

05 MARZO 2020

I COMPORTAMENTI DEL DATORE DI LAVORO PER GESTIRE L'EMERGENZA CORONAVIRUS

Quali comportamenti dovrebbe adottare l'azienda,
nei confronti dei lavoratori, per la gestione
dell'emergenza Coronavirus?

MISURE PREVENTIVE

L'azienda dovrà mettere a disposizione dei lavoratori **dispositivi di protezione** adeguati ad evitare il contagio: esempio, **guanti e mascherine** protettive, **erogatori di disinfettante antibatterico**. Inoltre, 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**.

SMART-WORKING

Per le attività esternalizzabili, per la durata dello stato di emergenza (6 mesi dal 01 febbraio 2020), l'**azienda può, in tutto il territorio nazionale attivare automaticamente unilateralmente la modalità di lavoro agile** (c.d. smart-working) **ai propri dipendenti**, anche in assenza di un accordo individuale.

TRASFERTE E DISTACCHI

E' il caso di annullare tutte le trasferte e i distacchi previste nei Comuni della "zona rossa", almeno fino al termine dell'emergenza Coronavirus. Qualora il lavoratore fosse già nella zona indicata, molto probabilmente, sarà stato bloccato e messo in quarantena dalle autorità sanitarie. In questo caso, si ritiene che debba essere considerato in **malattia** e di conseguenza come tale la sua assenza dovrà essere trattata.

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.

CIGO

Qualora l'azienda sia impossibilitata a continuare la propria attività in quanto si trova in uno dei Comuni oggetto di restrizione ("zona rossa") ovvero siano i propri dipendenti ad essere obbligati a soggiornare in questi Comuni e a non poter andare a lavoro, può essere concessa, da parte del 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. Ricordo che la CIGO è corrisposta fino a un periodo **massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente** fino a un **massimo complessivo di 52 settimane**.

MALATTIA

Qualora il lavoratore sia obbligato dal Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria, a misure di **permanenza domiciliare fiduciaria** con sorveglianza attiva, questi si ritiene debba essere considerato in **malattia** e di conseguenza come tale la sua assenza dovrà essere trattata epidemiologico da COVID-19, costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge.

QUARANTENA VOLONTARIA

Qualora il lavoratore evidenzi la necessità di porsi in **quarantena volontaria**, in quanto ha sostato in uno dei Comuni della "zona rossa", 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 PER SOSTITUZIONE

Qualora vi sia un lavoratore che, per motivi sanitari, è stato sottoposto a quarantena, l'azienda può procedere ad assumere, a tempo determinato, un altro lavoratore in sua sostituzione.

Si ricorda 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.

ASSENZA NON GIUSTIFICATA DAL LUOGO DI LAVORO

Laddove non vi sia alcun presupposto in capo al lavoratore (sosta in uno dei Comuni "attenzionati" 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.

VOLONTARI DELLA PROTEZIONE CIVILE

Ai volontari aderenti a soggetti iscritti nell'Elenco nazionale del volontariato di protezione civile, **impiegati in attività di soccorso ed assistenza in occasione di eventi emergenziali di protezione civile è giustificata l'assenza dal posto di lavoro**, con il mantenimento del

trattamento economico, previdenziale e assicurativo, da parte del datore di lavoro. Il lavoratore deve presentare domanda al proprio datore di lavoro e successivamente certificare l'attività attraverso un attestato rilasciato dall'organizzazione di volontariato a cui aderisce. **L'assenza** è da considerarsi come **permessi retribuiti** per emergenza.

Ai datori di lavoro pubblici o privati dei volontari, che ne facciano richiesta, **viene rimborsato**, nei limiti delle risorse finanziarie all'uso disponibili, **l'equivalente degli emolumenti versati ai lavoratori legittimamente impegnati come volontari**. I rimborsi potranno essere alternativamente riconosciuti con le modalità del credito d'imposta.

I Comuni facenti parte della "ZONA ROSSA"

Regione Lombardia

- Bertonico; Casalpusterlengo; Castelgerundo; Castiglione D'Adda; Codogno; Fombio; Maleo; San Fiorano; Somaglia; Terranova dei Passerini.

Regione Veneto

- Vo'.