

Coronavirus: come affrontare l'emergenza sanitaria indicazioni per le aziende

28/02/2020

A seguito dell'evolversi della situazione di emergenza determinata da COVID-19 (Coronavirus) e della particolare velocità di diffusione dell'epidemia, il Governo sta adottando misure straordinarie di contrasto e contenimento della pandemia.

Con questa nota intendiamo offrire una panoramica della normativa di riferimento, allo scopo di conoscere la corretta procedura da seguire e intendiamo fornire una risposta alle domande più frequenti sul tema.

Certi di aver fatto cosa gradita, restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.

CONTENUTI:

Normativa sulla sicurezza

Smart working – lavoro agile

La gestione delle assenze

Le zone rosse e le zone gialle

Misure per far fronte all'emergenza economica



Normativa sulla sicurezza

Ai sensi di quanto disposto dal testo unico sulla sicurezza, **D.Lgs. n.81/2008**, il datore di lavoro ha il dovere di tutelare i propri lavoratori dipendenti, limitando al massimo il rischio di infortuni o malattie professionali, a partire dalla prevenzione dall'esposizione ai rischi.

In questo particolare momento, i lavoratori più esposti al rischio di contagio da Coronavirus sono quelli maggiormente a contatto con il pubblico: ad esempio camerieri, commessi, operatori impiegati nei settori della cura della persona come acconciatori ed estetisti.

È consigliabile dunque, rivolgendosi a chi si occupa di sicurezza:

- ✓ Verificare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e valutare la possibilità, opportunità o necessità di inserire il rischio biologico;
- ✓ osservare le indicazioni del Ministero della salute, circa i comportamenti da adottare per limitare i rischi di contagio;
- ✓ dotarsi, laddove possibile, di ulteriori dispositivi di protezione individuale, fornendo al personale dipendente adeguata informazione e formazione sul loro corretto uso, prestando sempre attenzione a non alimentare la psicosi generale.

Smart working – lavoro agile

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM n. 6/2020)

prevista la possibilità, ove compatibile con l'esecuzione della prestazione lavorativa, di utilizzare il lavoro agile, in deroga alle disposizioni previste dall'articolo 19 della legge n. 81/2017.

Lo Smart working non è una nuova forma contrattuale, è una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, nell'ambito del medesimo rapporto di lavoro subordinato e si costituisce previo accordo scritto tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Il DPCM n. 6/2020 ha stabilito la possibilità di utilizzo dello strumento, all'interno delle zone considerate a rischio e coinvolte dalla situazione di emergenza sanitaria, anche **in assenza di preventiva sottoscrizione di accordo scritto tra le parti**, in via provvisoria e fino al 15 marzo 2020.

I datori di lavoro interessati da questo provvedimento sono quelli che hanno sede legale o operativa nelle Regioni: Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria. Le disposizioni riguardano anche i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgono l'attività lavorativa fuori da tali territori.

La gestione delle assenze

La Fondazione Studi Consulenti del lavoro, il 24 febbraio 2020 ha pubblicato una nota operativa sulla gestione delle assenze in emergenza sanitaria. Cinque sono le ipotesi su cui si focalizza il documento:

