



IRL2020

Dipartimento Diversity Management
& Internationalisation

CoViD-19 Gestione delle trasferte Italia-Estero

Sara Bo - Coordinatrice

Patrizia Carluccio

Sara Corni

Giovanna Marracino

v. 1.0

20/03/2020

Il presente elaborato costituisce l'esito di una esercitazione svolta nel mese di marzo 2020 dagli studenti del corso in Diritto delle Relazioni Industriali (corso di laurea in Relazioni di Lavoro) dell'Università di Modena e Reggio Emilia

DIVERSITY MANAGEMENT & INTERNATIONALISATION

Partendo dalla situazione di emergenza COVID-19 che ha coinvolto in primis la Cina, per poi estendersi in molti altri Paesi del mondo – compresa l'Italia – nell'ambito delle relazioni industriali in nostro gruppo ha avuto il compito di definire il quadro legale e contrattuale delle trasferte Italia/estero, e di capire come gestire i lavoratori che si trovano in aree di rischio rispetto a tale emergenza sanitaria. In particolare, abbiamo preso come riferimento tre esempi:

- 1) Il commerciale di una ditta di piastrelle di Sassuolo che deve essere mandato in Iran.
- 2) Il venditore di macchinari di un'azienda meccanica di Brescia che si trova in trasferta in Cina ma non può tornare.
- 3) L'interprete di un'impresa commerciale che ha accompagnato il CEO a Hong Kong e ora è in quarantena o contagiato.

COSA CERCARE

Il nostro oggetto di ricerca è stato quindi:

- la trasferta.
- misure emergenziali in merito all'emergenza COVID-19 riguardanti la trasferta

DOVE CERCARE

Per quanto riguarda il quadro legale:

www.cortedicassazione.it, dove abbiamo trovato la nozione di trasferta. www.normattiva.it, dove abbiamo cercato le fonti legislative:

Testo unico sulle imposte e sui redditi, dicembre 1986 n. 917, art.51

D. lgs. n. 398/1987 “Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS”.

D.m. Affari Esteri n.51/2012 “Regolamento recante disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza degli uffici all'estero”.

D. lgs. n. 81/2008 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”.

Per ricercare i contratti collettivi in riferimento agli esempi presentati in precedenza:

www.cnel.it dove abbiamo potuto trovare un elenco aggiornato dei CCNL.

www.farecontrattazione.it

www.ilcnel.it dove abbiamo trovato i testi dei CCNL.

Per le informazioni riguardanti l'emergenza sanitaria, sia in Italia che all'estero, anche in riferimento alle trasferte:

<https://eur-lex.europa.eu/> dove abbiamo cercato il Regolamento (CE) n. 593/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali.

www.gazzettaufficiale.it , dove abbiamo trovato il Decreto “Cura Italia”.

www.bollettinoadapt.it , dal quale abbiamo esaminato il “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro” del 14 marzo 2020.

www.salute.gov.it www.esteri.it www.lavoroediritti.com

www.viaggiasesicuri.it dove sono contenute informazioni di tutti i Paesi, comunitari ed extracomunitari, e aggiornamenti e provvedimenti presi per l'emergenza sanitaria COVID-19.

Per altre informazioni contenenti le trasferte: www.consulentidellavoro.it www.studiocerbone.com

COME CERCARE

Siamo partite dalla nozione generale di trasferta, la quale, essendo priva di una norma che ne precisi la nozione, viene definita da dottrina, giurisprudenza, e specificata nella contrattazione collettiva. In particolare nella sentenza della Cassazione Sez. lav. 11 dicembre 2013 n.27643:

“la nozione di trasferta è caratterizzata dal trasferimento del lavoratore in un luogo diverso da quello abituale per svolgere l'attività lavorativa; dalla temporaneità del mutamento del luogo di lavoro; dalla necessità che la prestazione lavorativa sia effettuata in esecuzione di un ordine di servizio del datore di lavoro e dalla irrilevanza del consenso del lavoratore”.

Dal punto di vista fiscale e contributivo, è definita nell'articolo 51 commi 5 e 6 del TUIR n.917 del 1986, dove vengono fissati i limiti entro i quali si prevede l'esenzione fiscale e previdenziale delle relative indennità:

“In caso di trasferta fuori del territorio comunale si prevede la completa esenzione fiscale e previdenziale delle relative indennità entro i limiti di 46,48 euro giornaliera, per trasferta in Italia, e di 77,47 euro giornaliera per trasferte all'estero. Nessuna esenzione è prevista invece, nel caso in cui il lavoratore svolga la sua attività fuori dalla sede di lavoro abituale ma all'interno del comune di riferimento”.

