

Associata a:



UNI EN ISO 9001

Organismo accreditato da ACCREDIA  
Body accredited by ACCREDIA

*Presidente*  
Carlo Ghirlanda  
*Vice Presidente Vicario*  
Luca Barzagli  
*Vice Presidente*  
Ferruccio Berto  
*Vice Presidente*  
Giovanni Cangemi  
*Vice Presidente*  
Gianfranco Prada  
*Segretario Nazionale*  
Sabrina Santaniello  
*Segretario Sindacale*  
Corrado Bondi  
*Segretario Culturale*  
Virginio Bobba  
*Tesoriere*  
Pasquale Di Maggio

**A.N.D.I.**

Lungotevere R. Sanzio, 9  
00153 Roma  
Tel. 06.5833.1008  
Fax 06.5830.1633  
info@andinazionale.it  
www.andi.it  
C.F.: 96238930588

Circolare 22.1796.SS/P  
Prot. 176.20.SS/P

Roma, 18 marzo 2020

**AI PRESIDENTI DEI  
DIPARTIMENTI REG.LI E  
DELLE SEZIONI PROV.LI ANDI**

**AI SEGRETARI SINDACALI DEI  
DIPARTIMENTI REG.LI E  
DELLE SEZIONI PROV.LI ANDI**

**AI DIPARTIMENTI REG.LI ANDI  
ALLE SEZIONI PROV.LI ANDI**

*e p.c.* **AI COMPONENTI  
L'ESECUTIVO NAZ.LE ANDI**

Loro Sedi

Invio per email

Oggetto: Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 – Datori di lavoro

*Cari Colleghi,*

al fine di fornire delle linee guida per la gestione dei rapporti di lavoro dipendente in conseguenza dell'emergenza "Covid-19" si riportano di seguito alcune indicazioni utili per i datori di lavoro. Il quadro normativo degli strumenti a disposizione è in costante evoluzione ed è opportuno quindi segnalare che alcuni contenuti potrebbero essere soggetti a cambiamento. Per quanto le informazioni che vengono fornite possano essere considerate esaustive Vi consigliamo di rivolgerVi ai Vostri consulenti del lavoro per conoscere il dettaglio sull'utilizzo delle singole misure.

## 1. COVID-19 E RAPPORTI DI LAVORO: COSA FARE?

Prima di entrare nel dettaglio degli strumenti a disposizione per gestire l'emergenza è utile in via preliminare ricordare alcuni dei provvedimenti emanati nelle prime ore della crisi.

Il primo intervento di un certo rilievo, per quello che qui interessa, è stato effettuato con il DPCM del 1 marzo 2020 che, istituendo le zone rosse nei comuni di cui all'allegato 1 dello stesso Decreto, aveva sospeso tutte le attività lavorative ivi collocate. Qualche giorno più tardi il D. L. 9/2020 aveva previsto ammortizzatori sociali specifici per queste zone prevedendo anche la possibilità, seppur ridotta, di accedere ai medesimi strumenti per i datori di lavoro la cui attività fosse stata collocata nelle regioni Emilia Romagna, Lombardia e Veneto.

Il dilagare del virus ha poi portato all'adozione del DPCM del 9 marzo u.s. con interventi restrittivi e limitativi di alcune attività per la regione Lombardia e alcune province dell'Emilia Romagna, delle Marche e del Veneto poi estesi a partire dal DPCM 11 marzo u.s. su tutto il territorio nazionale.

Da ultimo il Decreto Legge n. 18/2020 "Cura Italia" ha previsto una serie di importanti misure che completano il quadro degli strumenti a disposizione

Ribadendo la necessità di affidarsi al proprio consulente del lavoro, che conosce da vicino la singola nostra realtà e sa come affrontare la situazione, è possibile effettuare le seguenti riflessioni:

Associata a:



UNI EN ISO 9001

Organismo accreditato da ACCREDIA  
Body accredited by ACCREDIA

Presidente

Carlo Ghirlanda

Vice Presidente Vicario

Luca Barzagli

Vice Presidente

Ferruccio Berto

Vice Presidente

Giovanni Cangemi

Vice Presidente

Gianfranco Prada

Segretario Nazionale

Sabrina Santaniello

Segretario Sindacale

Corrado Bondi

Segretario Culturale

Virginio Bobba

Tesoriere

Pasquale Di Maggio

A.N.D.I.

