

## Covid-19: Lavoratori dipendenti, autonomi e professionisti

Tutto quello che si deve sapere per gestire l'emergenza alla luce del DPCM 9 marzo 2020

Come muoversi liberamente, 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: gli interrogativi, i dubbi e le modalità di applicazione delle norme già manifestati in relazione al DPCM che istituiva le cd. "zone rosse" si replicano e vengono approfonditi per tutta l'Italia, divenuta con il DPCM 9 marzo 2020, interamente "zona protetta". Con la presente circolare n. 6/2020, la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro fornisce le indicazioni esplicative e la modulistica per applicare la normativa che, in vigore da stamane, ha reso uniforme l'intero territorio nazionale.

### Premessa

A seguito dell'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 marzo 2020, pubblicato in GU n. 62 del medesimo giorno, le linee finora adottate, che prevedevano una divisione del Paese in "zone" a diversi regimi di tutela, mutano radicalmente, con una previsione uniforme per tutto il territorio nazionale, che abbandona quelle distinzioni e fa dell'Italia un'intera "zona protetta".

La presente circolare si divide in due parti:

1. sintesi e analisi dei provvedimenti del citato DPCM 9.3.2020, 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, utilizzo del lavoro agile), con illustrazione di procedure e formulari per aiutare tutti gli operatori del mercato a gestire i rapporti di lavoro, secondo le esigenze straordinarie dettate dall'attuale emergenza sanitaria.

## 1. Le nuova area unica: “Italia Zona Protetta”

Come annunciato dal Presidente del Consiglio, il decreto c.d. “*lo resto a casa*” del 9 marzo 2020, nell’ambito del disegno teso a contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, abbandona la suddivisione geografica in “zone” e regimi diversi, richiamando, con il primo comma dell’art. 1, “le misure di cui all’articolo 1 del DPCM dell’8 marzo 2020”, e dichiarandole “*estese all’intero territorio nazionale*”.

Precauzioni e comportamenti quindi identici a prescindere dall’area geografica, oltre al divieto, citato al secondo comma, di “*ogni forma di assembramento di persone in luoghi pubblici o aperti al pubblico*”.

Più nel dettaglio, per quanto riguarda la limitazione agli spostamenti anche “*all’interno dei territori*”, formalmente rimasta invariata con il rinvio operato dal decreto del 9 marzo, il Presidente del Consiglio ha già chiarito che sarà comunque possibile circolare nell’ambito del territorio comunale, superando ragionevolmente la lettera della norma, altrimenti poco plausibile alla luce dell’attuale estensione delle limitazioni indifferentemente a tutto il territorio nazionale. La lettura combinata dei due decreti porta dunque a ritenere che, all’interno del proprio comune, sarà possibile recarsi non solo al lavoro, ma per esempio anche a fare la spesa, visitare esercizi commerciali o ristorativi che osservino la distanza interpersonale di un metro o, ancora a titolo esemplificativo, a praticare sport in spazi aperti e sempre mantenendo la distanza di sicurezza. Resta vietato l’assembramento di persone in luoghi pubblici o aperti al pubblico, in quanto naturale vettore dell’espansione del virus sul territorio.

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 adesso vigente per tutto il Paese, 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 spostarsi, 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 Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, che con la nota dell'8 marzo, emessa a poche ore dalla pubblicazione del DPCM 8.3.2020, 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), confermata dal rinvio operato dal nuovo provvedimento, consente l'esercizio *“delle attività commerciali diverse da quelle (soggette a specifiche ed esplicite restrizioni) 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 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, anche in risposta alle richieste di chiarimenti inviate da parte del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, pare potersi comunque affermare che le *“comprovate esigenze lavorative”*, che possono giustificare lo spostamento delle persone fisiche, non debbano necessariamente rivestire il carattere della eccezionalità, 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 autodichiarazione degli interessati, come confermato dal Comunicato Stampa diramato dal Ministero dell'Interno che riporta la direttiva ai Prefetti per l'attuazione dei controlli. Il Ministero ha diffuso un modello utile a tal fine, specificando 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 Uniformità e compatibilità della nuova disciplina

Il nuovo decreto uniforma le misure per il contrasto e il contenimento sull'intero territorio nazionale, dichiarando espressamente la cessazione dell'efficacia delle misure di cui agli articoli 2 e 3 del DPCM dell'8 marzo 2020, *“ove incompatibili con la disposizione dell'articolo 1 del presente decreto”* (art. 2, co. 2, DPCM 9.3.2020).

