. 1 della L. n. 81/2017 per rendere la prestazione lavorativa secondo le linee guida in materia di protezione dei dati personali e di salvaguardia delle informazioni di business condivise con la scrivente Società, mantenendo il proprio diritto alla disconnessione.

L'orario di lavoro, l'inquadramento contrattuale, la retribuzione e le mansioni rimarranno le medesime specificate nel contratto di assunzione e successive integrazioni tempo per tempo comunicate.

In particolare, all'interno del periodo sopra richiamato, i giorni in cui si svolgerà la prestazione di lavoro agile saranno: ...

Nelle giornate di lavoro agile non saranno autorizzate prestazioni di lavoro straordinarie, salvo espressa richiesta da parte del manager di riferimento.

La scrivente società allega a tale comunicazione, inviandone telematicamente copia anche ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici in materia di sicurezza sul lavoro connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile nel rispetto dell'art. 22 della L. 81/2017.

Per quanto non disciplinato dalla presente informativa si rimanda alle disposizioni normative, contrattuali e ai regolamenti aziendali vigenti.

Lì, xx/xx/xxxx

Il legale rappresentante

2.2 La fruizione delle ferie

Il DPCM dell'8 marzo 2020 prevede una ulteriore indicazione gestionale per tutti i datori di lavoro, sia all'interno della cd. aree a contenimento rafforzato (come ridefinita dall'8 marzo), sia nel resto del territorio nazionale. L'articolo 1 co. 1 lett. e) così come l'art. 2 co. 1 lett. s) spingono i datori di lavoro a promuovere e favorire la fruizione di ferie e congedi ordinari.

Il decreto si allinea alla giurisprudenza maggioritaria (cfr. *ex multis* Sent. Cass. Civ. n. 21918/2014) secondo cui *“fermo il diritto irrinunciabile e costituzionalmente garantito del lavoratore al godimento di ferie annuali retribuite, ai sensi dell'art. 2.109 c.c. l'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente all'imprenditore, quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa; al lavoratore compete soltanto la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale”*. Guardando al panorama normativa sul tema, Infatti, l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 detta dei principi generali di collocazione del godimento delle ferie, distinguendo all'interno del periodo minimo annuo di 4 settimane, goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione e rimandando alla contrattazione collettiva o a normative speciali per ulteriori indicazioni. L'articolo 2109 c.c. nel riferirsi al *“periodo annuale di ferie retribuito”* esplicita che questo va goduto *“nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro”*. A prescindere dal ricorso alle misure ordinarie, straordinarie e derogatorie degli ammortizzatori sociali (Cassa integrazione, FIS e Cassa in deroga, come analizzati, alla luce del Decreto Legge n. 9/2020, dalla [Circolare n. 4/2020 di Fondazione Studi](#)), il datore di lavoro potrà legittimamente affiancare al lavoro agile (non applicabile per figure come i lavoratori coinvolti nei cicli produttivi di lavorazione strettamente industriali, così come per quanto concerne gli operatori di vendita al dettaglio degli esercizi commerciali), il collocamento unilaterale in ferie, specie per i lavoratori che dispongono di un accantonamento feriale di notevole entità.

Comunicazione ferie

Si fornisce di seguito la bozza di comunicazione da consegnare nel caso di dipendenti non fisicamente presenti in azienda a mezzo email PEC, raccomandata con ricevuta di ritorno o, per i dipendenti presenti al lavoro, a mano, con firma per accettazione.

Comunicazione di fruizione delle ferie

Oggetto: godimento di periodo di ferie dal ... al ...

Gentile ...,

Ai sensi dell'art. 2109 del codice civile, tenuto conto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata, dei regolamenti aziendali nonché delle disposizioni straordinarie dell'art. 2 co. 1 lett. s del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020, si comunica che godrà di un periodo di ferie a partire dal ... e fino al ... incluso, al fine di un pieno recupero delle Sue energie psico-fisiche e tenuto conto del momento di difficoltà organizzativa attraversato dalla scrivente società a causa dell'emergenza sanitaria in atto.

Distinti Saluti,

Lì, xx/xx/xxxx

Il datore di lavoro

2.3 La gestione degli studi professionali

Preme sottolineare che, secondo lo spirito del DPCM, tutte le indicazioni in materia lavoristica ivi contenute sono considerabili valide anche per i lavoratori autonomi professionisti. Pertanto, altresì, nella gestione degli studi professionali si raccomandano:

- innanzitutto, il rispetto delle norme di sicurezza, concretamente, ad esempio, adeguamento alle distanze (1 metro) tra persone all'interno dello studio e, di conseguenza, annullamento di occasioni di assembramenti di numerose persone in medesimo luogo (evitare riunioni "plenarie" in compresenza, sfruttando la tecnologia per attivare modalità di meeting digitali, ...);
- incentivare lo *smart working* secondo le regole di cui sopra valide per tutti.

Restano naturalmente valide tutte le precauzioni caldegiate negli ultimi giorni dalle Autorità sull'igiene personale e l'evitare i contatti fisici tra le persone.

Dipartimento Scientifico

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro

Consiglio Nazionale dell'Ordine

AREA NORMATIVA

Hanno collaborato

Simone Cagliano

Antonello Orlando

Pasquale Staropoli