Una volta definita in termini generali, ci siamo concentrate sugli esempi presi in esame per identificare la contrattazione collettiva di riferimento. Così, partendo dalle varie attività svolte (commerciale, venditore di macchinari e interprete), e considerando i settori in cui i dipendenti svolgono il proprio lavoro (ditta di piastrelle, azienda meccanica, impresa commerciale), abbiamo individuato i contratti collettivi di riferimento, scegliendo quelli sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative. Secondo questa logica, abbiamo individuato tre CCNL:

Per il commerciale della ditta di piastrelle: il contratto collettivo nazionale piastrelle e refrattari: Industrie stipulato il 16/11/2016, scadenza 31/12/2019 (CONFINDUSTRIA CERAMICA; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL).

Per il venditore di macchinari dell'azienda meccanica: contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, stipulato il 26/11/2016, scadenza 31/12/2019 (FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA; FIM CISL; CISL; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL).

Per l'interprete dell'impresa commerciale: contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Confcommercio imprese per l'Italia; FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL).

Una volta individuato il CCNL – e trovato un inquadramento per i lavoratori – abbiamo preso i tre casi in esame e per ognuno abbiamo:

a) identificato la normativa specifica in caso di trasferta, soprattutto in merito a rimborsi spese e/o indennità di trasferta.

b) cercato informazioni riguardante la sicurezza dei lavoratori in trasferta sia nella parte del CCNL al punto a), sia nella sezione di Ambiente e sicurezza sul lavoro, tenendo in considerazione anche il D. lgs. n. 81/2008.

c) integrato queste informazioni con quelle relative alla situazione sanitaria dei Paesi in cui si trovano o dovrebbero andare i lavoratori dei casi presi in esame.

d) provato a dare una risposta ai problemi relativi al caso in esame, tenendo in considerazione le informazioni dei punti a), b), c), e anche delle misure emergenziali prese dal governo italiano.

Per quanto riguarda i casi in esame quindi abbiamo proceduto con questi ragionamenti:

Caso 1: Commerciale di una ditta di piastrelle di Sassuolo che deve essere mandato in Iran.

Abbiamo concordato di procedere, come detto sopra, tramite l'analisi e lo studio del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PIASTRELLE E REFRATTARI: Industrie stipulato il 16/11/2016, scadenza 31/12/2019 (CONFINDUSTRIA CERAMICA;FILCTEM CGIL;FEMCA CISL;UILTEC UIL).

In materia di trasferta abbiamo preso in considerazione l'articolo 42 del capitolo II "Strutture e normative generali" del CCNL, nel quale viene precisato – nella parte relativa alle qualifiche speciali e impiegati – che al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piede di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le Parti.

In aggiunta a quanto previsto ai commi precedenti, al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetterà un'indennità pari al 15% della retribuzione giornaliera calcolata su minimo ed IPO. Al commerciale che deve andare in trasferta dovrebbe essere quindi applicato questo specifico tipo di

rimborso. Tuttavia, il 14 marzo 2020 è stato stipulato il “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro”, nel quale, alla sezione 8 che concerne l’organizzazione aziendale, vengono sospese o annullate tutte le trasferte nazionali e internazionali. Nonostante la mancanza di un vincolo giuridico di questo protocollo d’intesa – e nonostante l’ambiguità derivante dalla mancanza della firma delle parti sociali sul documento – nel paragrafo 1 relativo ad “Ambiente e sicurezza” del capitolo I, Parte I – Relazioni industriali a livello nazionale e territoriale del CCNL di riferimento, si parla del compito di *“seguire l’evoluzione della normativa in materia di esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici sulla base di codici di comportamento o buone pratiche definite a livello territoriale, nazionale e internazionale attraverso iniziative di dialogo sociale”*.

Tenendo presente il DPCM 11 marzo 2020, il testo del Protocollo che prevede la sospensione e l’annullamento di trasferte o viaggi di lavoro nazionali, anche se già concordate e organizzate, non ha un potere "interdittivo" ma ha la finalità di garantire la salute dei lavoratori senza interrompere le attività produttive e, quindi, fornisce una serie di indicazioni che sono state ritenute idonee allo scopo. Lo stesso DPCM prevede la chiusura dei reparti non indispensabili alla produzione e la continuità per quelli ritenuti necessari, e quindi se le trasferte sono essenziali per il "core business" (attività decisiva per la continuazione dell’attività aziendale) si devono ritenere ammesse. L’azienda valuterà l’eventuale "differibilità" a dopo il 25 marzo (scadenza prevista dal DPCM) delle trasferte/viaggi se non indispensabili (es. legati ad attività più di natura commerciale, marketing ecc.). In seguito alla disposizione prevista sempre dalla sezione 8 che concerne l’organizzazione aziendale prevista dal suddetto protocollo che dichiara che *“le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali: “disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza”*, ma anche di *“ utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l’intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni”*, si prevede che il lavoratore proceda nella sua attività lavorativa in modalità smart working.

Inoltre si specifica che il decreto legge 2 marzo 2020, n. 9 art. 28, emanato dal Governo, vuole far fronte all’emergenza da Covid-19 (Coronavirus) introducendo una specifica disciplina per il rimborso di viaggi e pacchetti turistici di cui non si sia potuto usufruire in conseguenza della nota situazione emergenziale. In particolare, per le imprese, si evidenzia come il rimborso possa riguardare, oltre ai soggetti impossibilitati ad usufruirne per le note restrizioni imposte a specifiche aree colpite dal contagio, anche chi sia intestatario di un titolo di viaggio acquistato in Italia per destinazione verso Stati esteri nei quali sia impedito o vietato l’arrivo per effetto proprio della situazione emergenziale epidemiologica. Ai fini del rimborso, i soggetti interessati dovranno trasmettere apposita comunicazione al vettore (agenzia di viaggio presso la quale è stato compiuto l’acquisto) motivata dalla disposizione di legge. In particolare tale comunicazione va trasmessa entro i trenta giorni dalla data prevista per la partenza. Il vettore (o agenzia di viaggio) procederà al rimborso del corrispettivo versato per il viaggio nei quindici giorni successivi. In sostituzione, potrà venir emesso apposito voucher di pari importo da utilizzare entro un anno dalla sua emissione. Pertanto, il datore di lavoro seguendo questa disposizione, e tenendo in considerazione la difficile situazione sanitaria in Iran a seguito di una valutazione dei rischi, potrebbe decidere di non mandare in trasferta il lavoratore.

Caso 2: venditore di macchinari di azienda meccanica di Brescia che si trova ora in Cina e non può rientrare in Italia

Per questo esempio abbiamo preso in considerazione il “CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI ALL’INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA E ALL’INSTALLAZIONE DI IMPIANTI, stipulato il 26/11/2016 (FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA; FIM CISL; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL).

In particolare, dovendo tenere in considerazione la trasferta, abbiamo analizzato per prima cosa l’articolo 7 della Sezione Quarta – Titolo 1 – “Costituzione, tipologie, luogo e modifiche del rapporto”.

In questo articolo sul rimborso spese troviamo che:

A) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dallo stabilimento [...] compete un rimborso delle spese dagli stessi sostenuti.

B) In alternativa al rimborso del punto A), è possibile sostituire, anche in modo parziale, il rimborso con un’indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto, e per il pernottamento:

-Trasferta intera 42,85 euro

-Quota per il pasto meridiano o serale 11,73 euro

-Quota per il pernottamento 19,39 euro

In riferimento al nostro esempio quindi, al venditore dell’azienda meccanica che si trova in Cina viene applicato questo tipo di rimborso spese. Il problema sorge però nel momento in cui il lavoratore, finito il suo lavoro, è impossibilitato dal poter tornare a causa dell’emergenza sanitaria Covid-19.

Dal punto di vista delle spese di viaggio e di trasferta, sempre nell’Articolo 7 – Trasferta del CCNL di riferimento, in particolare nel paragrafo “Trasferte con pernottamento” si chiarisce che: *“il rimborso delle spese o indennità forfettaria sono dovuti ininterrottamente per tutto l’arco temporale fra l’inizio e il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore”*. Ciò vuol dire che nei giorni tra quello della fine del lavoro e quello del ritorno in Italia, il lavoratore (anche nel caso in cui non riuscisse a lavorare a distanza per esempio attraverso lo *smart working*) ha comunque diritto al rimborso/indennità, e anche al rimborso delle spese di viaggio una volta che sarà riuscito a tornare.

Per quanto riguarda la sicurezza del lavoratore invece, tenendo conto del fatto che l’invio di personale all’estero non comporti il venir meno della normativa di prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro italiana, e tenendo conto dell’Articolo 1 (Salute e sicurezza) Sez.Quarta – Titolo V – Ambiente di lavoro del CCNL di riferimento: *“il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell’ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro”*, e inoltre *“Il datore di lavoro all’interno dell’azienda ovvero dell’unità produttiva oltre ad*

osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti”, possiamo affermare che il datore di lavoro deve fare in modo che gli standard di sicurezza del lavoratore all'estero siano almeno uguali a quelli dei lavoratori in Italia. Per questo motivo i provvedimenti per l'emergenza sanitaria presi dal Paese in cui si trova il lavoratore (in Cina) dovranno essere integrati con le misure di sicurezza prese in Italia per i lavoratori. Il dipendente in trasferta, sempre secondo il CCNL di riferimento all'Articolo 1 (Salute e sicurezza) Sez. Quarta – Titolo V – Ambiente di lavoro, dovrà inoltre prendersi cura della propria sicurezza osservando le disposizioni e istruzioni impartite dai superiori – che restano i superiori dell'azienda in cui lavora abitualmente, essendo la trasferta temporanea – ai fini della protezione collettiva e individuale, e sottoporsi a controlli sanitari previsti nei suoi confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti.

