



Infostudio lavoro

del 08.05.2020

Assenza del lavoratore nel caso di ripresa delle attività lavorative

Gentile Cliente,

come noto, il DPCM del 26 aprile 2020 ha disposto la riapertura, seppure contingentata, di gran parte delle attività lavorative. In questi giorni abbiamo riscontrato diverse problematiche nella gestione della ripresa delle attività lavorative da parte dei lavoratori dipendenti, che con questa nota intendiamo analizzare, allo scopo di conoscere la corretta procedura da seguire e di fornire una risposta alle domande più frequenti sul tema.

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

Gli allegati da consultare:

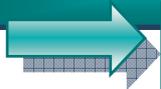
Disposizione normativa	2
<i>Normativa e prassi</i>	2
<i>La gestione delle Assenze</i>	2
<i>Lavoratori posti in Cassa Integrazione</i>	4
<i>Fac – simile Contestazione disciplinare</i>	5
<i>Prevenzione e Sicurezza</i>	5
<i>Infostudio formato mail</i>	6

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Disposizione normativa

Normativa e prassi

Con la pubblicazione del DPCM del 26 aprile



a partire dal 4 maggio 2020, diverse attività produttive che risultavano sospese per decreto, inserite nell'elenco diffuso nella stessa data, hanno potuto riaprire.



RICORDA - le imprese sono tenute a rispettare i contenuti dei protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro (Allegato 6 del DPCM 26 aprile), nei cantieri (Allegato 7 del DPCM 26 aprile), nel settore del trasporto e della logistica (Allegato 8 del DPCM 26 aprile).

La mancata attuazione dei protocolli che non assicurino adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

La gestione delle Assenze



La Fondazione Studi Consulenti del lavoro, in data 24 febbraio ha pubblicato una nota operativa, sulla gestione delle assenze in emergenza sanitaria.

Cinque sono le ipotesi su cui si focalizza il documento, che abbiamo analizzato per comprendere come gestire le diverse casistiche, nei casi di ripresa dell'attività lavorativa di aziende non più sottoposte a sospensione:

1. **lavoratore al quale sia impedito, per provvedimenti delle autorità pubbliche, di uscire da casa**: in questa ipotesi, l'assenza del lavoratore può essere gestita, laddove compatibile con le mansioni del dipendente, ricorrendo allo smart working. In caso di necessità, sarà possibile assumere un nuovo dipendente, in sostituzione del lavoratore impossibilitato a prestare servizio presso l'azienda.

2. **sospensione dell'attività:** a causa dei provvedimenti dell'autorità pubblica. In questo caso ci troviamo, ancora, 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 è consentito l'accesso ai trattamenti di Cassa Integrazione e, così come preannunciato dal Ministro del lavoro, le 9 settimane inizialmente previste per la generalità dei lavoratori, dovrebbero, a breve, diventare 18.
3. **quarantena obbligatoria del lavoratore:** in questi casi, il lavoratore non potrà riprendere la normale attività lavorativa, fin tanto che permane l'obbligo di rispetto della quarantena. L'assenza potrà essere gestita come:
 - **malattia,** garantendo al lavoratore le conseguenti tutele per la salute e la conservazione del posto di lavoro;
 - **cassa integrazione:** se il lavoratore era posto in cassa integrazione, prima dell'intervento dell'obbligo di osservanza del periodo di quarantena, lo stesso potrà continuare a fruire del trattamento salariale.



Anche in questo caso, il datore di lavoro avrà la possibilità di assumere un nuovo dipendente, in sostituzione del lavoratore impossibilitato a prestare servizio presso l'azienda.

4. **assenza autodeterminata da quarantena volontaria:** in questi casi il lavoratore sceglie, autonomamente e arbitrariamente di isolarsi, pur non presentando sintomi palesi di contagio, rifiutando di riprendere l'attività lavorativa e chiedendo di continuare a fruire degli ammortizzatori sociali a sostegno del reddito in corso. Questo comportamento di eccessiva prudenza, per giustificare una assenza, deve essere certificato dalla ASL competente per territorio, che dovrà giudicare opportuna e necessaria la prudente quarantena volontaria. In caso di parere negativo, il lavoratore risulterà assente ingiustificato e potrà subire una contestazione disciplinare, con relativa applicazione di sanzione, anche grave, per non aver rispettato l'imprescindibile vincolo di subordinazione, posto alla base di ogni rapporto di lavoro.
5. **assenza autodeterminata** 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. Questa ipotesi deve essere considerata a tutti gli effetti come un'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, con conseguente potenziale esposizione del lavoratore a provvedimenti disciplinari che possono arrivare anche al licenziamento.

