

COVID-19: Domande e Risposte Lavoro



Roma, 23 marzo 2020

MISURE DI EMERGENZA IN MATERIA DI LAVORO

Sono un imprenditore con attività non rientranti tra quelle sospese. Quali sono gli obblighi di sicurezza che devo osservare per tutelare i miei dipendenti dal rischio di contagio da COVID-19?

Ai datori di lavoro, titolari di attività non rientranti tra quelle sospese, è raccomandato di assumere protocolli di sicurezza anti-contagio di natura informativa, di controllo degli accessi, di sanificazione dei luoghi di lavoro e di tutela dei dipendenti, incluso il monitoraggio delle loro condizioni di salute.

Per le informazioni rilasciate che comportino il trattamento dei dati occorre prestare attenzione al rispetto della relativa normativa.

Sono il titolare di un'impresa di produzione. Vorrei adeguarmi alle misure di contenimento nel modo migliore possibile. Ho attivato i protocolli di sicurezza. Come posso organizzare internamente la mia azienda con riferimento all'attività da svolgere?

Limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, è consigliato fare ricorso a un'organizzazione più agile possibile, chiudendo i reparti aziendali diversi dalla produzione in senso stretto, ricorrendo allo smart working, o comunque al lavoro a distanza e incentivando l'utilizzo di ferie e permessi retribuiti. Nel rispetto degli istituti contrattuali, si potranno utilizzare

gli ammortizzatori sociali disponibili.

Va sottolineato che la quarantena va considerata malattia anche senza necessità di certificato medico.

Sono previsti agevolazioni o contributi per l'acquisto di strumenti di protezione individuale da contagio e per la sanificazione degli ambienti di lavoro ?

Sì. Il decreto Cura Italia prevede l'erogazione alle imprese, tramite Invitalia, di contributi per l'acquisto di dispositivi e altri strumenti di protezione individuale, come le mascherine. A imprese e professionisti è anche riconosciuto un credito d'imposta per parte delle spese sostenute, nel 2020, per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro.

Come posso far cooperare i lavoratori per l'adempimento delle misure di contrasto alla diffusione del contagio da COVID -19?

Sui lavoratori incombe il dovere di cooperare per garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro.

I lavoratori dovranno dunque segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Durante questo periodo, la sorveglianza sanitaria aziendale è sospesa?

No, la sorveglianza sanitaria periodica deve proseguire perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio.

E' possibile attivare misure di sicurezza anti contagio nei confronti dei fornitori e visitatori?

Ai fornitori e ai visitatori possono essere richieste le medesime informazioni derivanti dai protocolli di sicurezza anti-contagio applicati in azienda per i lavoratori dipendenti.

Naturalmente, per le informazioni rilasciate che comportino il trattamento dei dati, occorre prestare attenzione alla relativa normativa.

Sono titolare di un'impresa e ricorro nell'ambito della mia attività, a prestazioni di imprese subappaltatrici. Posso estendere loro le misure di sicurezza adottate per la mia azienda?

Sì, è possibile estendere le procedure previste in base al protocollo aziendale alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.

Che cosa mi è consentito fare se un dipendente ha la temperatura superiore a 37, 5° oppure se è entrato in contatto con persone contagiate nei 14 giorni precedenti l'informazione?

In questi casi è possibile precludere l'accesso al dipendente ai luoghi aziendali e invitarlo a informare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante. La preclusione di accesso può valere, con le stesse modalità, anche per i fornitori e per chiunque debba accedere nei locali aziendali. Questa possibilità deve essere oggetto dell'informativa che il datore di lavoro deve mettere a disposizione nell'ambito delle misure di sicurezza generali.

È stato contagiato un mio dipendente. Cosa devo fare?

Avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

L'azienda ha uno specifico obbligo di collaborazione con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti", e se necessario potrebbe essere costretta alla chiusura.

In ogni caso, dovrà procedere all'esecuzione delle attività di sanificazione del reparto o dell'intera azienda secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria

I miei dipendenti chiedono di conoscere il nominativo di un dipendente contagiato. Come devo regolarmi? Quali sono le indicazioni in materia di privacy in questo periodo?

Il nominativo del contagiato o presunto tale non può essere comunicato agli altri dipendenti ai quali potrà farsi una comunicazione dove si indicherà che i dati del soggetto contagiato sono stati comunicati al servizio sanitario al fine di seguire il necessario protocollo e che i dipendenti dovranno attenersi alle indicazioni che verranno impartite dall'azienda - anche attraverso il competente servizio sanitario e di protezione civile - sia ai fini di individuare la "filiera" di contatti, sia ai fini di tutela sanitaria. Il Garante della

Privacy ha emesso specifici provvedimenti al riguardo.

