



## Newsletter Wikilabour.it

### Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

---

# Emergenza COVID-19: Interventi in materia di lavoro

di Daniele Santagostino, avvocato in Milano

19-07-2021

## Sommario

1.	Premessa .....	2
2.	Blocco dei licenziamenti .....	2
3.	Proroga dei contratti a termine.....	4
4.	Ammortizzatori sociali .....	5
4.1.	Trattamento di integrazione salariale ordinari e in deroga e assegno ordinario .....	5
4.1.1.	CIGO.....	5
4.1.2.	CIG in deroga .....	6
4.1.3.	Assegno ordinario.....	7
4.1.4.	Cassa integrazione per i lavoratori dipendenti agricoli a tempo indeterminato (CISOA) .....	7
4.2.	NASPI, DIS-COLL E Mobilità in deroga .....	8
5.	Congedi .....	9
6.	Lavoro agile.....	9
6.1.1.	Il settore privato .....	10
6.1.2.	Il settore pubblico.....	11
7.	La responsabilità del datore di lavoro in caso di contagio .....	12
7.1.	Quarantena, sorveglianza precauzionale e tutela per i lavoratori "fragili" .....	13
8.	Il "Contratto di rioccupazione" .....	13

## 1. Premessa

L'emergenza da Covid 19 ha avuto (e continua ad avere) profonde ricadute in ogni settore sociale, andando inevitabilmente a colpire in maniera più dura le categorie subalterne o comunque meno tutelate, e per certi versi evidenziando in misura esponenziale diseguaglianze sociali latenti e troppo spesso trascurate a livello istituzionale.

A tale stillicidio non è sfuggito, ovviamente, il mondo del lavoro subordinato.

Ciò ha costretto il legislatore ad interventi reiterati e di carattere, se vogliamo, prettamente emergenziale e palliativo, piuttosto che strutturale e risolutivo, ma comunque ispirati dall'intento di:

- garantire il più possibile la salvaguardia della stabilità occupazionale (attraverso, ad esempio, il blocco dei licenziamenti per ragioni oggettive e la proroga dei contratti a termine);
- incentivare – laddove possibile – modalità operative che contemperassero le esigenze produttive con la tutela dell'incolumità del lavoratore (si pensi al cosiddetto "lavoro agile" o "smart working");
- introdurre strumenti di sostegno al reddito per far fronte all'inevitabile riduzione, quando non alla sospensione, dell'attività lavorativa.

Ciò è avvenuto anche tramite una massiccia previsione di deroghe e semplificazioni procedurali in tema di ammortizzatori sociali (trattamenti di integrazione ordinari e in deroga).

Di seguito si fornisce un elenco, suddiviso per "settori", delle misure via via introdotte e dei rispettivi contenuti, con l'indicazione dei riferimenti normativi.

## 2. Blocco dei licenziamenti

Si tratta, probabilmente, della misura più incisiva e "chiacchierata" (e senz'altro, della più osteggiata) fra quelle di cui si discute.

E' stata introdotta dall'art. 46 del [D.L. 18/2020](#) (cosiddetto "Cura Italia"), prevedendosi il divieto di procedere a licenziamenti individuali per motivo oggettivo (a prescindere dal requisito dimensionale) e licenziamenti collettivi (con contestuale sospensione delle procedure in corso) per un periodo di 5 mesi, a partire dal 17 marzo 2020.

Il successivo [D.L. 104/2020](#) (art. 14) ha prorogato il divieto, subordinandolo però al fatto che il datore di lavoro, al momento del recesso, non avesse interamente fruito dei trattamenti di integrazione salariale o dell'esonero retributivo riconosciuti, in ragione dell'emergenza Covid, per il periodo dal 31 luglio al 31 dicembre 2020. L'art. 60 del medesimo decreto prevede, inoltre la sospensione della procedura di licenziamento eventualmente già avviata, in caso di proroga dalla CIG di sei mesi per cessazione dell'attività.

Tali misure sono state ulteriormente prorogate dal [D.L. 137/2020](#) prima e dalla [L. 178/2020](#) poi, con estensione del blocco dei licenziamenti sino al 31 marzo 2021.

Nel frattempo il Tribunale di Mantova, con sentenza dell'11 novembre 2020 (Quotidiano Giuridico, 2021), ha preso posizione sulla qualificazione del tipo di invalidità riconducibile alla violazione del divieto, ritenendo

che si tratti di una nullità “espressa” per violazione di norma imperativa, ex art. 1418 c.c., cui consegue il diritto alla reintegrazione in servizio ex art. 18, co. 1 S.L., ovvero art. 2 D. Lgs. 23/2015.

