

## EMERGENZA COVID

Far luce sull'evolversi degli ultimi decreti emessi dal Presidente del Consiglio non è sicuramente cosa facile e immediata. Con questa newsletter si riassumerà brevemente quelli che sono gli ultimi (dal 31 gennaio in avanti), cercando di dare, quanto più schematicamente possibile, alcune indicazioni utili rimandando ad approfondimenti personalizzati laddove necessari.

- **d.l. 25 marzo 2020 n. 19** recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 con eventuali restrizioni diverse e ulteriori in tutta Italia o parte di essa fino al 31 luglio 2020 (GU n. 79 del 25-3-2020).
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 marzo 2020**, recante Ulteriori disposizioni attuative del d.l. 23 febbraio 2020, n.6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (GU n.76 del 22-3-2020);
- **d.l. 17 marzo 2020, n. 18**, in materia di misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 70 del 17-3-2020) – DECRETO CURA ITALIA;
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di 11 marzo 2020**, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (GU n. 64 dell'11-3-2020), con la precisazione che, dalla data di efficacia delle disposizioni del presente decreto (i.e., 12 marzo 2020), cessano di produrre effetti, ove incompatibili, le misure di cui ai decreti, rispettivamente, dell'8 marzo 2020 e 9 marzo 2020;
- **d.l. 9 marzo 2020, n. 14**, in materia di disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19 (GU n. 62 del 9-3-2020);
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 9 marzo 2020** recante misure urgenti applicabili sull'intero territorio nazionale (GU n. 62 del 9-3-2020), con la precisazione che, dalla data di efficacia delle disposizioni del presente decreto (i.e., 10 marzo 2020), cessano di produrre effetti le misure di cui agli articoli 2 e 3 del decreto dell'8 marzo 2020, ove incompatibili;
- **d.l. 8 marzo 2020, n. 11**, in materia di misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria (GU n.60 dell'8-3-2020);
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, le cui misure inizialmente efficaci per la regione Lombardia e da altre 14 province sono state estese all'intero territorio nazionale;
- **delibera del Consiglio dei Ministri del 5 marzo 2020** in materia di ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di

- patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (GU n. 57 del 6-3-2020);
- **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 4 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del d.l. 23 febbraio 2020, n.6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 55 del 4-3-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020;
  - **d.l. 2 marzo 2020, n. 9**, in materia di misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 53 del 2-3-2020);
  - **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 1° marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 52 del 1-3-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020;
  - **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 febbraio 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 47 del 25-2-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020;
  - **decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 febbraio 2020**, in materia di disposizioni attuative del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 45 del 23-2-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020;
  - **d.l. 23 febbraio 2020, n. 6**, in materia di misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 45 del 23-2-2020), convertito con modificazioni in legge, 5 marzo 2020, n. 13 (GU n. 61 del 9-3-2020);
  - **delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020**, in materia di dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (GU n. 26 del 1-2-2020).
- Molta attenzione, poi, deve essere dedicata altresì ai provvedimenti Ministeriali, delle Regioni e dei Comuni:
- **Ordinanza 22 marzo 2020 del Ministero della Salute** (GU n. 75 del 22 marzo 2020) che ha stabilito il "*divieto a tutte le persone fisiche di trasferirsi o spostarsi con mezzi di trasporto pubblici o privati in comune diverso da quello in cui si trovano, salvo che per comprovate esigenze lavorative, di assoluta urgenza ovvero per motivi di salute*".
  - **Decreto n. 34 del 21 marzo 2020 Regione Piemonte** che prevede il divieto di spostamento in entrata e in uscita dai territori

di cui all'art. 1 del decreto (in realtà non lo specifica ma si ritiene sia il divieto di uscita dal comune in cui ci si trova), chiusura (esplicitata poi con i chiarimenti divulgati sul sito della Regione Piemonte con la sola sospensione di presenza, ovvero, laddove utilizzabile, con lavoro agile) di tutti gli uffici pubblici regionale, provinciali e comunali, chiusura di tutte le attività commerciali, eccezion fatta per quelli ammessi dal DPCM dell'11 marzo 2020, chiusura di palestre, strutture ricettive, parrucchieri, comprensori sciistici, musei, fermo di cantieri, studi professionali, salvo attività assolutamente indifferibili ed urgenti ecc.

La novità consiste nella modalità di poterle attuare, ovvero introduzione delle misure con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della salute o dei presidenti delle regioni interessate, nel caso riguardino più regioni specifiche, ovvero dal Presidente della Conferenza delle Regioni e delle province autonome, nel caso in cui riguardino l'intero territorio nazionale. È previsto che, nelle more dell'adozione dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, il Ministero della salute possa introdurre misure di contenimento con proprie ordinanze. Inoltre, per specifiche situazioni sopravvenute di aggravamento del rischio sanitario, i Presidenti delle regioni possono emanare ordinanze contenenti ulteriori restrizioni, esclusivamente negli ambiti di propria competenza.