Posso imporre ai miei dipendenti di andare in ferie nel periodo di emergenza da COVID-19?

No. Le ferie vanno sempre concordate con il personale dipendente. Tuttavia, consultando sempre previamente le indicazioni del CCNL applicato in azienda e il contratto di lavoro individuale, si ricorda che le ferie devono rispondere anche ad una esigenza del datore di lavoro e che oggi la fruizione è sollecitata dai provvedimenti adottati per contrastare l'emergenza e dal Protocollo del 14.3.2020 adottato d'accordo tra le parti sociali.

Posso essere obbligato ad accordare lo smart working o il telelavoro? E nel caso di lavoratore disabile?

No, non vi è un obbligo, ma i provvedimenti adottati per contrastare l'emergenza prevedono che sia attuato il massimo utilizzo del lavoro agile e del lavoro a distanza, nei limiti, ovviamente, della tipologia di lavoro richiesto al dipendente e compatibilmente con le tecnologie adottate da ciascuna impresa. In questo periodo non sarà necessario l'accordo individuale.


Con riferimento ai lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, il D.L. prevede il diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.



Sono il direttore delle risorse umane di un'impresa. Alcuni dipendenti si sono assentati per il timore del contagio. L'assenza è giustificata?

No, in assenza di specifici ordini dell'autorità il fenomeno dell'epidemia non è sufficiente a giustificare l'assenza che, se reiterata, può comportare il licenziamento del dipendente.


PROVVEDIMENTI DI SOSTEGNO PER IMPRESE E LAVORATORI

 Sono il responsabile delle risorse umane di una media impresa. L'attività lavorativa si è sensibilmente ridotta e il consiglio di amministrazione ha dato disposizioni di ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni. Devo stipulare l'accordo sindacale?

No. Il Decreto Legge ha agevolato il ricorso agli ammortizzatori sociali in caso di sospensione o riduzione dell'attività riconducibile all'emergenza epidemiologica. La fase sindacale, che prevede l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, potrà essere svolta, anche in forma telematica e non si applicano i termini previsti ordinariamente per la presentazione per la domanda che può essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Pertanto, i datori di lavoro che - nel 2020 - sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID- 2019, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO - Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria) - o di accesso all'assegno ordinario - con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020. CIGO e assegno ordinario possono essere chiesti anche in sostituzione, rispettivamente, di CIGS e assegno di solidarietà eventualmente fruiti dall'azienda alla data di entrata in vigore del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, I lavoratori destinatari dei trattamenti devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro che richiedono la prestazione, alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori stessi non si applica il requisito dell'anzianità aziendale di 90 giorni di effettiva presenza. Non si

applica, inoltre, la contribuzione addizionale.


 Sono titolare di un'azienda artigiana con due dipendenti. La mia attività è ferma a causa dei provvedimenti governativi anti-coronavirus. Posso fare ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni?

Per le aziende al di fuori dell'ambito d'operatività degli ammortizzatori sociali precedenti è prevista la possibilità di riconoscimento del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga da parte delle Regioni e Province autonome.

Restano esclusi i soli datori di lavoro domestico e il trattamento può essere richiesto anche da aziende con un solo dipendente.

Per fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga l'impresa deve avere previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue.

Le domande di accesso ai trattamenti in deroga sono presentate alla Regione e alle Province autonome, che seguiranno per l'evasione delle domande l'ordine cronologico di presentazione. Bisogna sottolineare che sono previsti limiti di copertura dei relativi oneri e la disponibilità, pertanto, non è illimitata.

 Posso procedere a licenziamenti individuali o collettivi a causa dell'emergenza epidemiologica?

No. Se si tratta di procedure di licenziamento collettivo e di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo. Il DL n. 18/2020 prevede che, dalla data di entrata in vigore del decreto e per 60 giorni, non si possono avviare procedure di licenziamento collettivo (quelle pendenti verranno sospese) e dei

licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

È possibile quindi procedere a licenziamenti unicamente ove ricorrano i presupposti della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo.

Ho dipendenti con figli minori che non vanno a scuola e che hanno problemi a presentarsi quotidianamente al lavoro. Come posso fare?

In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole i genitori lavoratori dipendenti del settore privato possono fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni o, senza limiti di età per i figli con disabilità in situazione di gravità accertata, del congedo parentale per un periodo di 15 giorni (per l'anno 2020 e a decorrere dal 5 marzo 2020).