Il divieto non trova applicazione:

- nel caso di recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- ove venga meno il soggetto imprenditoriale;
- per cessazione definitiva dell’attività imprenditoriale, conseguente alla messa in liquidazione, senza continuazione – neppure parziale – dell’attività, e ad eccezione che nel corso della liquidazione non si dia corso ad operazioni riconducibili all’art. 2112 c.c.
- in caso di fallimento, ove non sia disposto l’esercizio provvisorio dell’impresa, ovvero si giunga alla cessazione della stessa
- qualora venga stipulato, unitamente alle OO.SS. comparativamente più rappresentative, un accordo sindacale di risoluzione consensuale incentivata del rapporto, e limitatamente ai lavoratori che decidano di aderirvi, cui viene comunque riconosciuto il diritto a percepire la NASPI.

In seguito è intervenuto il c.d. "[Decreto Sostegni](#)" (D.L. 41/2021, convertito con [L. 69/2021](#)), che all'art. 8:

- proroga indistintamente, sino al 30 giugno 2021, il divieto attivare procedure di licenziamento collettivo, mantenendo sospese le procedure avviate successivamente al 23 febbraio 2020 (*"fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto"*), nonché di procedere a licenziamenti individuali per motivo oggettivo, a prescindere dal requisito dimensionale (comma 9);

- dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021, estende ulteriormente tale divieto ai soli datori di lavoro che fruiscano dei trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga con causale Covid 19, per l'intero periodo di fruizione di tali trattamenti.

Ciò ribadendo, in ogni caso, le specifiche ipotesi di deroga (sopra elencate) nelle quali il divieto non trova applicazione.

Quanto poi all’orientamento giurisprudenziale che va ulteriormente formandosi circa gli aspetti più controversi e discussi della normativa (specie laddove il legislatore sembra lasciare “zone d’ombra” in ordine ad eventuali fattispecie non soggette al divieto di recesso), si segnalano in particolare:

- la sentenza del 7 gennaio 2021 resa dal Tribunale di Ravenna (Quotidiano Giuridico, 2021), che ha annullato il licenziamento intimato per sopravvenuta inidoneità alla mansione. Il Tribunale è giunto a tale conclusione sia a fronte della natura pacificamente “oggettiva” di tale motivi di recesso, sia considerando l’onere del datore di lavoro di adottare ogni possibile modifica organizzativa che consenta di scongiurare il licenziamento.
- la citata sentenza del Tribunale di Mantova, che ha dichiarato la nullità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di una apprendista, di fatto qualificandolo alla stregua di un recesso per ragioni economiche.

Un ulteriore accenno merita, poi, la questione relativa all’applicabilità o meno del divieto rispetto ai licenziamenti rivolti ai dirigenti.

Sebbene il dibattito dottrinale sviluppatosi sul punto abbia portato a conclusioni di segno negativo (pur senza un'espressa previsione legislativa in tal senso), trattandosi di figure professionali non formalmente assistite da tutela reale, va segnalata la recente [ordinanza del Tribunale di Roma 26 febbraio 2021](#), che ha espresso valutazioni di segno opposto.

Il Giudice capitolino infatti, ritenendo di ravvisare la ratio dell'art. 46 D.L. 18/2020 nella volontà di scongiurare – provvisoriamente - che le conseguenze della pandemia possano scaricarsi automaticamente su tutti i lavoratori, ha ritenuto che il divieto di licenziamento per ragioni oggettive debba estendersi anche ai dirigenti. Ciò in quanto una diversa lettura della norma darebbe luogo ad un'irragionevole disparità di trattamento, bastata unicamente sull'inquadramento dei lavoratori.

Sul finire di maggio 2021, approssimandosi la prima scadenza introdotta dal Decreto Sostegni, e nell'ottica di far fronte (almeno parzialmente) al conseguente, comprensibile allarme sociale, il legislatore è nuovamente intervenuto con il c.d. [Decreto Sostegni bis](#) (D. L. 25/05/2021 n. 73), introducendo una sorta di "proroga selettiva" del blocco dei licenziamenti.

Infatti, fermo restando il divieto generalizzato sino al 30 giugno 2021, l'art. 40 (commi 4 e 5) prevede, per i datori di lavoro che dal 1° luglio presentino domanda di CIGO o CIGS, il divieto di attivare procedure di licenziamento collettivo, o comunque di recedere dal rapporto di lavoro per tutta la durata di fruizione dell'ammortizzatore sociale. Ciò, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2021 e ferme restando le tassative ipotesi di deroga già ribadite dal Decreto Sostegni.

Nessuna modifica viene introdotta, invece, per quanto concerne le imprese che utilizzano Assegno Ordinario (FIS e Fondi di solidarietà bilaterali), CIG in deroga e CISOA, per le quali viene confermato il divieto di licenziare per ragioni oggettive sino al 31 ottobre 2021.

Da ultimo, il [DL 99 del 30 giugno 2021](#), ha esteso (art. 4, comma 2) la proroga del blocco nei confronti dei datori di lavoro *"delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili"* che, dal 1° luglio 2021, presentino domanda di Cassa Integrazione Ordinaria con causale COVID (con esenzione dal pagamento del contributo addizionale); in ogni caso, per una durata massima di 17 settimane per un periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.

