

Spett.li
Clienti – loro sedi

Como, 04 marzo 2020

CIRCOLARE 2/20: Coronavirus e gestione del rapporto di lavoro

Gentili Clienti,

come noto la presenza del coronavirus in Italia ha portato il Ministero della Sanità, il Governo, le Regioni e i Comuni ad intervenire con più provvedimenti, che stabiliscono il diverso comportamento che devono tenere i cittadini e, quindi anche i datori di lavoro, a seconda che nel Comune o nella zona di svolgimento dell'attività sia stato decretato o meno lo stato di emergenza.

Di seguito forniamo alcune indicazioni di massima, evidenziando che, data l'evoluzione della situazione, anche le misure precauzionali richieste o messe in atto dai datori di lavoro e dai lavoratori sono mutevoli.

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Come noto, il datore di lavoro è responsabile in prima persona della salute e della sicurezza dei lavoratori, deve perciò rivedere e integrare il Documento di Valutazione dei rischi, tenendo conto della presenza del nuovo rischio biologico collegato al virus:

- sia per affrontare il nuovo pericolo biologico,
- sia per fornire ai lavoratori tutti gli strumenti di tutela, ove necessario.

Il datore di lavoro è quindi tenuto, insieme al medico competente a:

- individuare ogni misura di protezione del personale;
- garantire una adeguata informazione ai lavoratori;
- garantire una adeguata formazione ai responsabili di pronto intervento presenti in azienda,
- garantire una adeguata formazione ai lavoratori.

L'informazione da fornire dovrà senz'altro contenere le raccomandazioni fornite dal Ministero della Salute con la Circolare n. 3190 del 3 febbraio 2020, ossia:

- lavarsi frequentemente e accuratamente le mani;
- curare l'igiene delle scrivanie e delle superfici con disinfettanti a base di cloro o alcool;
- evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute;
- non toccare occhi, naso e bocca con le mani;
- coprire naso e bocca se si starnutisce o si tossisce;
- contattare il numero verde 1500 in caso di necessità;
- dotare di dispenser igienizzante per le mani tutti gli ambienti comuni e i luoghi a rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei cittadini.

In allegato, da poter affiggere in bacheca:

- decalogo comportamenti da seguire, diffuso dal Ministero della Salute;
- procedure per il dipendente in caso di sintomi da infezione da coronavirus, diffuse dalla Fondazione studi Consulenti del lavoro.

INDICAZIONI SPECIFICHE PER LE AZIENDE

Di seguito proponiamo alcune raccomandazioni diffuse dalle autorità per affrontare l'emergenza.

1. Astensione dal lavoro per tutti coloro che presentano sintomi influenzali e respiratori,
2. Evitare o limitare momenti di aggregazione in azienda sostituendoli con attività online (è opportuno anche rimandare eventuali corsi di formazione),

3. Evitare assembramenti nei locali mensa prevedendone turnazione nell'utilizzo, previa disinfezione delle superfici,
4. Incrementare l'attività di pulizia delle superfici utilizzando prodotti a base di cloro o alcol,
5. Favorire ricambio d'aria aprendo periodicamente le finestre,
6. Censire attentamente l'ingresso in azienda di soggetti potenzialmente a rischio (fornitori, clienti, consulenti, eccetera),
7. Evitare trasferte in località a rischio in Italia e all'estero segnalate sul sito del Ministero della Sanità,
8. Non far rientrare in azienda per 14 giorni i lavoratori trasferisti che rientrano da località a rischio,
9. Effettuare comunque una ricognizione del piano trasferte delle varie unità aziendali, sia per i viaggi di lavoro verso clienti sia per le visite in altre sedi aziendali. Gli spostamenti dovranno essere ridotti al minimo indispensabile,
10. Mappare tutto il personale diretto e indiretto per sapere in che zona risiede e il numero di cellulare per poterlo contattare,
11. Favorire lo smart working per tutti i lavoratori per cui ciò è possibile.

SMART WORKING

Il Governo, nell'ottica di contenere il rischio da Coronavirus è intervenuto con un provvedimento (Dpcm 25 febbraio 2020 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 25 febbraio 2020 n. 47) che ha previsto per sei mesi, la semplificazione delle procedure per il ricorso allo smart working (lavoro da casa), nelle sei regioni italiane in cui si sono verificati casi di Coronavirus quindi: Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Liguria, con riferimento:

- ai datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle sei Regioni indicate e
- per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori.

Stabilendo che è possibile ricorrere allo smart working senza accordi aziendali e anche in assenza di accordi individuali, ma con una semplice autodichiarazione.

In particolare ha specificato che:

- nella procedura telematica d'emergenza, attivabile dal sito <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Pagine/Smart-working.aspx>, l'accordo individuale è sostituito da un'autocertificazione che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio;
- nel campo "data di sottoscrizione dell'accordo", deve essere inserita la data di inizio dello smart working".

Il Provvedimento stabilisce inoltre che gli obblighi di informativa previsti dalla Legge 81/ 2017, n. 81 (che devono garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione di lavoro in modalità agile, informandolo sui rischi connessi), possono temporaneamente essere assolti in via telematica, utilizzando la documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL, anche in deroga ai limiti percentuali stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Si allega per comodità file in formato word della suddetta informativa.

GESTIONE DELLE ASSENZE DAL LAVORO

A CASA PER L'ORDINANZA Assenza a causa dell'ordine della pubblica autorità, che impedisce ai lavoratori di uscire di casa. In questa situazione si realizza la sopravvenuta impossibilità a recarsi al lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore, che resterà, dunque, a casa ma con la retribuzione pagata. In questi casi è evidente che l'assenza del lavoratore non solo è indipendente dalla sua volontà ma, anzi, è necessaria e dettata dal provvedimento d'ordine pubblico, finalizzato alla tutela della salute delle persone. È questo uno dei casi per i quali è stata richiesta l'emanazione di un provvedimento normativo che preveda la Cassa Integrazione Ordinaria per queste tipologie di eventi.

SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE Tra le possibili misure di contrasto alla potenziale diffusione del virus rientrano anche le previsioni tendenti a vietare l'accesso in un determinato comune o area geografica, nonché la sospensione delle attività lavorative per le imprese e/o la sospensione dello svolgimento delle attività lavorative per i lavoratori residenti nel comune o nell'area interessata, anche ove le stesse si svolgano fuori dal comune o dall'area indicata. In questi casi è di tutta evidenza l'assoluta indipendenza della impossibilità della prestazione lavorativa dalla volontà del lavoratore, essendo l'azienda stessa impedita dal provvedimento dell'autorità pubblica allo svolgimento della normale attività produttiva. Risulta perciò evidente il permanere del diritto alla retribuzione pur in assenza dello svolgimento della prestazione, rendendosi doveroso anche in questo caso il riconoscimento dell'accesso a trattamenti di Cig, come preannunciato dal Ministro del Lavoro.

IN QUARANTENA OBBLIGATORIA

Assenza per quarantena stabilita dai presidi sanitari. Riguarda i lavoratori posti in osservazione, in quanto aventi sintomi riconducibili al virus. Questa ipotesi può comportare l'assenza da parte del lavoratore interessato. In tal caso il CCNL applicato stabilisce le modalità di gestione dell'evento che, comunque, è assimilabile a tutti i casi di ricovero per altre patologie o interventi. Non c'è dubbio che il lavoratore che non può essere presente sul luogo di lavoro in conseguenza dell'applicazione della misura della quarantena con sorveglianza attiva, perché ritenuto dall'autorità sanitaria (o comunque pubblica) ricompreso fra gli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusa, è da considerarsi sottoposto a trattamento *latu sensu* sanitario e, pertanto, la sua assenza dovrà essere disciplinata secondo le previsioni, di legge e contrattuali, che riguardano l'assenza per malattia, con le conseguenti tutele per la salute e la garanzia del posto di lavoro.

IN QUARANTENA VOLONTARIA Assenza per quarantena volontaria da parte di persone che scelgono autonomamente di isolarsi pur non avendo sintomi palesi di contagio. Tra le misure di contenimento previste dal governo rientra l'obbligo da parte degli individui che hanno fatto ingresso in Italia da zona a rischio epidemiologico, come identificate dall'Oms, di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all'autorità sanitaria competente per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva. La decisione di adottare, nelle more della decisione dell'autorità pubblica, un comportamento di quarantena "volontaria", fondata sui predetti presupposti (o anche in ragione del contatto con soggetti ricadenti nelle condizioni previste), nei limiti dell'attesa della decisione circa la misura concreta da adottare da parte dell'autorità pubblica, può rappresentare comunque un comportamento di oggettiva prudenza, rispondente alle prescrizioni della normativa d'urgenza, e disciplinato conseguentemente come per le astensioni dalla prestazione lavorativa obbligate dal provvedimento amministrativo.

ASSENTI PER PAURA DI CONTAGIO Assenza autodeterminata da parte di lavoratori che ritengono il fenomeno dell'epidemia sufficiente di per sé a giustificare l'assenza dal lavoro, pur non sussistendo provvedimenti di Pubbliche Autorità che impediscano la libera circolazione. Un'assenza determinata dal semplice "timore" di essere contagiati, senza che ricorra alcuno dei requisiti riconducibili alle fattispecie previste, non consente dunque di riconoscere la giustificazione della decisione e la legittimità del rifiuto della prestazione. In tal caso si realizza l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, situazione da cui possono scaturire provvedimenti disciplinari che possono portare anche al licenziamento

PROVVEDIMENTI A SOSTEGNO DELLE ATTIVITÀ'

Il D.L. 9/2020 del 2/03/2020 ha introdotto la possibilità di beneficiare di **ammortizzatori sociali** per le imprese con unità produttive o lavoratori residenti nella "zona rossa" o nella "zona gialla".

- Per quanto riguarda la "zona rossa" è possibile attivare, tramite una procedura semplificata, la cassa

Studio Gecla srl

Società tra professionisti

integrazione ordinaria o il fondo di integrazione salariale, per le imprese che sono coperti da tali ammortizzatori, oppure la cassa integrazione in deroga, nel caso opposto. Se le imprese hanno dipendenti residenti nella “zona rossa” è possibile beneficiare del solo fondo di integrazione salariale.

- Le aziende nella “zona gialla” possono richiedere la cassa integrazione in deroga per un mese, previo accordo sindacale, e gli effetti possono essere retroattivi a partire dal 23.02.2020, oppure gli altri ammortizzatori sociali senza ulteriori semplificazioni.

- Per le imprese fuori da tali territori, invece, non sono stati introdotti particolari tutele straordinarie e, quindi, possono richiedere i normali strumenti nel rispetto del D.L. 148/2015.

Sospensione di adempimenti e versamento dei contributi

Il D.L. 9/2020 del 02/03/2020 ha previsto altresì la sospensione degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali per le imprese colpite dall’epidemia del coronavirus. In particolare, per le imprese residenti nella “zona rossa” sono sospesi i termini di adempimenti e versamenti che scadono nel periodo compreso tra il 23.02 e il 30.04. Alla ripresa, le imprese potranno beneficiare della rateizzazione dei contributi con un massimo di 5 rate mensili di uguale importo, senza alcuna maggiorazione.

Inoltre, sono state previste particolari misure a favore delle imprese del settore del turismo e di agenzie di viaggio e tour operator con sede in tutto il territorio italiano. Le imprese potranno beneficiare della sospensione del versamento contributivo, delle ritenute da lavoro dipendente e dei relativi adempimenti fino al 30.04.2020, ma non è previsto alcun pagamento rateizzato al termine di tale periodo

Lo studio rimane a completa disposizione per ogni necessità e provvederà ad informarVi tempestivamente delle novità sull’argomento.

Con i migliori saluti

Dott.ssa Alessandra Lazzati