Lungotevere R. Sanzio, 9

00153 Roma

Tel. 06.5833.1008

Fax 06.5830.1633

info@andinazionale.it

www.andi.it

C.F.: 96238930588

1. Innanzitutto lo Stato ha messo a disposizione degli ammortizzatori sociali per la riduzione/sospensione del rapporto di lavoro. **Questi strumenti sono a disposizione per tutti i datori di lavoro a prescindere dal numero dei dipendenti.**
2. Le disposizioni del DPCM 11 marzo 2020 incentivano il **datore di lavoro** ad utilizzare ferie e congedi al fine di evitare la presenza dei lavoratori sul luogo di lavoro e limitare così il rischio di contagio.
3. Per i lavoratori che svolgono attività espletabili anche distanza è incentivato lo smart working (o lavoro agile), una modalità di esecuzione della prestazione che può essere effettuata al di fuori il luogo di lavoro, con strumentazione tecniche adeguate messe a disposizione dal datore di lavoro.

## 2. FERIE, CONGEDI E ALTRI ISTITUTI IN EMERGENZA COVID-19

Il DPCM 11 marzo 2020 recita che “In ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che:

- a) sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- b) **siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti** per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;

Tali disposizioni “invitano” i datori di lavoro a utilizzare lo smart working ove possibile e a **utilizzare congedi ordinari, ferie e altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva al fine di evitare il più possibile la circolazione dei lavoratori.**

Per quanto riguarda l'istituto delle ferie si ricorda che ai sensi dell'articolo 2109 del codice civile il lavoratore ha diritto alla ferie, *«nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro».*

E' orientamento giurisprudenziale consolidato che “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**”. Il datore di lavoro **può quindi disporre il collocamento unilaterale in ferie**, seppure con certe cautele. In particolare i lavoratori che dispongono di un accantonamento feriale di notevole entità possono essere collocati in ferie senza particolari problemi.

Al fine dell'utilizzo del periodo feriale per la chiusura può quindi risultare sufficiente una dichiarazione del datore di lavoro sul modello che segue:

Denominazione studio odontoiatrico: \_\_\_\_\_

Gentile \_\_\_\_\_

in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, tenuto conto delle disposizioni del CCNL studi professionali del 17 aprile 2015 e valutate le disposizioni dei DPCM 8 marzo 2020 e ss. si comunica che Lei beneficerà di un periodo di ferie dal \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ al \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, al fine di un pieno recupero delle sue energie psicofisiche e tenuto conto del momento di difficoltà organizzativa a causa dell'emergenza sanitaria.

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Firma

Per presa visione (firma del lavoratore)

Associata a:



UNI EN ISO 9001

Organismo accreditato da ACCREDIA  
Body accredited by ACCREDIA

Presidente

Carlo Ghirlanda

Vice Presidente Vicario

Luca Barzagli

Vice Presidente

Ferruccio Berto

Vice Presidente

Giovanni Cangemi

Vice Presidente

Gianfranco Prada

Segretario Nazionale

Sabrina Santaniello

Segretario Sindacale

Corrado Bondi

Segretario Culturale

Virginio Bobba

Tesoriere

Pasquale Di Maggio

Per quanto riguarda i congedi ordinari cui fa sempre riferimento il DPCM per la gestione dell'emergenza, le norme vigenti (D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 o Testo Unico per il sostegno alla maternità) prevedono che i lavoratori e le lavoratrici possano usufruire di periodi di congedo per **maternità e/o paternità** (c.d. periodo di astensione obbligatoria) e di periodi di congedo **facoltativi** (i c.d. congedi parentali o per malattia del figlio).

In relazione alla **prima ipotesi** la lavoratrice-madre ha diritto ad un periodo di astensione obbligatoria durante il periodo di gravidanza e puerperio (cfr. art. 2, comma 1 T.U.)<sup>1</sup>

Per quanto riguarda il periodo di **astensione facoltativa** della lavoratrice o del lavoratore, denominato congedo parentale, i genitori possono astenersi in alternativa o contemporaneamente e l'astensione del padre non è condizionata al diritto di astensione della madre ed alla relativa rinuncia (art. 32, comma 4 T.U.). Il periodo di congedo, sia obbligatorio che facoltativo, è indennizzato sia pure con percentuali variabili rispetto alla retribuzione percepita, in relazione al caso concreto (v. sempre art. 34 T.U.).