### **3. Proroga dei contratti a termine**

Inizialmente, il [D.L. 18/2020](#) aveva autorizzato, in parziale deroga alla disciplina generale, la proroga e il rinnovo dei contratti in essere, ai datori che avessero usufruito di trattamento ordinario di integrazione salariale o CIG in deroga.

Si trattava di deroghe riferite ai soli contratti in essere, prevedendosi in ogni caso, che la durata delle proroghe o dei rinnovi non eccedesse il periodo di fruizione degli ammortizzatori sociali legati all'emergenza Covid.

Successivamente, il [D.L. 34 del 19 maggio 2020](#), ha consentito, per i contratti in essere al 23 febbraio 2020, la proroga e il rinnovo senza l'indicazione di una delle causali normalmente previste dalla legge ("esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria"), ma

solo a condizione che ciò avvenisse per far fronte al "riavvio delle attività in conseguenza dell'emergenza Covid". In ogni caso, è stato previsto che la durata del rapporto non potesse superare il 30 agosto 2020.

Sempre il medesimo Decreto aveva introdotto, all'art. 93, comma 1 bis, la proroga automatica (sempre riferita ai contratti in essere al 23 febbraio 2020), per una durata corrispondente, per ciascun rapporto, al periodo di sospensione dell'attività lavorativa.

Il [D.L. 104/2020](#) (entrato in vigore il 15 agosto 2020), che ha esteso a tutti i contratti (non solo quelli in essere al 23 febbraio 2020) la possibilità di proroga e rinnovo per motivi connessi all'emergenza epidemiologica, sino al 31 dicembre 2020 e per un periodo massimo di 12 mesi, ferma restando in ogni caso la durata massima di 24 mesi.

Tale proroga è stata inizialmente estesa sino al 31 marzo 2021 dalla [Legge di Bilancio](#) e, da ultimo, sino al 31 dicembre 2021 dal "[Decreto Sostegni](#)", che all'art. 17 consente di prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti a termine già in essere, anche senza l'indicazione della causali di legge; ciò facendo espressamente salvi i rinnovi e le proroghe già intervenuti, e sempre entro il limite massimo di 24 mesi di durata.

Per quanto concerne, invece, i rapporti a termine attivati ex novo a partire dal 1° gennaio 2021, si ritiene debba applicarsi la disciplina "ordinaria", dettata dal cosiddetto "Decreto Dignità": vale a dire durata massima di 24 mesi, limite di 4 proroghe ed obbligo di indicare espressamente la causale al superamento dei 12 mesi di durata

## 4. Ammortizzatori sociali

### 4.1. Trattamento di integrazione salariale ordinari e in deroga e assegno ordinario

La [Legge di Bilancio](#) (L. n. 178/2020) ha da ultimo ribadito (all'art. 1, commi 299—308), sulla scorta di quanto affermato dalla normativa precedente, la possibilità di accedere ad interventi di integrazione salariale con causale Covid 19 a fronte di sospensioni o riduzioni dell'attività decorrenti dal 23 febbraio 2020, per un periodo massimo di 54 settimane (eccezion fatta per alcuni periodi aggiuntivi rivolti a determinati territori particolarmente colpiti).

Inoltre, la nuova disciplina introdotta dalla [Legge di Bilancio 2021](#) dispone che la concessione dei trattamenti di integrazione salariale per i periodi compresi tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2021, si applica ai lavoratori in forza al 4 gennaio 2021.

Di seguito si riassumono gli interventi relativi ai singoli istituti.

#### 4.1.1. CIGO

L'art. 19 del DL 18/2020, come modificato dall'art. 68 [D.L. 34/2020](#), ha riconosciuto l'accesso al trattamento, a fronte di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per una durata massima di 18 settimane, così suddivise:

- le prime 14, concesse per periodi dal 23 febbraio al 31 agosto 2020, in 2 tranches di 9 e 5, con la possibilità di richiedere la seconda tranche solo se si è completata la fruizione della prima;
- le ulteriori 4, concesse per periodi dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano fruito delle prime 14, limitatamente ad una quota delle risorse interessate ed anche per periodi anteriori al 1° settembre 2020.

Unica eccezione riguardava le aziende con unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati in “zone rosse”, per i quali la durata massima complessiva era estesa a 31 settimane (v. anche circ. INPS 84/2020).

Il [D.L. 104/2020](#) (c.d. “Decreto Agosto”) ha introdotto una nuova disciplina, rideterminando il periodo di trattamento richiedibile nel secondo semestre 2020; nel merito, per il periodo fra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020 è stata prevista la concessione di un massimo di 18 settimane di CIGO e assegno ordinario, in due tranches, la seconda delle quali subordinata alla previa autorizzazione delle prime 9 settimane.