---

17 i provvedimenti emanati a livello nazionale, **uno**, più chiarimenti, quelli a livello Regione Piemonte. La disciplina, per quanto non chiarissima nella sua formalizzazione, è comunque chiara nel definire cosa resta in vita e cosa viene abrogato (a parte la gestione degli studi professionali che a livello nazionale è attività consentita mentre per certe regioni è sospesa di presenza).

In particolare, il d.l.<sup>1</sup> 19/2020 prevede che, al fine di contenere e contrastare i rischi sanitari e il diffondersi del contagio, possano essere adottate, su specifiche parti del territorio nazionale o sulla totalità di esso, per periodi predeterminati, ciascuno di durata non superiore a 30 giorni, reiterabili e modificabili anche più volte fino al termine dello stato di emergenza, fissato per il 31 luglio 2020 dalla delibera del CDM<sup>2</sup> del 31 gennaio 2020 una o più misure previste nello stesso.

Le misure sono sostanzialmente quelle già note.

---

## **IL DECRETO CURA ITALIA (D.L. 17-3-2020 n. 18)**

Con il d.l. 18/2020, lo stato è intervenuto adottando misure poderose al fine di contenere gli effetti negativi sull'economia derivanti dalla crisi epidemiologica in atto.

Ecco le norme a impatto diretto sui datori di lavoro

- **Art. 16 (Ulteriori misure di protezione a favore dei lavoratori e della collettività).** La mascherina è un DPI obbligatorio, dunque, laddove il datore di lavoro non possa far rispettare la distanza interpersonale minima di un metro; da ciò ne consegue che il datore di lavoro è tenuto a fornirla se tale distanza non è rispettabile, e il lavoratore può, in mancanza di mascherina, rifiutare legittimamente di svolgere il proprio lavoro. La mascherina può essere fornita anche nella versione del presidio chirurgico, il che vuol dire che il dipendente non può pretendere altre tipologie

---

<sup>1</sup> Decreto Legge

<sup>2</sup> Consiglio dei Ministri

a meno che non siano le lavorazioni stesse a richiederlo (in realtà ciò a prescindere dall'emergenza in corso).

- **Art. 19 (Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario).** I datori di lavoro che nel 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per **eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica COVID-19** (deve sussistere quindi un nesso di causalità) possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario (CIGO) o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19" per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque fino al 31 agosto 2020. DEROGHE: i datori di lavoro che presentano domanda sono dispensati dall'osservanza dell'art. 14 del d. lgs. 148/2015 (**informativa sindacale**) e dei termini del procedimento previsti dagli artt. 15/30 del d. lgs. 148/2015 (**domanda da presentare entro 15 giorni dall'avvio della sospensione**). Resta ferma la necessità di procedere comunque con **l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.**

Alcune osservazioni:

- (i) datore di lavoro è inteso in senso trasversale e non unità produttiva
- (ii) è possibile utilizzarlo anche per sopperire agli obblighi di chiusura della domenica per la GDO
- (iii) l'informativa può essere inviata via PEC, se riguarda più sedi bisogna mandarla ai sindacati nazionali
- (iv) pagamenti diretto INPS con aziende da 5 a 15 dipendenti

(v) si può utilizzare la CIGO anche quando non è possibile far rispettare la distanza interpersonale atta a evitare il contagio

(vi) nessun contributo addizionale

(vii) i periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dalle vigenti normative e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste

(viii) i lavoratori destinatari delle norme devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020, non si applica il criterio di anzianità dei 90 gg.

(ix) l'accordo sindacale non è obbligatorio, ma è caldamente consigliato. Con l'accordo possono essere regolamentate diverse circostanze che potrebbero creare, successivamente criticità. A titolo di esempio, con l'accordo possono essere regolamentati la maturazione dei ratei delle retribuzioni differite, delle ferie, percentuale di assenza, alternanza, proroghe di contratti a termine, conferme di proposte di assunzione valutate prima dell'emergenza, termini di preavviso per far rientrare il lavoratore, gestione permessi l. 104).

nota negativa: tetto massimo di spesa verosimilmente insufficiente

- **Art. 20 (Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria).** Viene concessa la possibilità per le imprese che hanno già delle procedure di CIGS in corso:
  - (i) Di sospendere la CIGS IN ATTO
  - (ii) di utilizzare gli ammortizzatori speciali di cui all'art. 19

È dubbio se effettivamente tale norma possa essere applicata anche alle imprese che non possono usufruire di CIGO o FIS ordinari.