Tale disposizione consente, invece, di ritenere ancora vigenti ad esempio le previsioni contenute alle lettere m), n) e o) dell'art. 2 del DPCM 8 marzo 2020, relative alla promozione a distanza dell'attività didattica (adesso di per sé sospesa fino al 3 aprile per tutti), nonché le lettere p) e q), con le limitazioni all'accesso presso strutture sanitarie, nonché certamente la lettera r), con la promozione del ricorso al lavoro agile semplificato per affrontare gli impedimenti alla mobilità dei lavoratori e garantire la continuità della prestazione di lavoro e dell'attività aziendale.



## 1.2 Quadro sinottico del DPCM 9.3.2020

Si sintetizza di seguito il quadro sinottico dei provvedimenti disposti dal DPCM 9.3.2020 nell'unica Area nazionale 'Italia Zona Protetta':

	ITALIA "ZONA PROTETTA"
<b>Spostamenti lavoratori dipendenti</b>	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
<b>Spostamento lavoratori autonomi</b>	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
<b>Spostamento delle merci</b>	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>Rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza</b>	Possibile in ogni caso
<b>Soggetti sottoposti alla misura della quarantena ovvero risultati positivi al virus</b>	Divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora
<b>Forme di assembramento di persone in luoghi pubblici o aperti al pubblico</b>	Vietate
<b>Attività di ristorazione e bar</b>	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
<b>Attività commerciali</b>	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, tali da garantire ai frequentatori la possibilità di rispettare la distanza di almeno un metro
<b>Medie e grandi strutture di vendita, nonché gli esercizi commerciali presenti all'interno dei centri commerciali e dei mercati</b>	Nelle giornate festive e prefestive sono chiuse
<b>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),</b>	Sospese

ITALIA "ZONA PROTETTA"	
<b>centri culturali, centri sociali, centri ricreativi</b>	
<b>Congressi, riunioni, meeting e eventi sociali, nonché attività convegnistica e congressuale</b>	Sospesi
<b>Attività di pub, scuole di ballo, sale giochi, sale scommesse e sale bingo, discoteche e locali assimilati</b>	Sospese per effetto del divieto di assembramento in luogo aperto a pubblico. I pub potranno erogare servizio bar negli orari e con le modalità di cui sopra
<b>Apertura dei musei, biblioteche e degli altri istituti e luoghi della cultura</b>	Sospesa
<b>Servizi educativi per l'infanzia e attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, comprese le Università, etc.</b>	Sono sospesi fino al 3 aprile 2020 con possibile erogazione di lezioni e formazione in modalità telematica a distanza
<b>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</b>	Consentita
<b>Eventi e competizioni sportive di ogni ordine e disciplina. Sport</b>	Sospesi con alcune eccezioni previste all'art.1 c.3 del DPCM 9 marzo 2020. Sport e attività motorie sono consentite unicamente all'aperto (data la chiusura di palestre e piscine) a condizione che si mantenga la distanza interpersonale di un metro
<b>Impianti comprensori sciistici</b>	Chiusi
<b>Apertura luoghi di culto</b>	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
<b>Farmacie, parafarmacie e punti vendita di generi alimentari</b>	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 sospensione dell'attività in caso di violazione
<b>Periodi di congedo ordinario e di ferie</b>	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

## 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 dell'8 marzo, esteso all'intero territorio nazionale dal 10 marzo, *“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. Il comma 1, lettera r dell'articolo 2 del DPCM dell'8 marzo continuerà a produrre effetti anche dal 10 marzo in quanto compatibile con le misure di allargamento a tutto il territorio dell'articolo 1, così come disposto dall'art. 2 c. 2 del medesimo DPCM del 9 marzo.