In seguito, il [D.L. 137/2020](#) (c.d. “Decreto Ristori”) ha previsto la concessione di ulteriori 6 settimane per i periodi fra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021, da riconoscersi ai datori di lavoro cui fosse già stata autorizzata la seconda tranche (9 settimane) di cui di cui al “Decreto Agosto”, oltreché ai soggetti operanti nelle zone oggetto di restrizioni ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020.

In seguito, la [Legge di bilancio 2021](#) ha rideterminato la fruizione dei trattamenti di CIGO per il periodo dal 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 e di Assegno ordinario per il periodo tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. Nei periodi indicati, è stata prevista la concessione di un massimo di 12 settimane dei predetti trattamenti.

Da ultimo, il [Decreto Sostegni](#) ha riconosciuto (art. 8), ai datori di lavoro privati che sospendano o riducano l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da Covid 19, la possibilità di fruire di ulteriori 13 settimane (al massimo) di CIGO, nel periodo compreso tra il 1° e il 30 giugno 2021, senza dover versare alcun contributo addizionale.

#### **4.1.2. CIG in deroga**

La disciplina e i termini di durata sono sostanzialmente analoghi a quelli via via introdotti con riferimento alla CIGO.

L'art. 22 del DL 18/2020, come modificato dall'art. 70 [D.L. 34/2020](#), ha riconosciuto l'accesso al trattamento, a fronte di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per una durata massima di 18 settimane, così suddivise:

- le prime 14, concesse per periodi dal 23 febbraio al 31 agosto 2020, in 2 tranches di 9 e 5, con la possibilità di richiedere la seconda tranche solo se si è completata la fruizione della prima;
- le ulteriori 4, concesse per periodi dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano fruito delle prime 14, limitatamente ad una quota delle risorse interessate ed anche per periodi anteriori al 1° settembre 2020.

Unica eccezione riguardava le aziende con unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati in “zone rosse”, per i quali la durata massima complessiva era estesa a 31 settimane (v. anche circ. INPS 84/2020).

Il [D.L. 23 dell'8 aprile 2020](#) ha, inoltre, esteso l'accesso al predetto trattamento anche ai lavoratori assunti nel periodo compreso tra il 24 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020 (e non più, dunque, solo per i lavoratori alle dipendenze alla data del 23 febbraio 2020, come inizialmente previsto).

Il [D.L. 104/2020](#) (c.d. “Decreto Agosto”) ha introdotto una nuova disciplina, rideterminando il periodo di trattamento richiedibile nel secondo semestre 2020; nel merito, per il periodo fra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020 è stata prevista la concessione di un massimo di 18 settimane divise in due tranches, la seconda delle quali subordinata alla previa autorizzazione delle prime 9 settimane.

In seguito, il [D.L. 137/2020](#) (c.d. “Decreto Ristori”) ha previsto la concessione di ulteriori 6 settimane per i periodi fra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021, da riconoscersi ai datori di lavoro cui fosse già stata autorizzata la seconda tranche (9 settimane) di cui al “Decreto Agosto”, oltreché ai soggetti operanti nelle zone oggetto di restrizioni ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020.

La [Legge di bilancio 2021](#) ha quindi rideterminato la fruizione dei trattamenti di CIG in deroga da richiedersi tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021, per un massimo di 12 settimane. La circolare INPS n. 28/2020 ha precisato inoltre che, per la medesima unità produttiva, tale periodo costituisce il massimo autorizzabile anche in caso di ricorso ad altri trattamenti.

Da ultimo, il [Decreto Sostegni](#) (art. 8) ha previsto la possibilità di richiedere sino a 28 settimane di CIG in deroga, da utilizzare tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, senza dover versare alcun contributo addizionale.

#### **4.1.3. Assegno ordinario**

Ai sensi dell’art. 19 D.L. 18/20, dell’art. 1 [D.L. 104/20](#), dell’art. 12 [D.L. 137/2020](#) e art. 1, commi 299-300 della [L. 178/2020](#), l’erogazione dell’assegno ordinario per i periodi interessati dal diritto a percepire trattamenti di integrazione salariale va riconosciuta anche ai datori iscritti al FIS, che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel periodo antecedente la sospensione.

Ai beneficiari di assegno ordinario con causale Covid 19 spetta, in relazione al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori con orario normale, l’assegno per il nucleo familiare.

Inoltre, il [Decreto Sostegni](#) ha previsto, analogamente alla CIG in deroga, la possibilità di richiedere fino a 28 settimane di assegno ordinario, da utilizzare tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, senza dover versare alcun contributo addizionale.

#### **4.1.4. Cassa integrazione per i lavoratori dipendenti agricoli a tempo indeterminato (CISOA)**

L’art. 68 D.L. 18/2020 (come modificato dal [D.L. 34/2020](#)) aveva previsto, per i lavoratori interessati, la concessione del citato trattamento per un periodo di 90 giorni per il periodo dal 23 febbraio al 31 ottobre 2020.