Per tale congedo è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione da calcolarsi seguendo le indicazioni del D.L. n.18/2020.

In alternativa può scegliersi l'erogazione di un bonus di 600 euro per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno altresì il diritto di astensione dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Mi occupo della gestione del personale di una P.A. I dipendenti del settore pubblico possono fruire in questo periodo di un congedo parentale?

Sì. A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità.

Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Alcuni dipendenti mi chiedono in questo periodo ulteriori permessi retribuiti. Posso concederli?

Sì. Il numero di giorni di permesso ex art. 33 L.104/1992 è incrementato di ulteriori complessivi 12 giorni fruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Un dipendente si è assentato per più giorni per assistere il genitore disabile in considerazione della chiusura della struttura che lo ospitava. È legittima questa assenza? Potrei procedere con una risoluzione per giusta causa del rapporto di lavoro?

L'assenza è legittima e non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro, a causa della sospensione dell'attività delle strutture accoglienti persone con disabilità.

Come devo considerare le assenze per quarantena o per la permanenza domiciliare fiduciaria disposte dai provvedimenti di emergenza sanitaria?

Il periodo di assenza dal lavoro per quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico, mentre non lo è ai fini del periodo di comporta.

La disposizione si applica altresì alle assenze per le quali sono stati trasmessi certificati prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 dall'operatore di sanità pubblica, anche in assenza del certificato del medico curante con gli estremi del provvedimento.

Sono venuto a conoscenza della previsione nel D.L. "Cura Italia" di indennità per i professionisti. È vero?


Sì ma solo per alcune categorie. Ai professionisti che alla data del 23.2.2020 sono titolari di partita iva e ai titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata INPS, non titolari di pensione o iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, è riconosciuta un'indennità di € 600, previa domanda all'Inps. L'indennità non concorre a formare reddito.

L'indennità non si applica ai professionisti iscritti a Casse private di previdenza.

Sono titolare di una piccola impresa. A causa della contrazione dell'attività conseguente all'emergenza epidemiologica non credo di riuscire a rispettare il termine per il versamento dei contributi previdenziali. Ho letto che sono state previste proroghe e sospensioni di termini fiscali, ma si applicano anche agli adempimenti connessi al rapporto di lavoro?


Sì. Il D.L. n. 18/2020 prevede:

- la proroga di presentazione delle domande di disoccupazione NASpl e DIS-COLL;
- la proroga dei termini decadenziali in materia previdenziale e assistenziale;
- la sospensione fino al 31 maggio 2020 dei termini per il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria di colf e badanti;
- la sospensione di misure di condizionalità. L'art. 40 del D.L. n. 18/2020, tenuto conto delle disposizioni che limitano gli spostamenti delle persone fisiche, stabilisce la sospensione: degli obblighi connessi alla fruizione del reddito di cittadinanza e alle misure di condizionalità per i percettori di NASPI, DIS-COLL e per i beneficiari di integrazioni salariali; degli adempimenti relativi agli obblighi di assunzione obbligatoria di disabili; delle procedure di avviamento a selezione ex art. 16 della L. 56/1987; delle convocazioni da parte dei centri per l'impiego per la partecipazione ad iniziative di orientamento;
- la sospensione, dal 23.2.2020 all'1.6.2020, dei termini di decadenza e di prescrizione relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'INAIL e dei termini previsti per la revisione della rendita su domanda del titolare o dell'INAIL.

 **Sono titolare di una piccola impresa. So che è previsto un premio per i dipendenti. Ho degli adempimenti particolari fare al riguardo?**

No. Ai titolari di reddito da lavoro dipendente, purché il loro reddito complessivo non sia superiore ai 40.000 euro, spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro, da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella sede di lavoro nel mese.

Il datore di lavoro è sostituto di imposta e riconosce, in via automatica, l'incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

 **Sono il responsabile delle risorse umane di una media impresa. Ho notizia della sospensione delle attività dei Comitati centrali e periferici dell'Inps. Come verranno concesse le integrazioni salariali di competenza dei Fondi di solidarietà?**

È vero. L'art. 41 del D.L. n. 18/2020 ha sospeso fino al 1 giugno 2020 le attività dei Comitati centrali e periferici dell'Inps nonché l'efficacia dei decreti di costituzione e ricostituzione dei Comitati.

Le integrazioni salariali di competenza dei Fondi di solidarietà bilaterali saranno dunque concesse dai Presidenti dei Comitati amministratori, nominati Commissari sino al 1° giugno 2020.