

N. 68/2020 / CIRCOLARE / Prot. 78.20 / FV

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI  
04 marzo 2020

Alle aziende associate

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

Facciamo seguito alla nostra circolare n. 61/2020 del 26 febbraio 2020, per illustrare brevemente i principali comportamenti che deve adottare l'azienda nella gestione dell'emergenza epidemiologica denominata "Covid-19", anche alla luce delle ultime disposizioni contenute nel Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020.

**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, in tutto il territorio nazionale, (D.p.c.m 1° marzo 2020), 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 e senza la necessità di previsione nei contratti collettivi. L'importante è seguire le prescrizioni previste dal legislatore, previste negli articoli da 18 a 23 della legge n. 81 del 22 maggio 2017.

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](http://cliclavoro.gov.it)), devono essere fornite le seguenti informazioni:

1. Data di sottoscrizione: che coincide con la data di inizio del periodo in smart-working;
2. File accordo: un file PDF/A che contiene un'autodichiarazione dell'azienda nella quale sia presente un riferimento al D.p.c.m del 1° marzo 2020e le informazioni anagrafiche (tra le quali il codice fiscale) del lavoratore coinvolto nella comunicazione;
3. Tutte le altre informazioni: si applicano le regole ordinarie;
4. Gli obblighi informativi previsti dall'art. 22, comma 1, della legge n. 81 del 22 maggio 2017, sono assolti in via telematica, anche utilizzando un apposito modello.

### **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, ovvero siano i propri dipendenti ad essere obbligati a soggiornare in questi comuni e a non poter andare al lavoro, può essere concessa, da 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.

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.

### **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 ed 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 cui aderisce.

L'assenza, da considerare come permessi retribuiti per emergenza, non potrà superare i 30 giorni continuativi ed i 90 giorni complessivi nell'anno. In occasione di situazioni di emergenza di rilievo nazionale e per tutta la durata dello stesso, su autorizzazione del dipartimento della Protezione Civile, e per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, i limiti massimi, possono essere elevati fino a 60 giorni continuativi e fino a 180 giorni nell'anno.

Ai datori di lavoro pubblici e privati dei volontari che ne facciano richiesta, viene rimborsato (nei limiti della risorse disponibili) l'equivalente degli emolumenti versati ai lavoratori legittimamente impegnati come volontari. I rimborsi potranno essere anche riconosciuti con le modalità del credito d'imposta.

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI

Tel. 059-894811 – f.vecchi@confapiemilia.it;

Dott. Stefano Bianchi  
Direttore  
Confapi Emilia