Lavoratori posti in Cassa Integrazione

Per sopperire alla mancanza di lavoro, le aziende sottoposte a sospensione, hanno avuto la possibilità di collocare il personale dipendente in cassa integrazione.

Riepiloghiamo i casi di incompatibilità e compatibilità con altri rapporti di lavoro:

- **Si ha incompatibilità** nel caso in cui il lavoratore beneficiario dell'integrazione salariale abbia accettato un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, quindi senza prefissione di un termine di scadenza, alle dipendenze di un diverso datore di lavoro. Questo comporta la risoluzione del rapporto precedente e, di conseguenza, la perdita del diritto al trattamento di integrazione salariale per cessazione del rapporto di lavoro.
- **Si ha piena compatibilità** tra una nuova attività lavorativa e l'integrazione salariale nei seguenti casi:
 - o la nuova attività di lavoro dipendente , ha una collocazione temporale distribuita in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno, rispetto all'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale;
 - o la nuova attività di lavoro riguarda una prestazione accessoria.
- **Si ha una compatibilità parziale** nei casi di accettazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato o con contratto di lavoro part-time.

Fac – simile Contestazione disciplinare

Gentile Sig./ra

.....

RACCOMANDATA AR

Oggetto: contestazione disciplinare per assenza.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché della regolamentazione disciplinare collettiva, Le contestiamo quanto segue:

Il giorno .../.../2020 Lei non si è più presentato al lavoro e, tutt'oggi, risulta ancora assente creando disagio ai suoi colleghi e mettendo a rischio il buon andamento di riapertura dell'azienda. Abbiamo atteso invano una sua comunicazione in merito ai motivi della sua assenza, Ci troviamo, pertanto, costretti a scriverle per chiederle di spiegare le ragioni del suo comportamento e della sua assenza.

Le rammentiamo che il lavoratore subordinato è tenuto ad osservare gli obblighi di diligenza e correttezza e che tra questi rientra il dovere di informare tempestivamente il datore di lavoro ogni volta che si sia impossibilitati a raggiungere il posto di lavoro e a documentare nel modo più completo e opportuno le ragioni per le quali ci si è astenuti dalla prestazione.

Prima di valutare disciplinarmente quanto sopra, attendiamo di esaminare le giustificazioni che vorrà presentare entro e non oltre il termine di cinque giorni dalla data di ricevimento della presente.

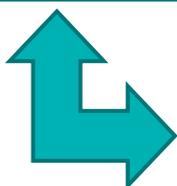
Distinti saluti.

Roma, .../.../2020

Legale rappresentante

Prevenzione e Sicurezza

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) ha pubblicato una guida per gestire i momenti di ripresa graduale delle attività lavorative, disponendo adeguate misure preventive finalizzate a garantire un ritorno al lavoro in sicurezza.



L' Agenzia raccomanda di adottare misure di prevenzione collettive da integrare, se necessario, con misure di protezione individuale, come i DPI.



OSSERVA - fra le misure elencate dall' Eu-Osha, tra le altre, c'è la raccomandazione a rinviare, se possibile, i lavori non essenziali a quando il rischio sarà ridotto, a limitare l'interazione con e tra i clienti, a effettuare il ritiro e la consegna merci fuori dai locali, a ridurre per quanto possibile il contatto fisico tra i lavoratori, facendo il più ampio utilizzo di prestazioni da remoto, o in smart working.



Contestualmente, nel documento è precisata anche l'importanza di organizzare bene i tempi delle pause, per ridurre il numero di persone che condividono una stessa stanza ed evitare assembramenti, limitando al massimo il rischio di infezione che possono causare stress e problemi di salute mentale.

Infostudio formato mail

Gentile Cliente,

Con la pubblicazione del DPCM del 26 aprile, a partire dal 4 maggio 2020, diverse attività produttive che risultavano sospese per decreto, hanno potuto riaprire.

Che succede se il lavoratore non può o non vuole tornare a lavoro? Di seguito sono riportate le ipotesi più comuni:

- ⇒ lavoratore impossibilitato per disposizione di pubblica autorità: in questo caso l'assenza del lavoratore è giustificata e sarà possibile assumere un nuovo dipendente in sostituzione;
- ⇒ perdurare della sospensione dell'attività: permane il diritto alla retribuzione ed è consentito l'accesso ai trattamenti di Cassa Integrazione
- ⇒ quarantena obbligatoria del lavoratore: l'assenza potrà essere gestita come:
 - ✓ malattia
 - ✓ cassa integrazione

l'azienda avrà la possibilità di assumere in sostituzione del lavoratore impossibilitato a prestare servizio presso l'azienda.

- ⇒ assenza autodeterminata da quarantena volontaria o per psicosi: il lavoratore potrà subire una contestazione disciplinare, con relativa applicazione di sanzione, anche grave.