Infine, sia la lavoratrice-madre che il lavoratore-padre possono, alternativamente, astenersi dal lavoro a causa della malattia del figlio<sup>2</sup>

**Queste sono le tipologie principali di congedo cui fare riferimento:**

Il Decreto Legge Cura Italia ha previsto le seguenti disposizioni speciali in materia di congedi:

**Art. 23:** A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposta dal DPCM 4 marzo 2020, è riconosciuto ai dipendenti delle imprese private (alternativamente, alla madre o al padre, anche se affidatari) un periodo di congedo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni, finalizzato ad assistere i figli con età non superiore ai 12 anni (questo limite non opera nei casi in cui vi sia un figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale; cfr. art. 23, comma 5). Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale. In questo periodo, è riconosciuta al lavoratore un'indennità pari al 50% della retribuzione. La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici 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.

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, 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 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 alle misure sopra riportate è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro.

<sup>1</sup> lo stesso periodo è concesso, in alternativa, al lavoratore-padre (art. 28, comma 1, T.U.), anche qualora la madre sia una lavoratrice autonoma (art. 28, comma 1-bis, T.U.; trattasi del c.d. congedo di paternità sostitutivo).

<sup>2</sup> Il Testo Unico (cfr. art. 47-50 T.U.) prevede che se il figlio ha un'età compresa tra 0 e 3 anni, il periodo di congedo non ha limiti di tempo; mentre se il figlio ha un'età compresa tra i 3 e gli 8 anni, è riconosciuto un periodo di congedo di 5 giorni lavorativi all'anno. Inoltre, è bene precisare che il periodo di congedo matura in relazione alla malattia di ciascun figlio. Le assenze per malattia del figlio non sono retribuite; tuttavia sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di qualsiasi livello. Le astensioni sono considerate periodo utile per la maturazione dell'anzianità di servizio e non incidono sulla maturazione delle ferie e sull'accantonamento della tredicesima mensilità.

**A.N.D.I.**

Lungotevere R. Sanzio, 9  
00153 Roma  
Tel. 06.5833.1008  
Fax 06.5830.1633  
info@andinazionale.it  
www.andi.it  
C.F.: 96238930588

Associata a:



UNI EN ISO 9001

Organismo accreditato da ACCREDIA  
Body accredited by ACCREDIA

Presidente

Carlo Ghirlanda

Vice Presidente Vicario

Luca Barzagli

Vice Presidente

Ferruccio Berto

Vice Presidente

Giovanni Cangemi

Vice Presidente

Gianfranco Prada

Segretario Nazionale

Sabrina Santaniello

Segretario Sindacale

Corrado Bondi

Segretario Culturale

Virginio Bobba

Tesoriere

Pasquale Di Maggio

A.N.D.I.

Lungotevere R. Sanzio, 9  
00153 Roma  
Tel. 06.5833.1008  
Fax 06.5830.1633  
info@andinazionale.it  
www.andi.it  
C.F.: 96238930588

Per quanto riguarda gli “altri istituti previsti dalla contrattazione collettiva” il cui utilizzo è promosso dal DPCM 11 marzo è bene ricordare che il CCNL studi professionali prevede una serie di permessi retribuiti (Rol, festività abolite etc.) a beneficio del lavoratore. E’ sempre necessario accordarsi con i lavoratori per il loro utilizzo.

### 3. SMART WORKING -LAVORO AGILE

Come detto i DPCM adottati dall’inizio dell’emergenza promuovono l’utilizzo di tale modalità di svolgimento dell’attività lavorativa. Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall’assenza di vincoli orari o spaziali e un’organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.

La definizione di smart working, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l’accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e sull’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone).

Nell’ambito delle misure adottate il Presidente del Consiglio dei ministri ha definito modalità di accesso semplificate ed eccezionali allo smart working. Dette modalità comportano la possibilità unilaterale, da parte dei datori di lavoro, di attivazione della misura verso tutti i lavoratori.

Sul sito di cliclavoro è presente la procedura telematica semplificata per il caricamento delle comunicazioni di smart working ai sensi del DPCM del 1° marzo 2020.

E’ evidente che si tratta di una modalità di lavoro difficilmente utilizzabile per gli assistenti di studio odontoiatrico la cui presenza su luogo di lavoro è necessaria ma che rappresenta un valido strumento per il personale che svolge attività amministrative.

Di seguito il link ad ulteriori informazioni e alla prestazione di sostegno alla misura prevista da E.Bi.PRO. Ente bilaterale nazionale studi professionali

[http://www.ebipro.it/?page\\_id=968](http://www.ebipro.it/?page_id=968)

### 4. AMMORTIZZATORI SOCIALI

Per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali che potranno essere utilizzati in questo periodo, alla luce dell’approvazione del Decreto Legge Cura Italia si rappresenta quanto segue:

1. I datori di lavoro che occupano mediamente **più di 5 dipendenti** e che nell’anno 2020 **sospendono o riducono** l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di accesso all’assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19”, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una **durata massima di nove settimane comunque entro il mese di agosto 2020**. **L’importo erogato è pari all’80% della retribuzione** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate (nell’ambito di massimali definiti dall’Inps). Al fine di rendere più snella la procedura di accesso allo strumento è previsto esplicitamente che la necessaria fase preventiva di informazione, consultazione ed esame congiunto con i sindacati dei lavoratori possa essere svolta in via telematica nel giro di 3 giorni. Decorso tale termine è possibile presentare domanda. Si segnala pertanto che per accedere alla misura è **necessario inviare formale comunicazione alle organizzazioni sindacali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs presenti nel territorio in cui ha sede lo studio**, facendo presenti le specifiche esigenze di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa dei dipendenti a causa dell’emergenza COVID-19. **La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la**

Associata a:



UNI EN ISO 9001

Organismo accreditato da ACCREDIA  
Body accredited by ACCREDIA

Presidente

Carlo Ghirlanda

Vice Presidente Vicario

Luca Barzagli

Vice Presidente

Ferruccio Berto

Vice Presidente

Giovanni Cangemi

Vice Presidente

Gianfranco Prada

Segretario Nazionale

Sabrina Santaniello

Segretario Sindacale

Corrado Bondi

Segretario Culturale

Virginio Bobba

Tesoriere

Pasquale Di Maggio

A.N.D.I.

Lungotevere R. Sanzio, 9  
00153 Roma  
Tel. 06.5833.1008  
Fax 06.5830.1633  
info@andinazionale.it  
www.andi.it  
C.F.: 96238930588

fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Il Fondo provvederà ad erogare le prestazioni in via diretta ai lavoratori qualora ne venga fatta richiesta e ne ricorrano le condizioni. Di seguito il link dell'Inps per conoscere le modalità di accesso:

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50262>

2. Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro con **meno di 5 dipendenti** possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, **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**. L'importo della CIG in deroga è pari a quello dell'integrazione salariale ordinaria (80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore)

La definizione delle modalità di accesso allo strumento sono rimesse a regole specifiche di livello regionale che saranno adottate nei prossimi giorni.

## 5. INTERVENTI DELLA BILATERALITA' DEL SETTORE STUDI PROFESSIONALI

E.Bi.PRO, Ente Bilaterale Nazionale Studi Professionali adoterà una misura di integrazione per i lavoratori che accedono agli strumenti sopra riportati ed è allo studio anche un intervento per coloro che non riusciranno ad accedere.

Per quanto riguarda le Regioni **Emilia Romagna, Veneto e Lombardia**, si ricorda che in base al dl 9/2020 è già possibile accedere a specifici ammortizzatori sociali. In tal caso le misure si differenziano a seconda che lo studio si trovi nella ex zona rossa di cui all'allegato 1 del doc 1 marzo 2020 o nel resto del territorio regionale. Le procedure di accesso definite in base ad accordi stipulati dalle regioni sopra citate con le parti sociali più rappresentative prevedono differenti criteri di fruizione, che saranno tuttavia oggetto di probabile revisione alla luce dell'introduzione del decreto legge Cura Italia.

Per quanto riguarda gli studi professionali della Lombardia si raccomanda di seguire le istruzioni presenti al seguente link:

<http://www.confprofessioni.eu/news/articolo/lombardia-siglato-l'accordo-la-cassa-deroga>

Un ringraziamento per la collaborazione al Dott. Francesco Monticelli/E.Bi.PRO.

Cordiali saluti.

Il Segretario Sindacale Nazionale  
Dott. Corrado Bondi

Il Presidente Nazionale  
Dott. Carlo Ghirlanda