Il successivo [D.L. 104/2020](#), li ha ridotti a 50 giorni per il periodo dal 13 luglio al 31 dicembre 2020.

La [Legge di Bilancio 2021](#) (L. 178/2020) ha poi riconosciuto il trattamento in questione anche per i periodi fra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021, per una durata massima di 90 giorni.

Da ultimo, il [Decreto Sostegni](#) (art. 8) ha previsto, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, la concessione dei trattamenti di CISOA per una durata massima di 120 giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.

### 3.1.5. Le misure introdotte dal “Decreto Sostegni – bis”

In primo luogo, l’art. 39 del Decreto estende, ai datori di lavoro con almeno 100 unità produttive, la possibilità di accedere al c.d. “contratto di espansione” di cui all’art. 41, co. 1 bis D. Lgs. 148/2015

L’art. 40 (commi da 1 a 3) introduce poi, in favore dei datori di lavoro soggetti alla CIGO, la possibilità di accedere ad un trattamento di integrazione salariale straordinaria, alternativa ai trattamenti di cui al D. Lgs. 148/2015, in ogni caso non più riconducibile ai trattamenti emergenziali con causale Covid 19.

L’accesso al trattamento, per una durata massima di 26 settimane (nel periodo dal 26 maggio al 31 dicembre 2021), è subordinato alla sussistenza di due presupposti:

- un calo di fatturato, nel primo semestre del 2021, del 50% rispetto al primo semestre del 2019;
- la preventiva stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell’attività lavorativa, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali.

## 4.2. NASPI, DIS-COLL E Mobilità in deroga

Gli artt. 92 [D.L. 34/2020](#) e 5 [D.L. 104/2020](#) hanno prorogato di 4 mesi la fruizione delle indennità NASPI e DIS-COLL destinate ad esaurimento nel periodo compreso tra il 1° marzo e il 30 aprile 2020, nonché di ulteriori 2 mesi, ove in scadenza tra il 1° maggio e il 30 giugno 2020.

Sono stati inoltre prorogati:

- a tutto il 2020 la mobilità in deroga per i lavoratori che abbiano cessato la CIG in deroga per il periodo 1° dicembre 2017 – 31 dicembre 2018 e non abbiano diritto di accedere alla NASPI.
- a 128 giorni il termine per presentare la domanda di NASPI relativamente ad interruzioni del rapporto di lavoro verificatesi nel corso del 2020.

In seguito, il [Decreto Sostegni](#) ha previsto (art. 16) che, sino al 31 dicembre 2021, l’indennità NASPI spetti a prescindere dal fatto che il richiedente abbia maturato 20 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l’inizio del periodo di disoccupazione.

Da ultimo, il [Decreto Sostegni-bis](#) (art. 38) ha sospeso, finì al 31 dicembre 2021 la riduzione del 3 per cento dell’indennità mensile, di regola applicata a partire dal 4° mese di erogazione; ciò sia per le prestazioni decorrenti dal 1° giugno al 30 settembre 2021, che per quelle già in pagamento alla data di entrata in vigore del decreto (26 maggio 2021).

A partire dal 1° gennaio 2022, invece, la detrazione verrà di nuovo applicata regolarmente, sia per le nuove prestazioni, sia per quelle aventi decorrenza anteriore al 1° ottobre 2021, che si vedranno applicare una riduzione proporzionata ai mesi di sospensione trascorsi. Così, ad esempio, le prestazioni erogate a partire dal 1° maggio 2021 si vedranno applicare, a gennaio 2022, una detrazione del 18% (ossia il 3% per ogni mese da agosto 2021 in poi).

## 5. Congedi

Al fine di conciliare il tempo di lavoro e la vita privata (con particolare tutela all'attività genitoriale), in conseguenza della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, il D.L. 18/2020 aveva introdotto una serie di misure, poi prorogate ed integrate dal [D.L. 34/2020](#).

In particolare:

- un congedo speciale (continuativo o frazionato) fruibile dal 5 marzo al 31 agosto 2020, di durata non superiore a 30 giorni, per figli di età non superiore a 12 anni (o superiore se gravemente disabili), rivolto a lavoratori dipendenti pubblici e privati, agli iscritti alla Gestione Separata e agli autonomi iscritti alle relative gestioni INPS; a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, ovvero disoccupato, ovvero non lavoratore;
- in alternativa un voucher per l'acquisto dei servizi di baby sitting, del valore massimo di 1.200 Euro (2.000 per i dipendenti, pubblici e privati, del settore sanitario), rivolto anche a dipendenti della Polizia di Stato e personale di sicurezza, difesa e soccorso impiegato per l'emergenza Covid 19. Il D.L. 149/2020 (c.d. "Ristori – bis) ha previsto una nuova ipotesi di erogazione del predetto bonus, nella misura complessiva di 1.000 Euro, limitatamente alle zone caratterizzate da un alto rischio epidemiologico e nei soli casi in cui l'attività lavorativa non possa essere svolta in regime di "lavoro agile". Tale strumento è rivolto ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata o alle gestioni speciali dell'INPS, genitori di alunni di scuole secondarie e di primo grado nelle quali sia stata disposta la sospensione della didattica in presenza, nonché dei genitori di figli con disabilità iscritti a scuole di ogni ordine e grado interessati dalle medesime sospensioni (in tal caso, senza limiti territoriali);
- fino al 31 agosto 2020, il diritto di astenersi dalla prestazione lavorativa (ferma restando la conservazione del posto) durante il periodo di sospensione delle attività didattiche, per i genitori di figli minori di 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, ovvero disoccupato, ovvero non lavoratore;
- un'integrazione di 24 giorni (fruibili da marzo a giugno 2020) per l'assistenza a familiari disabili, in aggiunta ai tre di permesso mensili di cui alla L. 104/92.