**N.B. Circolare 47/2020** *“Si ribadisce che, i datori di lavoro che hanno diritto di accedere alle prestazioni ordinarie (CIGO e assegno ordinario garantito dal FIS o dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del D. lgs. 148/2015), dovranno richiedere la prestazione con causale “COVID-19 Nazionale” alla propria gestione di appartenenza e non potranno accedere alle prestazioni in deroga. Ne deriva altresì che potranno accedere alla prestazione in parola le aziende che, avendo diritto solo alla CIGS, non possono accedere a un ammortizzatore ordinario con causale “COVID-19 nazionale” (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si ricorda che rientrano nella fattispecie descritta le aziende del commercio e le agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti)”*

Nota negativa: se si dovesse ampliare la platea delle imprese destinatarie, il tetto massimo già risibile, lo sarebbe ulteriormente.

- **Art. 21 (Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso).** Si consente alle aziende che hanno già in corso un assegno di solidarietà, di sospendere e proporre domanda di assegno ordinario con causale COVID-19. Questo periodo non è conteggiato nei limiti di durata di cui al d. lgs. 148/2015.

**Messaggio INPS 1321 del 23 marzo 2020,** “I datori di lavoro che hanno già in corso un’autorizzazione di CIGO o di assegno ordinario o hanno presentato domanda di CIGO/assegno ordinario non ancora autorizzato, con qualsiasi altra causale, possono, qualora ne abbiano i requisiti,

ripresentare la domanda di CIGO o di assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”, anche per periodi già autorizzati o per periodi oggetto di domande già presentate e non ancora definite. In caso di concessione l’Istituto provvederà ad annullare d’ufficio le precedenti autorizzazioni o le precedenti domande relativamente ai periodi sovrapposti” (N.B. questo fa dedurre che trascorso il periodo la precedente domanda riprenda corso ordinario)

- **Art. 22 (Nuove disposizioni per la cassa in deroga).** Le Regioni e le Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, **per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro,** possono riconoscere, in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, **previo ACCORDO che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale** per i datori di lavoro trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque **per un periodo non superiore a nove settimane.**

Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori. L’accordo NON è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.

Il trattamento è riconosciuto a decorrere dal 23 febbraio 2020, ai lavoratori già assunti a tale data.

I trattamenti sono concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all’INPS in modalità telematica entro 48 ore dall’adozione, la cui efficacia è in

ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa.

Le domande sono presentate alla regione e alle province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

- **Art. 23 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2 c. 26 della legge 8 agosto 1995 n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID).** In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione calcolata secondo le previsioni del d. lgs. 151/2001 con esclusione dei ratei di mensilità aggiuntiva. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e 33 del d. lgs. 151/2001<sup>3</sup> fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione, sono convertiti nel congedo con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale. La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente per entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario

di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il limite di età dei 12 anni non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4. L. 104/92.

I genitori di figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia altro genitore non lavoratore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In alternativa ancora, per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto dei servizi di baby sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate.

- **Art. 24 (Estensione della durata permessi retribuiti ex art. 33 l. 104/92).** Il numero dei giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'art. 33 l. 104/92 (tre giorni per mese) è aumentato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili per i mesi di marzo e aprile 2020. Al solo personale sanitario tali permessi vengono concessi compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati

---

<sup>3</sup> Congedo parentale per i minori sotto i 12 anni, periodo di 6 mesi, o 10 se genitore solo

nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.

- **Art. 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori nel settore privato).** L'art. 26 prevede che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto. Il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici o privati in possesso del riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3 l. 104/92, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie è equiparato al ricovero ospedaliero.

- **Art. 46 (Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti).** in sintesi:
  - (i) Dal 17 marzo e per i successivi 60 giorni è precluso l'avvio di procedure di licenziamento collettivo. I datori di

lavoro potranno "congelare" gli effetti del blocco ricorrendo allo strumento della cassa di cui al decreto (art. 19 o 22) oppure a quelli ordinariamente previsti.

- (ii) Le procedure avviate dopo il 23 febbraio sono sospese di diritto.
- (iii) Sono anche impediti i licenziamenti individuali per ragioni oggettive di cui all'art. 3 l. 604/66

Diversi possono essere gli approfondimenti per gli altri tipi di licenziamenti (disciplinari, in prova, supero del comporto) o per i contratti a tempo determinato a cui si rimanda privatamente.

---

### Sommario:

- 1) *I richiami legislativi*
- 2) *Breve nota su d.l. 19/2020*
- 3) *Gli aspetti giuslavoristici del decreto Cura Italia*

*Per maggiori approfondimenti o per chiarimenti su altre questioni giuridiche, in particolare in ambito giuslavoristico e contrattuale, rivolgersi a Avvocato Lorenza Paletto*

[linkedin.com/in/lorenza-paletto-7b63942](https://www.linkedin.com/in/lorenza-paletto-7b63942)  
*mobile 334/200.68.76*