1	La prima riguarda l'ipotesi di un <u>lavoratore al quale sia impedito, per provvedimenti delle autorità pubbliche, di uscire da casa</u> . In tal caso, l'assenza del lavoratore può essere gestita, laddove compatibile con le mansioni del dipendente, ricorrendo allo smart working. <u>Si auspica</u> , inoltre, l'emanazione di un provvedimento normativo che preveda la Cassa Integrazione Ordinaria per queste tipologie di eventi attualmente non coperti.
2	Altra ipotesi è la <u>sospensione dell'attività sempre a causa dei provvedimenti dell'autorità pubblica</u> . In questo caso ci troviamo di fronte all'impossibilità per il lavoratore di rendere la prestazione lavorativa per ragioni indipendenti dalla propria volontà ma anche senza responsabilità alcuna del datore di lavoro che subisce il provvedimento. Permane comunque il diritto alla retribuzione pur in assenza dello svolgimento della prestazione ma, ancora una volta, si auspica il riconoscimento dell'accesso a trattamenti di Cigo come preannunciato dal Ministro del lavoro.
3	In caso di <u>quarantena obbligatoria</u> che può comportare l'assenza da parte del lavoratore interessato, occorre verificare le previsioni del contratto collettivo applicato per la gestione dell'evento che, comunque, è assimilabile a tutti i casi di ricovero per altre patologie o interventi. Dunque, tale 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.
4	L'assenza da <u>quarantena volontaria</u> da parte di persone che scelgono autonomamente di isolarsi pur senza sintomi palesi di contagio ma a seguito delle misure stabilite dalle pubbliche autorità per contenere la diffusione del virus, deve essere considerato un comportamento di oggettiva prudenza e disciplinato come per le astensioni dalla prestazione lavorativa obbligate dal provvedimento amministrativo. Perché l'assenza sia retribuita il soggetto deve avvertire la propria ASL competente per territorio che dovrà giudicare opportuna e necessaria la prudente quarantena volontaria.
5	Infine, per quanto riguarda l' <u>assenza autodeterminata</u> da parte di lavoratori che, affetti da ingiustificato panico e psicosi, 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, l'ipotesi va considerata un'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, con conseguente potenziale esposizione del lavoratore a provvedimenti disciplinari che possono arrivare anche al licenziamento.



RICORDA - per coloro invece che avessero in programma delle assunzioni, interessate già dalla sottoscrizione di lettere di impegno, ma che a causa di questa emergenza non potessero essere onorate, in assenza di specifici provvedimenti, il mancato rispetto della promessa di assunzione potrebbe sottoporre il datore di lavoro inadempiente al rischio di dover corrispondere un risarcimento del danno cagionato.

Per ovviare contenziosi e inutili esborsi di denaro, suggeriamo all'azienda di contattare il soggetto con il quale ci si è impegnati al fine di concordare nuovi termini contrattuali o, eventualmente, sciogliere il legame evidenziando la sopravvenuta impossibilità all'assunzione a seguito dell'emergenza sanitaria che condiziona l'onorabilità dell'impegno assunto in precedenza.

Le zone rosse e le zone gialle

Per gestire l'emergenza sanitaria, l'Italia viene suddivisa in zone, a cui si applicano determinati provvedimenti d'urgenza:

<u>Fanno parte della Zona Rossa:</u>	
<p>Nella Regione Lombardia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Bertonico ⇒ Casalpusterlengo ⇒ Castelgerundo ⇒ Castiglione d'Adda ⇒ Codogno ⇒ Fombio ⇒ Maleo ⇒ San Fiorano ⇒ Somaglia ⇒ Terranova dei Passerini 	<p>Nella Regione Veneto</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vò.
<u>Fanno parte della Zona Gialla:</u>	
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Lombardia ⇒ Veneto ⇒ Piemonte ⇒ Liguria 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Trentino Alto Adige ⇒ Friuli Venezia Giulia ⇒ Emilia Romagna

Misure per far fronte all'emergenza economica

È evidente che i riflessi economici si avvertono, sin da subito, anche nelle zone non colpite direttamente dal focolaio del virus. Particolarmente per i settori legati al turismo o alla cura della persona, la flessione potrebbe sopraggiungere in fretta, estendendola poi, inevitabilmente ad altri settori economici.

I rappresentanti delle associazioni datoriali hanno fatto sapere che si recheranno presso il Ministero dello Sviluppo economico, nella giornata di martedì p.v. alle ore 16, per confrontarsi sulle misure da adottare per fronteggiare le conseguenze dell'epidemia sul sistema produttivo.

Il Ministro del Lavoro Nunzia Catalfo ha invece anticipato che sono allo studio 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.

