



Le nuove misure introdotte dal DPCM del 3 novembre 2020.

In data 4 novembre 2020 è stato pubblicato nella [Gazzetta Ufficiale n. 275](#), il DPCM del 3 novembre u.s. contenente «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», le cui disposizioni sostituiscono quelle contenute nel DPCM del 24 ottobre u.s. e rimarranno in vigore dal 6 novembre fino al 3 dicembre p.v. (fatte salve eventuali proroghe).

Tra le nuove misure occorre distinguere quelle valide su tutto il territorio nazionale (cfr. artt. 1 e 5 del DPCM) e, quelle maggiormente restrittive, che riguardano le Regioni più ad alto rischio secondo la definizione contenuta nell'Ordinanza del Ministro della Salute del 4 novembre u.s.

Tra le prime, per quanto di interesse sul piano giuslavoristico, si segnala che il nuovo DPCM (all'art.1, lettera nn) raccomanda, con riferimento alle attività professionali, che:

siano attuate anche mediante lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o con modalità a distanza;

siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti, nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;

siano assunti i protocolli di sicurezza anti-contagio, fermo restando l'obbligo di usare i dispositivi di protezione individuali delle vie respiratorie previsti dalla normativa vigente;

siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro anche utilizzando a tal fine (evidentemente in caso di necessaria sospensione dell'attività) forme di ammortizzatori sociali.

La raccomandazione ad utilizzare il lavoro agile è ribadita all'art. 5 del DPCM, che nel dettare "Misure di informazione e prevenzione sull'intero territorio nazionale", stabilisce - al 6° comma - che *"È fortemente raccomandato l'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi dell'articolo 90 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché di quanto previsto dai protocolli di cui agli allegati 12 e 13 al presente decreto"*.

Con il richiamo agli allegati 12 e 13 del medesimo decreto (recanti il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro fra il Governo e le parti sociali ed il Protocollo specifico per l'attività nei cantieri) il Governo ha, sostanzialmente, ribadito la necessità di ricorrere al massimo utilizzo del lavoro agile quale misura per il contenimento del virus, sempre che - evidentemente - la prestazione richiesta al lavoratore sia compatibile con tale modalità di svolgimento da remoto.

Tra le misure che interessano tutto il territorio italiano rientra anche quella della adozione della didattica a distanza da parte delle istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado (art.1, lettera s) il che comporterà verosimilmente la necessità, per molti lavoratori di ricorrere al congedo previsto dal d.l. n.137/2020 (c.d. Decreto Ristori).

In particolare come rilevato nella precedente [news](#) il Decreto Ristori ha già ampliato le misure in precedenza previste in favore dei genitori lavoratori, consentendo loro di beneficiare dello *smart-working*, ovvero di un periodo di congedo straordinario, non solo nelle ipotesi di quarantena scolastica del figlio convivente disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente (come previsto dall'art. 21-*bis* della legge di conversione del



COSTANTINO
partners

DIRITTO DEL LAVORO, SINDACALE E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Decreto Agosto) ma anche nel caso di sospensione dell'attività didattica in presenza (come, per l'appunto, ora avverrà in tutte le scuole in cui si farà ricorso per l'intero orario scolastico alla didattica digitale integrata).

Le nuove misure introdotte dal DPCM del 3 novembre 2020