L'art. 21 del [D.L. 104/2020](#) (come modificato dal [D.L. 137/2020](#)) ha inoltre riconosciuto un congedo straordinario ai genitori lavoratori del settore pubblico e privato, con diritto a lavorare in modalità "agile" per tutto o parte del periodo di quarantena del figlio, convivente e minore di 16 anni, a seguito di contatto a scuola con soggetti positivi o a fronte di un periodo di sospensione della didattica in presenza.

Ove la prestazione dei genitori non possa svolgersi in modalità "agile", uno di loro (alternativamente) ha diritto ad un congedo straordinario retribuito al 50% per tutto il periodo di quarantena del figlio.

## 6. Lavoro agile

Come noto, l'emergenza da Covid 19 ha per certi versi imposto, in maniera preponderante, il ricorso al cosiddetto "lavoro agile" o "smart working".

Si tratta, in concreto, di una modalità operativa che consente al lavoratore di svolgere le proprie mansioni senza spostarsi dal proprio domicilio, semplicemente avvalendosi di un videoterminale supportato da una connessione internet; allo stesso modo, laddove occorra presenziare a riunioni, eventi, convegni formativi o anche semplicemente interagire con clienti e colleghi, ci si avvale di apposite piattaforme che consentano alle parti di collegarsi da remoto, tramite videochiamata (ad esempio Teams, Zoom, Google o Skype).

Com'era prevedibile, ciò ha inevitabilmente innescato un dibattito circa l'eventuale impatto sul livello di produttività del singolo lavoratore; e se da un lato vi è chi guarda con diffidenza allo sdoganamento di tale modalità operativa, auspicando il ritorno (quanto prima) ad un contesto di integrale (o comunque prevalente) presenza fisica, dall'altro molte realtà imprenditoriali vi hanno intravisto un'opportunità di risparmio in termini di costi di logistica e apparecchiature di sede, dal momento che quasi tutti, ormai, possiedono almeno un computer (fisso o portatile) a casa loro.

In ogni caso, non deve dimenticarsi che tutto ciò è possibile solo laddove la natura delle mansioni svolte sia effettivamente compatibile, in tutto o in parte, con la possibilità di operare da remoto. E soprattutto, che la ratio della misura è ispirata in primo luogo a tutelare l'incolumità dei lavoratori, evitando loro gli spostamenti non necessari (soprattutto laddove costretti ad utilizzare mezzi pubblici) e, più in generale, ogni situazione di "assembramento" che possa astrattamente esporli al contagio.

### **6.1.1. Il settore privato**

La prima disposizione ad interessare, in tal senso, il lavoro privato, era l'art. 90, co. 4 del [D.L. 34/2020](#), ove si prevedeva che tale modalità operativa potesse applicarsi, fino al termine dello stato di emergenza (e comunque non oltre il 30 aprile 2021, come previsto dal D.L. 183/2020) anche in assenza di accordi individuali fra datore e lavoratore.

In particolare, veniva riconosciuto un vero e proprio diritto allo "smart working" (sempre in assenza di accordi individuali) ai lavoratori genitori di figli minori di 14 anni, nonché ai lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio.

Tale diritto spettava sino al 14 settembre 2020, e a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività, ovvero non lavoratore, e ferma restando ovviamente la compatibilità delle mansioni con la modalità operativa in questione.

Il D.L. 18/2020 ha riconosciuto, inoltre:

- la priorità nell'accoglimento delle istanze di "lavoro agile", sino al 31 dicembre 2020, ai lavoratori privati affetti da gravi e comprovate patologie con riduzione della capacità lavorativa;
- il diritto al lavoro agile (sempre fino al 31 dicembre 2020) in favore dei dipendenti privati e pubblici immunodepressi, o con un familiare nelle medesime condizioni.

Ancora, il [D.L. 104/2020](#) ha riconosciuto, dal 16 ottobre 2020 al 28 febbraio 2021, il predetto diritto ai dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione medico-legale attestante una condizione di disabilità grave, di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

Sempre in forza del [D.L. 104/2020](#), il diritto al lavoro agile spetta, sino al 30 giugno 2021 (anche in assenza di accordo individuali) ai genitori lavoratori del settore privato con almeno un figlio con disabilità grave, a

condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richiede necessariamente la presenza fisica.

La Legge n. 159 del 27 novembre 2020, ha quindi prorogato sino al 31 gennaio 2021 (e comunque sino al termine dello stato di emergenza) la possibilità, per i datori di lavoro privati, di applicare la modalità in lavoro agile in forma semplificata ad ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali previsti, fermo restando comunque l'obbligo di comunicare al Ministero del Lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori interessati e la data di cessazione della prestazione nella citata modalità.

Si segnala inoltre che, coerentemente con le disposizioni via via introdotte, i numerosi DPCM (dei quali si darà conto in seguito) adottati nel corso dell'emergenza sanitaria, hanno fortemente raccomandato il ricorso a tale modalità operativa, spesso richiamando espressamente l'art. 90 del [D.L. 34/2020](#).

### **6.1.2. Il settore pubblico**

L'art. 87 del D.L. 18/2020 aveva inizialmente introdotto la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali e l'assolvimento in via informatica degli obblighi di informativa, prevedendo altresì che il lavoro agile costituisse l'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione nelle pubbliche amministrazioni, chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per le attività indifferibili e non altrimenti derogabili.

Il successivo [D.L. 34/2020](#) ha poi parzialmente modificato tale disposizione (stante anche la temporanea ma progressiva riapertura degli uffici pubblici), prevedendo che le pubbliche amministrazioni, sino al 30 aprile 2021, organizzassero il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, applicando il lavoro agile al 50% del personale impiegato, nelle attività compatibili con tale modalità operativa.

Tale previsione, come chiarito anche dalla Circolare della funzione pubblica n. 3 del 2020, ha consentito alle amministrazioni pubbliche di richiamare in servizio anche il personale sino a quel momento non adibito ad attività indifferibili ed urgenti.

Successivamente, in attuazione di quanto previsto anche dai DPCM del 13 e 18 ottobre 2020, il Ministro per la Pubblica Istruzione ha firmato il D.M. del 19 ottobre 2020, che disciplina analiticamente il lavoro agile nella PA durante il periodo di emergenza epidemiologica, prevedendo che:

- ciascuna amministrazione assicuri su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale lo svolgimento di lavoro agile almeno per il 50% del personale impiegato in attività compatibili;
- gli enti assicurino le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibilmente con le esigenze organizzative e l'effettività dei servizi;
- il lavoratore agile alterni, in maniera equilibrata, giornate in presenza e giornate in cui presta attività da remoto, anche alla luce delle prescrizioni sanitarie vigenti e dei protocolli di sicurezza;
- le amministrazioni adeguino i sistemi di valutazione delle performances alle specificità del lavoro agile;
- tale modalità si svolga senza vincoli di orario e di luogo, in ogni caso senza eccessivi carichi di lavoro e venendo garantiti al lavoratore tempi di riposo e disconnessione dagli strumenti tecnologici, ed ovviamente senza penalizzazioni professionali e di carriera;
- che l'amministrazione favorisca il ricorso a tale modalità operativa a lavoratori disabili o fragili;

- che nelle rotazioni, l'ente tenga conto anche delle condizioni di salute dei componenti del nucleo familiare del dipendente, della presenza di figli minori di 14 anni, della distanza tra domicilio e sede di lavoro, dei mezzi di trasporto utilizzati e dei tempi di percorrenza;
- che l'amministrazione individui fasce di flessibilità in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate.

Tale previsioni sono state prorogate dapprima sino al 31 gennaio 2021, con il D.M. 23 dicembre 2020 e, da ultimo, sino al 30 aprile 2021, con il D.L. 183/2020.

Inoltre, [il DPCM 2 marzo 2021](#) ha stabilito che:

- nelle zone rosse i datori di lavoro pubblici limitino la presenza del personale esclusivamente per le attività indifferibili, mentre il personale non in presenza è da considerarsi in lavoro agile;
- nelle pubbliche amministrazioni, sino al 6 aprile 2021 e tenuto conto dell'evolversi dell'emergenza epidemiologica, ciascun dirigente organizzi il proprio ufficio assicurando (su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale) lo svolgimento di lavoro agile nella percentuale più alta possibile e comunque non inferiore a quella prevista dalla legge, adottando nei confronti dei lavoratori fragili ogni soluzione utile a consentir loro di lavorare da remoto, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione.

## 7. La responsabilità del datore di lavoro in caso di contagio

L'art. 42 del D.L. 18/2020 aveva confermato, anche per le infezioni da SARS – CoV-3, il principio generale in base al quale le malattie infettive contratte in occasione di lavoro fossero da considerare infortuni sul lavoro ai fini della relativa assicurazione obbligatoria.

