

## A tutti i SOCI

Come noto, il Governo ha adottato il DPCM 8 marzo 2020, pubblicato ieri sulla Gazzetta Ufficiale n. 59 e in vigore dalla medesima giornata.

Il documento contiene misure ancora più severe e stringenti rispetto alle precedenti disposizioni, il cui principale scopo è contenere il diffondersi dell'epidemia Covid-19, limitando le occasioni sociali che possono favorire la trasmissione del virus.

Il decreto individua misure più forti per la Regione Lombardia e le province di Modena, Parma, Piacenza, Reggio Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso e Venezia che si sostanziano anche nella limitazione degli spostamenti delle persone fisiche in entrata e uscita da tali territori nonché all'interno dei medesimi.

Le ripercussioni sulla gestione dei rapporti di lavoro sono quindi inevitabili.

Tuttavia il DPCM giustifica spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative, o situazioni di necessità ovvero per motivi di salute.

In merito alla definizione di "comprovate esigenze lavorative" il lavoratore deve essere in grado di esibire in caso di eventuali controlli da parte dell'autorità di pubblica sicurezza idonea documentazione attestante l'esistenza di un rapporto di lavoro e/o di collaborazione o assimilati con l'azienda verso cui è diretto. A tale scopo si allega fac-simile di autodichiarazione attestante la motivazione dello spostamento determinato da esigenze lavorative. A supporto della stessa è consigliabile che il lavoratore abbia con sé copia dell'ultimo cedolino paga, mentre se si tratta di lavoratore autonomo o parasubordinato, copia del contratto.

Considerata la ratio del decreto, ossia limitare la diffusione del contagio, la prima valutazione che l'azienda deve fare, al fine di tutelare la salute dell'imprenditore in primis, di tutti i suoi dipendenti e della collettività in generale, attiene all'opportunità o meno di far muovere lavoratori da e verso le zone individuate come altamente a rischio.

A questo scopo, innanzitutto, la normativa favorisce in modo incondizionato e senza prescrizioni l'attivazione dello smart-working, modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che non richiede la presenza del lavoratore nella sede aziendale. Le aziende possono valutare l'utilizzo di questo strumento laddove le mansioni dei dipendenti siano compatibili con tale modalità di lavoro.

Nel caso in cui l'azienda, regolarmente operativa, ritenga non necessario l'apporto lavorativo del dipendente, in adempimento delle disposizioni di cui al citato decreto, il datore di lavoro potrà procedere ad accordare periodi di fruizione di ferie e/o permessi a vantaggio del lavoratore.

Qualora invece l'impresa si trovi ad affrontare problematiche lavorative di qualunque genere legate alle disposizioni emergenziali connesse al Covid-19 (es. mancanza di lavoro, difficoltà di approvvigionamento di materie prime, blocco del ricevimento merci e/o personale commerciale etc.) potrà attivare le procedure di accesso agli ammortizzatori sociali specifici in base al settore di appartenenza.

Vi ricordiamo che sul sito [www.confartigianatovicenza.it](http://www.confartigianatovicenza.it), nella home page, è presente il link diretto all'informativa completa per l'attivazione della procedura speciale FSBA.