

**Oggetto: URGENTE - DPCM 8 marzo 2020 - Primissime indicazioni operative**

Egredi Associati,

come noto (vedi mail in calce) in data odierna è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 59 dell'8.3.2020, il [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020](#) che introduce misure urgenti di contenimento del contagio nella regione Lombardia e nelle province di Modena, Parma, Piacenza, Reggio nell'Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbanco-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso, Venezia.

Di particolare rilevanza la disposizione (art. 1, comma 1, lett. a) che impone, nelle zone individuate, di *“evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita dai territori di cui al presente articolo, nonché all'interno dei medesimi territori, salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute.”*

In tale contesto si evidenzia che:

per **“comprovate esigenze lavorative”**, in sede di prima interpretazione e **fatte salve diverse indicazioni che dovessero essere emanate, anche a stretto giro dalle autorità competenti**, si intendono attività lavorative non ovviabili ricorrendo al lavoro agile, e che quindi necessariamente richiedano la presenza del lavoratore sul luogo di lavoro, con l'adozione da parte dell'azienda delle misure di cautela e prevenzione, tenendo anche presente che con il DPCM *“si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie”*;

- **riguardo i lavoratori in somministrazione**, poiché questi svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore, si ritiene che la *“comprovata esigenza lavorativa”* sia necessariamente in capo all'azienda utilizzatrice.

Ciascuna Agenzia, pertanto, potrà acquisire tale indicazione da parte dell'azienda utilizzatrice, secondo le modalità che riterrà più opportune e funzionali rispetto al proprio assetto organizzativo interno.

Per quanto concerne il lavoratore somministrato la cui missione è attiva non in *smart working* si può porre il tema della eventuale documentazione da mettere a disposizione di quest'ultimo in caso di controlli. A tal fine si ritiene possa essere sufficiente una comunicazione *ad hoc* da parte dell'ApL, anche via email, attestante la sussistenza del rapporto di lavoro e della condizione non ostativa alle disposizioni poste dal DPCM (oltre all'eventuale copia del contratto di lavoro e del badge dell'azienda utilizzatrice, ove disponibili da parte del lavoratore).

- **riguardo i lavoratori di struttura delle Agenzie**, gravano sulla Agenzia per il Lavoro le disposizioni generali e le norme di cautela e prevenzione di cui al DPCM, alla stregua di qualsiasi datore di lavoro operante nelle aree individuate.

In altre parole l'Agenzia per il Lavoro, ove possibile, deve verificare la sussistenza la *“comprovata esigenza lavorativa”*, come sopra esplicitata, che consenta al proprio dipendente di recarsi sul luogo di lavoro.

Riservandoci di trasmetterVi ulteriori aggiornamenti Vi inviamo i nostri più Cordiali Saluti,

Assolavoro

Roma, 8 marzo 2020