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 riferimento all'art. 2 co. 1 lett. r del DPCM 8 marzo 2020, il quale replicava a sua volta 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 ex art. 23 L. 81/2017 e semplificata dal DPCM con la possibilità di invio attraverso il portale ministeriale con un semplice file massivo excel e senza alcun accordo o autocertificazione allegato da depositare. In merito alla scadenza di questo adempimento, il co. 1 dell'art. 23 del *Jobs Act* del Lavoro autonomo rimanda più genericamente alle *"comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni"*. La scadenza collegata alla comunicazione citata al co. 2 della norma del 1996 è fissata, nel caso della instaurazione del rapporto di lavoro, entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del medesimo rapporto di lavoro. L'art. 4-bis del D.Lgs. 181/2000, come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 297/2002, prevede invece, al co. 5, il termine di cinque giorni per tutte le variazioni del rapporto di lavoro, come ad esempio, la modifica da tempo parziale a tempo pieno cui potrebbe ben essere assimilata anche la trasformazione inerente alla resa della prestazione in regime di *smart working*. In assenza di un indirizzo interpretativo esplicito, la scadenza per la comunicazione di lavoro agile semplificata andrà rispettata comunque entro cinque giorni dall'avvio della prestazione di lavoro agile, intesa quale trasformazione del rapporto di lavoro subordinato. A livello sanzionatorio, infine, si ricorda che, per gli obblighi comunicativi dei richiamati D.L. 510/1996 e 181/2000, vige la sanzione compresa fra 100 e 500 euro per ciascun lavoratore interessato, ex art. 19 D.Lgs. 276/2003.

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.



Va altresì segnalato come, alla lettera, l'art. 18 c. 1 della L. 81/2017 non lasci spazio a un utilizzo estensivo del lavoro agile anche ai tirocini formativi extra-curricolari, in quanto la norma lo *definisce* "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato". La natura formativa del tirocinio, inoltre, difficilmente si armonizza alla maggiore autonomia concessa al lavoratore agile. Tuttavia, sulla base dell'emergenza sanitaria in atto, qualora il soggetto ospitante, d'intesa con il soggetto promotore, non ravvisi l'utilità e l'opportunità di una sospensione del tirocinio medesimo, va segnalata l'interpretazione estensiva fornita dalla Regione Lombardia con [comunicato del 26 febbraio](#) scorso in cui si specifica che *"il soggetto ospitante può autorizzare il tirocinante a svolgere la propria attività in smart working, fornendo le attrezzature necessarie e il supporto telefonico/mail e assicurando il costante rapporto di tutoraggio a distanza. In tal caso, la nuova modalità di lavoro deve essere definita fra le parti e sottoscritta come addendum al piano formativo e alla convenzione di tirocinio"*.

#### **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



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

L'originaria scadenza fissata al 13 marzo 2020 per accesso a tutti i servizi online del Ministero del Lavoro esclusivamente tramite SPID (il Sistema Pubblico di Identità Digitale) è stata sospesa nella giornata del 9 marzo, con comunicato sul portale ministeriale, a data da destinarsi, tenendo conto delle difficoltà operative che tale innovazione avrebbe potuto generare nel più generale contesto delle criticità sperimentate da aziende e intermediari durante la emergenza sanitaria in atto. Si ricorda in ogni caso che 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.

<b>Codice Fiscale *</b>	<input type="text" value="CF"/>	<input type="button" value="Cerca"/>	<input type="button" value="Modifica"/>	<input type="button" value="+ Nuova"/>
<b>Ragione Sociale *</b>	<input type="text" value="Ragione Sociale"/>			
<b>E-mail *</b>	<input type="text" value="Email"/>	<b>PEC*</b>	<input type="text" value="PEC"/>	
<b>Telefono*</b>	<input type="text" value="Telefono"/>			
<b>Sede Legale</b>	<b>Nazione *</b>	<input type="text" value="Selezionare..."/>	<b>Provincia *</b>	<input type="text" value="Selezionare..."/>
	<b>Comune *</b>	<input type="text" value="Selezionare..."/>	<b>CAP *</b>	<input type="text" value="CAP"/>
	<b>Indirizzo *</b>	<input type="text" value="Indirizzo"/>		
<input type="button" value="Chiudi"/>		<input type="button" value="Salva dati e compila"/>		<input type="button" value="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 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 e s.m.i.**

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 DPCM dell'8 marzo 2020 e s.m.i., 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 un'ulteriore indicazione gestionale per tutti i datori di lavoro sull'intero territorio nazionale, alla luce della nuova unificazione di misure di prevenzione operata dal DPCM 9 marzo 2020. L'articolo 1 co. 1 lett. e) del DPCM 8 marzo 2020, applicato ora a tutto il territorio italiano, spinge 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. 1 co. 1 lett. e del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 e s.m.i., 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*