

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI
26 febbraio 2020

Alle aziende associate

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

Facciamo seguito alla nostra comunicazione del 24 febbraio 2020, per illustrare brevemente i principali comportamenti che deve adottare l'azienda nella gestione dell'emergenza epidemiologica denominata "Covid-19".

Misure preventive

L'Azienda dovrà mettere a disposizione dei lavoratori adeguati dispositivi di protezione atti ad evitare il contagio: guanti e mascherine protettive, erogatori di disinfettante antibatterico. Inoltre dovrà provvedere ad un'adeguata pulizia dei luoghi di lavoro, con prodotti disinfettanti allo scopo.

Il lavoratore dal canto suo, 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 l'azienda può, nelle zone considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionali e locali, attivare automaticamente la modalità di lavoro agile (smart-working) ai propri dipendenti (art. 18-23 legge n. 81/2017), anche in assenza di un accordo individuale (D.p.c.m del 23 febbraio 2020) e senza la necessità di previsione nei contratti collettivi.

In questi casi l'accordo individuale è sostituito da una autocertificazione, nella quale si dichiara che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente ad una delle aree a rischio. Nella procedura telematica (obbligatoria attraverso il sito cliclavoro.gov.it), nel campo "data di sottoscrizione dell'accordo", andrà inserita la data di inizio dello smart-working.

Trasferte e distacchi

Vanno annullate tutte le trasferte e i distacchi previste nei comuni indicati nell'allegato n. 1 del D.p.c.m del 23-02-2020, almeno fino al termine dell'emergenza Coronavirus.

Qualora il lavoratore fosse già in una delle zone indicate dal decreto, molto probabilmente sarà 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 più precise da parte dell'Inps).

Qualora invece sia già tornato ma abbia, comunque, prestato la propria attività in dette zone dopo il 31-01-2020, dovrà essere inviato presso il dipartimento di prevenzione dell'Asl 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, può essere concessa, dal Ministero del Lavoro, la Cassa

www.confapiemilia.it – info@confapiemilia.it

BOLOGNA
MODENA
PARMA
REGGIO EMILIA

Via di Corticella, 184/10 - 40128 Bologna
Via Pier Paolo Pasolini, 15 - 41123 Modena
Via Toscana 45/1 – 43123 Parma
Via Brodolini, 3 - 42124 Reggio Emilia

Tel +39 051 6388666 - fax +39 051 327861
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812
Tel +39 059 894811 – fax +39 059 894812
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812

Integrazione Ordinaria (Cigo), in quanto si tratta di un evento di forza maggiore, improvviso ed imprevedibile, non imputabile al datore di lavoro.

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 6 dipendenti.

Malattia

Qualora il lavoratore sia obbligato, dal dipartimento di prevenzione dell'Asl, a misure di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, 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 più dettagliate 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 D.L 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'Asl, si ritiene che debba essere considerato in ferie/permesso in attesa del responso dell'Asl. Qualora il responso sia positivo, l'assenza dovrà essere rimodulata in malattia.

Assunzione a 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.

Per l'assunzione effettuata per motivi sostitutivi, tra l'altro, non è previsto il pagamento di alcun contributo addizionale.

Allegati: D.L n. 6/2020; D.P.C.M 23 febbraio 2020

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI
Tel. 059-894811 – f.vecchi@confapiemilia.it

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia

