

**DPCM 8.3.2020**  
**PRIMI CONSIGLI OPERATIVI**

**B&P NEWS**

**Sicurezza e diritto  
del lavoro**

Il DPCM pubblicato questa mattina – come chiarito nelle dichiarazioni della tarda mattinata e diffuse anche da diverse sezioni territoriali di Confindustria – **(a) non ha previsto** (salvo per chi è già destinatario di misure di quarantena) il **“divieto” agli spostamenti**, ma ha invitato ad *“evitarli”* e, in particolare, **(b) non ha vietato** gli spostamenti (anche tra zone arancioni e gialle, anche ove interessino i *“pendolari”*), **se motivati da “comprovate ragioni lavorative”**.

In attesa delle Linee Guida che dovrebbero essere fornite anche alle Prefetture, le aziende – ferme le note misure di prevenzione – possono, in linea di massima, continuare a lavorare; ciò peraltro era subito **apparso chiaro dal contenuto complessivo** del provvedimento che, infatti, invita i datori di lavoro a promuovere la fruizione di periodo di congedo ordinario o di ferie, nonché il lavoro e le riunioni da remoto (disposizioni che sarebbero incompatibili con un divieto assoluto e generalizzato agli spostamenti).

**Il Datore di Lavoro, però, deve tenere conto della *ratio* generale della norma, dei generali doveri in tema di sicurezza e della responsabilità (anche sociale) sottesa alle restrizioni.** Le ragioni di lavoro possono quindi giustificare gli spostamenti, ma devono essere *“comprovate”* riteniamo, non solo formalmente (con una lettera da esibire ai controlli), ma anche nella sostanza. Riteniamo quindi che i Datori di Lavoro, debbano comunque decidere di richiedere gli spostamenti **solo ove effettivamente necessari** perché l'attività non è esercitabile da remoto, perché non differibile e con il numero più contenuto possibile di dipendenti affinché possano essere rispettate le misure igienico/sanitarie ormai note.

Allora, il consiglio pratico che ci sentiamo di condividere e volto, non solo a giustificare il lavoratore in occasione di controlli, ma anche a *“comprovare”* il valutato temperamento tra le esigenze di lavoro e l'**applicazione del principio di precauzione** è quello di predisporre una comunicazione scritta che contenga i motivi per cui la mansione del lavoratore non può essere gestita da remoto, il richiamo al rispetto da parte dell'azienda delle misure impartite dalle Autorità e delle azioni di contenimento del numero degli spostamenti, ma anche l'invito a evitare ulteriori spostamenti non necessari e non connessi all'attività di lavoro (indicando, proprio per garantire la limitazione, tempi e tragitto collegati alle esigenze di lavoro).

Occorre peraltro ricordare che, in questa situazione in cui manca una disposizione autoritativa di *“blocco”* delle attività, la causa di una eventuale fermata sarebbe di fatto una scelta datoriale (e non una *“causa non imputabile all'azienda”*) con conseguente obbligo di retribuzione.

**Trovate in calce una possibile bozza.**

Buon lavoro a tutti!

Francesca Masso  
B&P Avvocati



**Al sig. .... e a tutti gli effetti di legge**

....., li ..... 2020

**Oggetto:** "comprovate esigenze lavorative" ai sensi del DPCM 8.3.2020

Il DPCM 8 marzo 2020 ha previsto ulteriori restrizioni agli spostamenti per determinate zone tra cui la Lombardia e alcune province del Veneto, ma non ha vietato l'attività produttiva consentendo gli spostamenti per "comprovate esigenze lavorative".

Ciò premesso e considerato che:

- ..... s.p.a. opera nel settore ..... non rientrante nelle attività espressamente sospese dal DPCM;
- ..... s.p.a. ha garantito e garantisce le misure di prevenzione e igienico/sanitarie già dettate dall'OMS, dalle Linee Guida Regionali e in generale dalle Autorità competenti;
- ..... s.p.a. ha inoltre previsto e applicato ulteriori misure di contenimento che garantiscono la presenza nei luoghi di lavoro del numero minimo di lavoratori, organizzando il lavoro con personale operativo nel numero minimo, concedendo periodi di congedo o ferie, prevedendo, per tutte le mansioni compatibili, il lavoro da remoto, vietando le trasferte e differendo o disponendo la sua esecuzione in remoto di qualsiasi occasione di aggregamento;
- le attività previste dalla sua mansione, essendo di tipo produttivo, prevedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro e la sua presenza è necessaria a garantire il citato numero minimo di personale necessario per la sicurezza degli impianti e delle persone

l'azienda dichiara e certifica la sussistenza di esigenze lavorative che comportano la necessità del suo spostamento.

Precisiamo e le ricordiamo inoltre che:

- l'esigenza lavorativa sopra rappresentata attiene, attualmente e salvo aggiornamenti, al periodo dal ..... al ..... per il turno di lavoro dalle ore ..... alle ore ..... e lo spostamento, giustificato a questo scopo, è relativo al tragitto più breve dal luogo di domicilio alla sede di lavoro in .....
- salve le esigenze di cui alla presente lei è tenuto a evitare spostamenti ulteriori non giustificati dalle (eventuali ulteriori) motivazioni di cui al DPCM;
- le misure di prevenzione che dovrà rispettare fuori e dentro lo stabilimento sono quelle già disposte dall'Autorità nei provvedimenti emanati nei giorni scorsi, rese formalmente note all'interno dello stabilimento e che lei dichiara di conoscere e di impegnarsi a rispettare;
- non essendo stato disposto il blocco delle attività produttive dalle Autorità né dall'azienda, la eventuale assenza dal lavoro andrà giustificata secondo le ordinarie norme del CCNL.

Distinti saluti

---

