

RAG. MARIA TERESA CURTOLO
DOTT. MARCO DI MURO
DOTT.SSA ROBERTA DI MURO
DOTT. SIMONE FRANCHETTO

31100 TREVISO
Strada del Mozzato n.1
Tel. +39.0422.416611
Fax. +39.0422.1500061
P.I. 01261700262

Ai Signori Clienti
Loro indirizzi

Circolare n. 4/2020

Oggetto: i comportamenti del datore di lavoro per gestire l'emergenza Coronavirus

Misure preventive

L'azienda dovrà mettere a disposizione dei lavoratori dispositivi di protezione adeguati ad evitare il contagio come per esempio: guanti e mascherine protettive, erogatori di disinfettante antibatterico (vedere vademecum del Ministero della salute).

Dovrà provvedere ad una accurata pulizia dei luoghi di lavoro, con prodotti disinfettanti atti allo scopo.

Inoltre, il lavoratore, dovrà attenersi alle comuni misure preventive, quali la cura dell'igiene della persona e dell'ambiente di lavoro e l'attenzione nel tenersi distanti da persone con sintomi influenzali.

Il Coronavirus rappresenta un nuovo rischio biologico che impone al datore di lavoro di tutelare i lavoratori.

In collaborazione con il proprio medico competente e con il proprio responsabile della sicurezza dovrà immediatamente valutare l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, fornire adeguata formazione e, certamente, adottare tutte le misure indicate dal Ministero della salute.

Smart-working

Per le attività esternalizzabili, l'azienda può, nelle aree a rischio, attivare automaticamente la modalità di lavoro agile (c.d. smart-working) ai propri dipendenti, anche in assenza di un accordo individuale. L'importante è seguire le prescrizioni previste dal legislatore, previste dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81 del 22 maggio 2017. (articolo 2 del D.P.C.M. 25 febbraio 2020)

In particolare la modalità di lavoro agile è applicabile, in via provvisoria, fino al 15 marzo 2020, per i datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori, a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.

In questi casi, l'accordo individuale è sostituito da un'autocertificazione che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio.

Nella procedura telematica (obbligatoria attraverso il sito cliclavoro.gov.it) devono essere fornite le seguenti informazioni:

- data sottoscrizione – coincidente alla data di inizio del periodo in smart-working;
- file accordo: un file PDF/A contenente una autodichiarazione dell'azienda nella quale sia presente un riferimento al DPCM citato e le informazioni anagrafiche (tra le quali il codice fiscale) del lavoratore coinvolto nella comunicazione;
- tutte le altre informazioni: si applicano le regole ordinarie.

Trasferte e Distacchi

Vanno annullate tutte le trasferte e i distacchi previste nei Comuni indicati dal D.P.C.M. 23 febbraio 2020, almeno fino al termine dell'emergenza Coronavirus. Qualora il lavoratore fosse già nella zona indicata dal Decreto, molto probabilmente, sarà stato bloccato e messo in quarantena dalle autorità sanitarie. In questo caso, sarà considerato in malattia e come tale la sua assenza dovrà essere trattata da un punto di vista legale e contrattuale (si attendono indicazioni da parte dell'Inps).

Qualora, viceversa, sia già tornato ma abbia, comunque, prestato la propria attività in dette zone, dopo il 31 gennaio 2020, dovrà essere inviato presso il Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, al fine di comunicare tale circostanza e per l'eventuale adozione, da parte dell'autorità sanitaria

competente, di ogni misura necessaria, ivi compresa la permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva. (D.P.C.M. 23 febbraio 2020)

Ammortizzatori sociali

Qualora l'azienda sia impossibilitata a continuare la propria attività in quanto si trova in uno dei Comuni oggetto di restrizione ovvero siano i propri dipendenti ad essere obbligati a soggiornare in questi Comuni e a non poter andare a lavoro, può essere concessa, dal Ministero del Lavoro, la Cassa integrazione ordinaria (Cigo), in quanto si tratta di un evento di forza maggiore, improvviso ed imprevedibile, non imputabile al datore di lavoro, quindi un evento che rientra tra le casistiche di legge per richiedere l'ammortizzatore sociale.

Allo studio del Ministero ci sono ulteriori forme di tutela, che prevedono l'estensione degli ammortizzatori sociali, il rafforzamento del fondo di integrazione salariale e l'introduzione della cassa integrazione in deroga per le aziende con meno di 5 dipendenti.

In ogni caso, lo Studio resta a disposizione per valutare attentamente ogni singolo caso al fine di poter fronteggiare nel miglior modo possibile eventuali criticità.

Malattia

Qualora il lavoratore sia obbligato dal Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria, a misure di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, così come prevista dal D.P.C.M. 23 febbraio 2020, questi dovrà essere considerato in malattia e come tale la sua assenza dovrà essere trattata da un punto di vista legale e contrattuale (si attendono indicazioni da parte dell'Inps).

Quarantena volontaria

Qualora il lavoratore evidenzi la necessità di porsi in quarantena volontaria, in quanto ha sostato in uno dei Comuni indicati nel Decreto Legge n. 6/2020, ovvero ha avuto rapporti con persone contagiate dal coronavirus, e si trova in attesa del responso da parte del Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria, riteniamo che debba essere considerato in ferie/permesso, in attesa del responso dell'azienda sanitaria. Qualora il responso sia positivo, l'assenza dovrà essere rimodulata in malattia.

Tempo determinato in sostituzione

Qualora vi siano dei lavoratori che, per motivi sanitari, sono stati sottoposti a quarantena, l'azienda può procedere ad assumere in sostituzione altri lavoratori, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo n. 81/2015.

Ricordo che per motivi sostitutivi non è previsto il pagamento del contributo addizionale (1,40%) e maggiorato (0,50%). Inoltre, il lavoratore sostituito non dovrà essere computato nel numero massimo di lavoratori a termine, così come previsto dall'articolo 23, comma 2, lettera e), del Decreto Legislativo n. 81/2015.

Assenza non giustificata del lavoratore dal luogo di lavoro

Laddove non vi sia alcun presupposto in capo al lavoratore (sosta in uno dei Comuni "attenzione" o rapporti con persone contagiate), certificato dal Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria, l'azienda potrà richiamare il lavoratore a fornire la prestazione lavorativa anche attraverso l'avvio di un procedimento disciplinare.

Alla luce delle recenti disposizioni normative e in attesa dei prossimi provvedimenti legislativi in merito, lo Studio resta a disposizione per qualsiasi dubbio e richieste di chiarimento al fine di fronteggiare nel miglior modo possibile eventuali criticità.

Distinti saluti.

Treviso, 28 febbraio 2020

Maria Teresa CURTOLO