

Ai gentili Clienti

Loro sedi

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 1/2020

OGGETTO: EMERGENZA COVID19-GESTIONE DEL PERSONALE

I DPCM emanati in questi giorni di emergenza dispongono di evitare (non si tratta di un divieto assoluto, ma ogni deroga dovrà essere giustificata) ogni spostamento in entrata e in uscita salvo che tali spostamenti siano motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero siano dettati da motivi di salute.

Gli spostamenti potranno avvenire solo se motivati da esigenze lavorative o situazioni di necessità o per motivi di salute da attestare mediante autodichiarazione, che potrà essere resa anche seduta stante attraverso la compilazione di moduli forniti dalle forze di polizia.

Un divieto assoluto, che non ammette eccezioni, è previsto per le persone sottoposte alla misura della quarantena o che sono risultate positive al virus.

Si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere (fino al 3 aprile 2020) la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e ferie, ferma restando la possibilità di ricorrere allo smart working semplificato, prevista su tutto il territorio nazionale.

Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 sono sospese le attività di pub, scuole di ballo, sale giochi, sale scommesse e sale bingo, discoteche e locali assimilati, con sanzione della sospensione dell'attività in caso di violazione. Per le altre attività commerciali, sia all'aperto che al chiuso, è fortemente raccomandato che il gestore garantisca l'adozione di

misure organizzative tali da consentire l'accesso ai predetti luoghi con modalità contingentate tali da evitare assembramenti di persone, nel rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro tra le persone presenti.

La sospensione con decorrenza immediata e fino a nuove disposizioni riguarda anche le attività di piscine, palestre e centri benessere.

Per i bar ed i ristoranti il gestore è obbligato di far rispettare la distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro, con sanzione della sospensione dell'attività in caso di violazione.

Sulla scorta delle indicazioni fornite dalla Fondazione studi Consulenti del Lavoro di seguito si riepilogano le possibili misure che si può trovare costretti ad applicare per la gestione del personale.

SMART-WORKING

Per le attività che è possibile esternalizzare l'azienda può, in tutto il territorio nazionale, 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.

La modalità di lavoro agile può essere attivata in assenza del previsto accordo individuale per tutta la durata dello stato di emergenza, quindi fino al 31/07/2020 (deliberazione C.M. del 31/1/2020). Nel caso siate interessati ad attivare tale modalità di lavoro, contattare il nostro studio e vi verranno fornite tutte le più specifiche informazioni.

FERIE E PERMESSI

Qualora sia possibile, viene raccomandato ai datori di lavoro di favorire la fruizione di periodi di ferie, permessi e congedi ordinari.

CIGO

Le aziende che rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (es. imprese industriali ed imprese edili) siano impossibilitate a continuare la propria attività in quanto si trova in una delle zone oggetto di restrizione ovvero siano i propri dipendenti ad essere obbligati a soggiornare in tali zone e a non poter andare a lavoro, può essere concessa, da parte del 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.

Al momento siamo in attesa di un provvedimento legislativo che consenta di poter accedere agli ammortizzatori sociali per tutti i datori di lavoro che solitamente non possono accedere alla cassa integrazione

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. 8 marzo 2020, questi dovrà essere considerato in malattia e come tale la sua assenza dovrà essere trattata da un punto di vista legale e contrattuale.

Per il rilascio della certificazione ai fini INPS per l'assenza dal lavoro, l'operatore della sanità pubblica procede a rilasciare una dichiarazione indirizzata all'INPS, al datore di lavoro e al medico di medicina generale o al pediatra di libera scelta in cui si dichiara che per motivi di sanità pubblica è stato posto in quarantena, specificandone la data di inizio e fine.

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 PER SOSTITUZIONE

Qualora vi sia un lavoratore che, per motivi sanitari, è stato sottoposto a quarantena, l'azienda può procedere ad assumere, a tempo determinato, un altro lavoratore in sua sostituzione, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo n. 81/2015.

Ricordiamo 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 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.

Nella speranza di ulteriori provvedimenti urgenti che riguardino sia **l'utilizzo di ammortizzatori sociali in deroga, sia una sospensione di scadenze e adempimenti** sarà comunque nostra cura aggiornarvi con tempestività

Ronciglione 10/03/2020

**SERAFINELLI BANNETTA
E ASSOCIATI**