

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 2 marzo 2020

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 05/2020

OGGETTO: Aggiornamenti in materia di Amministrazione del Personale

EMERGENZA CORONAVIRUS – GESTIONE ASSENZE LAVORATORI

L'improvvisa diffusione del contagio da Coronavirus ha creato situazioni particolari legate alla gestione delle assenze dal lavoro, obbligatorie o volontarie, dei lavoratori dipendenti.

Costoro possono assentarsi dal lavoro per quarantena, malattia o paura del contagio, e di riflesso i datori di lavoro possono essere costretti alla chiusura delle aziende per ordinanza delle autorità pubbliche o per assenza di manodopera.

Di seguito una sintesi delle principali casistiche di assenza dal lavoro:

QUARANTENA OBBLIGATORIA

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 DPCM 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 del Ministero del Lavoro e/o 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, si ritiene 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**.

LAVORATORE ASSENTE PER ORDINE DELLA PUBBLICA AUTORITA'

Se il lavoratore si assenta per ordine della pubblica autorità che gli impedisce di uscire/entrare in un determinato Comune o Area geografica si realizza la sopravvenuta impossibilità di recarsi al lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore.

Per il lavoratore permane il diritto alla retribuzione e questo è uno dei casi per cui si è richiesto l'emanazione di un provvedimento normativo che preveda la Cassa Integrazione Guadagni (CIGO) per cause di forza maggiore, improvvise ed imprevedibili.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

TEMPO DETERMINATO PER 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.

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.

CIGO

Qualora l'azienda sia impossibilitata a continuare la propria attività in quanto si trova in uno dei Comuni oggetto di restrizione 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.

Allo studio del Ministero ci sono **ulteriori forme di tutela**, che prevedono l'estensione degli ammortizzatori sociali a specifici settori, il rafforzamento del fondo di integrazione salariale e l'introduzione della cassa integrazione in deroga per le aziende con meno di 6 dipendenti.

SMART-WORKING

Per le attività esternalizzabili l'azienda può, **in tutto il territorio nazionale (DPCM 1 marzo 2020)**, **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 dalla Legge n. 81/2017.

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.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.