Per questo esempio quindi, dopo aver identificato il contratto collettivo di riferimento, dopo aver trovato le informazioni utili a specificare i termini della trasferta, abbiamo preso in considerazione le informazioni per la tutela della salute e la sicurezza del lavoratore in riferimento al d.m. Affari esteri 16 febbraio 2012 , n. 51 (Regolamento recante disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza degli uffici all'estero ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), il quale evidenzia che qualora si tratti di Stati provvisti di una legislazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, «si applica la normativa locale nel rispetto dei principi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81» (art. 5, comma 1); al contrario, laddove essi ne siano privi, «si applicano i principi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tenendo conto delle disposizioni tecniche locali in materia di impiantistica, antisismica, antincendio e di primo soccorso» (art. 5, comma 3).

Caso 3: Interprete ha accompagnato il CEO di un'impresa commerciale a Hong Kong per un importante impegno di lavoro, e ora è in quarantena o è stato contagiato.

Per questo esempio abbiamo preso in considerazione la figura professionale dell'interprete o traduttore simultaneo rientrante nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, stipulato tra Confederazione generale italiana del commercio, del turismo e dei servizi (CONFCOMMERCIO) e Federazione italiana lavoratori commercio, alberghi, mense e servizi (FILCAMS-CGIL), Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo (FISASCAT-CISL) Unione italiana lavoratori turismo, commercio e servizi (ULTUCS-UIL).

Anche qui, come negli altri due esempi, abbiamo cercato la sezione relativa alla trasferta, presente al CAPO VII- MISSIONI E TRASFERIMENTO - art.179 (Missioni) che chiarisce:

“L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete:

- 1. il rimborso delle spese effettive di viaggio;*
- 2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio:*

3. il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
4. una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali. In luogo delle diarie di cui al n. 4 del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno”.

Il problema sorge però nel momento in cui il lavoratore, prima di poter tornare in Italia, risulti essere positivo al contagio da Covid-19. In questo caso occorre verificare i provvedimenti presi dalle autorità del Paese in cui si trova il lavoratore. In questo caso il lavoratore è a **Hong Kong**, dove le autorità locali hanno disposto che **se diagnosticato il virus durante la permanenza a Hong Kong**, il lavoratore verrà trasportato in uno dei centri designati per la degenza di persone affette da virus Covid-19 (in base alle informazioni reperibili dal sito Viaggiare Sicuri). Inoltre, le autorità dispongono che la necessità di ricovero a seguito dell'infezione da virus, sarà soggetta alle tariffe giornaliere previste, che variano da circa 4.430 HKD a 6.650 HKD e da 15.330 HKD a 24.400 HKD per ricovero giornaliero in terapia intensiva.

Nel caso specifico del lavoratore che ha contratto il virus o che si trova in quarantena si applica la disciplina della malattia, anche in base a quanto previsto dal Decreto-legge “Cura Italia” pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 18 marzo 2020.

Questo ci rimanda al CAPO VIII- MALATTIE E INFORTUNI, considerando dapprima la normativa art.173:

“lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 222 e 225, del presente contratto”.

Stessa disposizione vale in caso di continuità della malattia secondo cui:

“nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 222 e 225, del presente contratto”.

Per quanto riguarda il trattamento economico di malattia si rimanda all'art.176 della medesima sezione, secondo cui durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal

ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1. 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);*
- 2. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;*
- 3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi; della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195.*

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, della legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Sempre nel decreto, all'articolo 25 comma 4 viene poi chiarito che:

“in deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020. Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma”.

Il lavoratore quindi, sia nel caso di positività al Covid-19 che in caso di quarantena, verrà considerato in malattia, e verrà applicata la normativa di malattia del contratto collettivo di riferimento.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Rispetto a quanto ci è stato chiesto abbiamo cercato le informazioni necessarie nella contrattazione collettiva di riferimento che abbiamo individuato rispetto ai tre esempi, e successivamente le abbiamo integrate con la normativa delle misure emergenziali che sono state disposte sia in Italia che all'estero, in particolare nei Paesi che ci interessavano in merito ai casi in esame.