Ciò ha contribuito ad ingenerare un dibattito sulla responsabilità penale e civile del datore di lavoro, rispetto al quale sono poi intervenute le circolari INAIL [n. 13 del 2020](#) e, soprattutto, [n. 22 del 2020](#).

Quest'ultima ha precisato che "la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti da conoscenze sperimentali o tecniche", che nel caso di specie "si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'art. 1, comma 14 D.L. 33/2020". E che, fra l'altro, "Il rispetto delle misure di contenimento, se sufficiente a escludere la responsabilità civile del datore di lavoro, non è certo bastevole per invocare la mancata tutela infortunistica nei casi di contagio...non essendo possibile pretendere negli ambienti di lavoro il < rischio zero >".

Sulla scorta di tale orientamento, è intervenuto l'art. 29 bis del [D.L. 23/2020](#) che, richiamando l'art. 2087 c.c., individua quali parametri di riferimento l'applicazione, l'adozione e il mantenimento delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus, siglato il 24 aprile 2020 da Governo e parti sociali – e successive modificazioni -, nonché negli altri protocolli e linee guida di cui all'art. 1, comma 14 D.L.- 33/2020.

Si segnala, peraltro, che la L. 2/2021, di conversione con modificazioni del decreto legge n. 183/2020 (c.d. "Milleproroghe"), ha disposto la proroga fino al 30 aprile 2021 delle disposizioni il cui termine era stato inizialmente correlato alla scadenza dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, fra cui quelle relative: a) all'utilizzo delle mascherine chirurgiche reperibili come dispositivi di protezione individuale per

tutti i lavoratori e volontari, sanitari e non; b) all'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di garantire la sorveglianza sanitaria eccezionale dei c.d. lavoratori "fragili".

## 7.1. Quarantena, sorveglianza precauzionale e tutela per i lavoratori "fragili"

Nel settore privato, il periodo di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciario con sorveglianza attiva, è equiparato alla malattia, mentre nel pubblico, a ricovero ospedaliero.

L'art. 26 del [D.L. 18 /2020](#) ("Cura Italia") ha inoltre previsto (per il lavoro sia pubblico, che privato) particolari tutele in favore dei lavoratori c.d. "fragili", ossia più esposti al rischio di contagio.

E' stato infatti previsto (art. 2) che sino al 30 giugno 2020, l'assenza dal lavoro di lavoratori in condizioni di particolare fragilità fosse anch'essa da equipararsi a ricovero ospedaliero.

Si tratta, in particolare, dei lavoratori in possesso:

- del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, legge 104/1992);
- di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

Gli effetti della norma sono stati prorogati dapprima sino al 31 luglio 2020 - con l'art. 74 del [D.L. 34/2020](#) - e poi sino al 15 ottobre 2020 - con l'art. 26 [D.L. 104/2020](#) -.Quest'ultima disposizione ha inoltre stabilito che, a decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i richiamati lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile.

Il [Decreto Sostegni](#) ha, da ultimo, esteso (art. 15) le predette tutele sino al 30 giugno 2021, precisando testualmente la non computabilità, ai fini del comperto, dei periodi di assenza da equipararsi (per la sussistenza delle condizioni citate) a ricovero ospedaliero.

Tale precisazione si è resa necessaria anche in virtù del fatto che, in assenza di una precisa disposizione di legge, farebbe fede quanto previsto dai singoli CCNL, molti dei quali dispongono che l'assenza per malattia, ancorché giustificata da ricovero ospedaliero, sia comunque da computarsi ai fini del comperto.

## 8. Il “Contratto di rioccupazione”

Nell’ottica di favorire il reinserimento dei soggetti rimasti privi di occupazione (pensando soprattutto allo sblocco dei licenziamenti), il [Decreto Sostegni-bis](#) ha introdotto (art. 40) il cosiddetto “Contratto di rioccupazione”.

Preliminarmente, deve precisarsi che tale istituto:

- è utilizzabile solo per un periodo di tempo limitato, ossia dal 1° luglio al 31 ottobre 2021;
- è rivolto ai lavoratori che abbiano dichiarato, al portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria *“disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l’impiego”* (art. 19 D. Lgs. 150/2015).

Quanto al merito, l’istituto presenta significative analogie con il contratto di apprendistato, dal momento che pone, quale *“condizione per l’assunzione”*, la definizione (concorde) di un progetto formativo individuale di reinserimento, finalizzato anche ad adeguare le competenze dell’interessato al nuovo contesto lavorativo.

Tale periodo formativo ha una durata obbligatoria di sei mesi, nel corso dei quali trovano in ogni caso applicazione le norme sul licenziamento illegittimo.

Al termine dei sei mesi, entrambe le parti hanno facoltà di recedere con preavviso ai sensi dell'art. 2118 c.c.; qualora ciò non avvenga, il rapporto prosegue a tutti gli effetti come ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato.