

FOCUS ON

“CORONAVIRUS” E ASSENZE DAL LAVORO: QUALI STRUMENTI ADOTTARE

A seguito dei chiarimenti della Fondazione studi
dei Consulenti del lavoro, il panorama aggiornato
dopo il DPCM 11/3/2020

“CORONAVIRUS” E ASSENZE DAL LAVORO: I CHIARIMENTI DELLA FONDAZIONE STUDI DEI CONSULENTI DEL LAVORO, LE INTEGRAZIONI APPORTATE DAI NUOVI DPCM, NONCHE' LE ASPETTATIVE PER IL NUOVO DECRETO CHE DOVREBBE ESTENDERE L'UTILIZZO DELLA CIG.

Come già comunicato a mezzo di precedente redazionale, il Decreto-legge 6/2020 varato dal Governo il 23 febbraio (e pubblicato in Gazzetta Ufficiale nella medesima data) ha disposto misure urgenti per contenere e gestire l'emergenza da "Coronavirus": sono state così incrementate le casistiche in cui le attività lavorative possono essere condizionate da interventi delle Autorità pubbliche.

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro ha quindi fatto ordine tra le varie ipotesi, individuando le più rilevanti in cui potrebbero trovarsi i lavoratori nei territori colpiti dal virus SARS-CoV-2 e/o dalla conseguente malattia COVID-19, ovvero:

- 1) Quarantena volontaria di chi proviene da zone a rischio: assenza giustificata**
- 2) Quarantena obbligatoria: come l'assenza per malattia**
- 3) Sospensione dell'attività aziendale: l'assenza è giustificata**
- 4) Assenza per ordine dell'Autorità: possibile lo smart working anche senza accordo scritto**

Successivamente, sono stati emanati ulteriori decreti ancora più stringenti, che hanno intensificato le misure adottate, a causa della rapida diffusione del virus.

Si tratta dei DECRETI DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI del 23 e 25 febbraio, del 4, 8, 9 e 11 marzo 2020, tutti contenenti ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale.

Vediamo in dettaglio le modifiche apportate, con riguardo allo specifico tema delle assenze sul lavoro, e come si coniugano con le restrizioni già disposte a Febbraio.

1) Estensione delle norme a tutta Italia.

La modifica più evidente apportata dai nuovi decreti è la seguente: se inizialmente le disposizioni riguardavano alcuni comuni specifici della Lombardia e del Veneto, l'estensione è stata disposta dapprima a favore di Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, per poi essere estesa all'intero territorio nazionale.

2) Ulteriore rafforzamento delle misure.

Il DPCM 11 marzo 2020 ha ulteriormente inasprito le regole, sospendendo l'esercizio di numerose attività lavorative e commerciali.

3) Quarantena volontaria e assenza giustificata

E' ammessa l'assenza per quarantena volontaria di persone che scelgono autonomamente di isolarsi, pur non avendo sintomi palesi di contagio. Tra le misure di contenimento previste dal Governo c'è anzi l'obbligo da parte di coloro che sono arrivati in Italia da zone a rischio epidemiologico - come identificate dall'OMS - di comunicare questa circostanza al

Dipartimento di prevenzione dell'Asl competente per territorio, che a sua volta lo comunica all'Autorità sanitaria competente per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

4) Quarantena obbligatoria: come l'assenza per malattia

L'assenza per quarantena stabilita dalle Autorità sanitarie riguarda i lavoratori messi sotto osservazione perché presentano sintomi riconducibili al virus SARS-CoV-2 (e/o alla conseguente malattia COVID-19), e chiaramente questa ipotesi può comportare l'assenza da parte del lavoratore interessato.

Peraltro, il DPCM 8/3 ha chiarito che ai soggetti (e quindi anche ai lavoratori) con sintomatologia da infezione respiratoria e febbre (maggiore di 37,5° C) è fortemente raccomandato di rimanere presso il proprio domicilio e limitare al massimo i contatti sociali, contattando altresì il medico curante.

Sussiste inoltre un divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora per i soggetti sottoposti alla misura della quarantena ovvero risultati positivi al virus, divieto che, se violato, può comportare sia conseguenze sul piano amministrativo e penale che, si ritiene, anche sul piano disciplinare.

In questo 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: la fattispecie, pertanto, deve essere disciplinata secondo le previsioni che riguardano l'assenza per malattia, con le conseguenti tutele per la salute e la garanzia del posto di lavoro.

5) Sospensione dell'attività aziendale: l'assenza è giustificata

Il DPCM 23.2, tra le misure di contrasto alla diffusione del virus, prevede anche quelle finalizzate a vietare l'accesso in un determinato comune o area geografica, e 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 se queste si svolgono fuori da quest'area.

In questi casi: da un lato, permane il diritto alla retribuzione del lavoratore, anche senza lo svolgimento della prestazione; dall'altro lato, e come anticipato dal Ministro del Lavoro nei giorni scorsi, l'azienda dovrebbe avere l'accesso alla Cig.

Questa disposizione diventa rilevante e di massima applicazione a seguito dell'entrata in vigore del DPCM 11 marzo 2020, il quale ha sospeso numerose attività, tra cui: le attività commerciali al dettaglio, fatta eccezione per le attività di vendita di generi alimentari e di prima necessità, le attività dei servizi di ristorazione (fra cui bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie) e le attività inerenti i servizi alla persona (fra cui parrucchieri, barbieri), mentre ad es. altre attività come palestre, centri sportivi, piscine, centri benessere e centri culturali erano già state fatte oggetto di sospensione dall'8/3.

6) Assenza per ordine dell'Autorità

Per le assenze dal lavoro in seguito a disposizioni o ordini delle Autorità pubbliche che vietino ai lavoratori di uscire di casa, c'è l'impossibilità di andare al lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore.

Quest'ultimo quindi resterà a casa, ma con la retribuzione pagata. L'assenza del lavoratore in questi casi è necessaria. È infatti questo uno dei casi per i quali è stata richiesta l'emanazione di un provvedimento normativo che preveda la Cig per queste tipologie di eventi.

Siamo in attesa, sotto questo profilo, di un provvedimento che dovrebbe essere emanato oggi 13.3 o comunque nei prossimi giorni, e che sembra estendere la possibilità di utilizzare l'istituto della Cassa Integrazione oltre le ipotesi

normalmente previste, per far fronte all'emergenza in corso, estendendola a tutti quei settori non coperti da ammortizzatori sociali.

7) Assenza per timore del Coronavirus: assenza ingiustificata

La Fondazione Studi dei consulenti del lavoro ha evidenziato che non è possibile riconoscere la giustificazione della decisione e la legittimità del rifiuto della prestazione, qualora il dipendente non si rechi a lavoro per paura di essere contagiato dal Coronavirus, in assenza di provvedimento valido della Pubblica Autorità, di sospensione, o di altri motivi validi sin qui elencati.

Tale comportamento può dar luogo a contestazioni disciplinari e conseguenti provvedimenti, anche di tipo non conservativo.

8) Massimo utilizzo dello smart working, ove possibile per il tipo di attività, e anche senza accordo scritto

Il DPCM 23.2 ha posto, come alternativa al rimanere a casa, lo smart working regolato dalla legge 81/2017: il lavoratore subordinato può svolgere la sua prestazione da casa, senza recarsi sul luogo di lavoro, e ciò può avvenire in via "automatica" nelle aree considerate a rischio (in quel momento, Lombardia e Veneto), senza il preventivo accordo scritto fra le parti.

Il DPCM 25.2 ha esteso tale possibilità ai datori di lavoro aventi sede legale o operativa in altre Regioni, e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori dai territori, e ad ogni rapporto di lavoro subordinato, stabilendo che gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica.

Successivamente, tali disposizioni sono state estese all'intero territorio nazionale, e sono state precisate alcune regole di condotta che si raccomanda siano seguite dai datori di lavoro:

- a) massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al domicilio o in modalità a distanza;
- b) incentivazione dell'uso di ferie e congedi retribuiti;
- c) sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili;
- d) assunzione di protocolli di sicurezza anti-contagio e aumento delle operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;
- e) limitazione degli spostamenti all'interno dei siti produttivi e negli spazi comuni.

9) Elenco di casi in cui l'assenza è giustificata.

La fondazione studi dei Consulenti del lavoro ha infine fornito un elenco dei casi in cui è considerata giustificabile una assenza dal lavoro: ferie, permessi retribuiti, permessi non retribuiti, banca ore (che consente l'accantonamento di ore di straordinario, da utilizzare per assentarsi dal lavoro, secondo le modalità previste dal ccnl), congedo parentale, malattia, lavoro agile.

Avv. Giorgia Barberis