

I comportamenti del datore di lavoro per gestire l'emergenza Coronavirus

dottrinalavoro.it/notizie-c/i-comportamenti-del-datore-di-lavoro-per-gestire-lemergenza-coronavirus

25 febbraio
2020

aggiornato al 25 febbraio 2020

Quali comportamenti deve adottare l'azienda per la gestione dell'emergenza Coronavirus?

COMPORAMENTI DELL'AZIENDA

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, 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. (D.P.C.M. 23 febbraio 2020)

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) – nel campo “*data di sottoscrizione dell'accordo*”, va inserita la **data di inizio dello smart working**. (indicazione fornita dal Ministero del Lavoro)

Traferte 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)

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 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 6 dipendenti. (INPS – pagina dedicata alla CIGO)

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 "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.

La pagina dedicata all'emergenza Coronavirus

Le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Le informazioni contenute nel sito **dottrinalavoro.it** hanno carattere unicamente informativo. Il sito **dottrinalavoro.it** non è responsabile per qualsiasi danno o problema causato da questo servizio.

© 2014 Dottrina Per il Lavoro - **Privacy**