



GESTIONE DELLE ASSENZE DAL LAVORO

Paura del contagio

La semplice paura di essere contagiati potrebbe indurre il lavoratore a non presentarsi al lavoro, che di per sé non giustificherebbe l'assenza, e non sarebbe motivo valido ai fini della retribuzione. Il lavoratore incorrerebbe nella fattispecie di assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, con il rischio di scaturire provvedimenti disciplinari che potrebbe portare sino al licenziamento.

Sospensione dell'attività aziendale

Ai fini di contrastare la diffusione del virus potrebbero essere adottati provvedimenti di divieto di accesso in un determinato luogo, comune o zona geografica, nonché la sospensione delle attività lavorative per le imprese e/o la sospensione delle attività lavorative per i lavoratori provenienti da quei luoghi, comuni o territori coinvolti dal provvedimento. Qualora si verificassero tali ipotesi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione, anche se assente dal luogo di lavoro a causa dell'ordinanza della Pubblica Autorità. L'azienda avrà diritto all'accesso ai trattamenti di CIG, come preannunciato dal Ministero del Lavoro.

Assenza a seguito di ordinanza

Nei casi in cui viene emanata un'ordinanza dalla Pubblica Autorità, che impedisce ai lavoratori di uscire di casa, l'assenza dal luogo di lavoro verrà comunque retribuita.

Il lavoratore che non potrà recarsi al lavoro per causa di forza maggiore, ovvero finalizzata alla tutela della salute delle persone, ha sempre diritto alla retribuzione.

L'azienda può ricorrere alla Cassa Integrazione Ordinaria per questa tipologia di eventi.

Lavoro agile

A seguito dell'emanazione del recentissimo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 febbraio, è possibile attivare le modalità del lavoro agile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale anche in assenza degli accordi individuali normalmente previsti.



Quarantena volontaria

Il lavoratore che sceglie di isolarsi pur non presentando sintomi palesi di contagio, si assenterebbe dal lavoro per quarantena volontaria.

Le persone che sono rientrate in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Oms, hanno l'obbligo di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all'autorità sanitaria per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

In attesa della decisione della Pubblica Autorità, il lavoratore potrebbe attivare autonomamente un comportamento di isolamento volontario, fondato sui presupposti di cui sopra, configurandosi in un caso di oggettiva prudenza, rispondente alle prescrizioni della normativa d'urgenza, e disciplinato conseguentemente come per le astensioni dalla prestazione lavorativa obbligate dal provvedimento amministrativo.

Quarantena obbligatoria

La quarantena è decisa dai presidi sanitari e coinvolge le persone poste in osservazione, presentando sintomi riconducibili al virus. L'assenza dal lavoro del lavoratore in quarantena rientra tra i casi di ricovero per altre patologie o interventi, è disciplinata dalle norme e dalla contrattazione collettiva nazionale del lavoro.

L'assenza in caso di quarantena con sorveglianza attiva, verrà gestita dalle regole della malattia.