



IL RAPPORTO DI LAVORO AL TEMPO DEL CORONAVIRUS

E' stato pubblicato il 17/03/2020 in Gazzetta Ufficiale il decreto legge CURA ITALIA in cui sono state stabilite le disposizioni urgenti in materia di rapporti di lavoro subordinato e di sostegno al reddito in costanza di lavoro per affrontare l'emergenza COVID-19 in ambito nazionale.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Tutti i datori di lavoro potranno invocare alternativamente:

- la cassa integrazione guadagni ordinaria
- l'assegno ordinario
- la cassa integrazione guadagni in deroga
- Integrazioni salariali erogate dagli Enti Bilaterali.

I trattamenti di sostegno al reddito sono concessi entro determinati limiti di spesa.

CONGEDI DEL LAVORATORE

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato possono fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di un congedo per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni con corresponsione di un'indennità pari al 50% della retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga mensile, scaduto e immediatamente precedente, nel corso del quale ha inizio il congedo.

La fruizione di tale congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori a condizione che non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito (cigo, cigs, fis, naspi) oppure altro genitore disoccupato e non lavoratore.

Il limite d'età non si applica in riferimento ai figli con disabilità di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni di carattere assistenziale. Inoltre i genitori di lavoratori dipendenti del settore privato, sempre a condizione che non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito (cigo, cigs, fis, naspi) oppure altro genitore disoccupato e non lavoratore, che abbiano figli minori tra i 12 e i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi per l'infanzia e delle attività nelle scuole, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

E' stata introdotta la possibilità, per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020, per la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivo, di minore di età superiore ai 3 anni con handicap in situazione di gravità nonché colui che assiste parente o affine entro il terzo grado, convivente, con handicap in situazione di gravità, di incrementare fino ad ulteriori 12 giornate il numero dei giorni di permesso retribuito.

Per quanto riguarda il trattamento delle assenze del lavoratore durante questo periodo di emergenza da CORONAVIRUS, la normativa e i dpcm che si sono susseguiti nel mese di marzo 2020, ci permettono di stabilire come comportarsi con i propri dipendenti in caso di ferie e assenze volontarie o imposte.

FERIE

Ai lavoratori che non possono svolgere il lavoro da casa, per evitare il contagio e gli spostamenti, si può prospettare anche l'obbligo delle ferie sino alla fine del periodo di emergenza.

Il datore di lavoro può mettere in ferie forzate il dipendente in caso di necessità (art. 2109 c.c.)

ASSENZE DAL LAVORO PER CORONAVIRUS

Con la rapida diffusione del contagio da CORONAVIRUS, si possono verificare dei casi particolari nella gestione delle assenze dei lavoratori.

Vediamone una sintesi.

ASSENZA PER ORDINANZA DELLA PUBBLICA AUTORITA'

Nel caso in cui al lavoratore venga impedito di recarsi a lavoro per ordine della pubblica autorità e dunque per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore, dettati dunque dalla necessità di tutelare la salute delle persone, si dovrà fare ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

In alternativa, laddove la tipologia del lavoro lo consente, è possibile attuare lo smart working, il c.d. Lavoro agile, ovvero il lavoro svolto in remoto da parte del lavoratore subordinato.

SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' AZIENDALE

Tale ipotesi si configura quando, per evitare il diffondersi del virus, viene impedito l'accesso ad un determinato comune o area geografica in cui è ubicata l'azienda in cui opera il lavoratore dipendente. Anche in questo caso l'assenza è indipendente dalla volontà del lavoratore per cui sarà necessario ricorrere alla Cassa Integrazione in deroga o allo smart working laddove si possibile.

QUARANTENA OBBLIGATORIA.

Nel caso in cui i lavoratori siano stati posti in osservazione, in quanto aventi i sintomi riconducibili al virus, la sua assenza dovrà essere trattata a tutti gli effetti con le causali che riguardano la malattia, e pertanto si dovrà fare riferimento a quanto previsto dal CCNL applicato.

ASSENZE PER PAURA DI CONTAGIO.

Quando il lavoratore si assenti perchè teme che l'epidemia sia tale da giustificare l'assenza dal lavoro, pur non sussistendo dei provvedimenti della Pubblica Autorità che ne impediscano la libera circolazione, non risulta giustificato e pertanto si realizza l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, situazione che può comportare dei provvedimenti disciplinari che possono portare anche al licenziamento.

Segreteria Federcarrozzeri

Contatta i nostri professionisti per maggiori informazioni

I professionisti di cui ci avvaliamo sono iscritti all'Ordine dei Consulenti del lavoro.

NORD

Studio Blotto

via dal Pozzo, 14 – Biella

Tel. 015 21410 – Fax. 015 355297

E-mail: paghe@studioblotta.it

NORD 2

B. & C. Data Paghe Inservice s.n.c.

Via Emilia 3/B – 20090 – Buccinasco (MI)

Tel. 02 4880959

E-mail: info@becpaghe.it

Centro Italia e Sardegna

Studio CDL – Dott.ssa Simona Orrù

Via Agostino Castelli, 2b – Cagliari

Cell. 320 8779602

E-mail: orrusim@gmail.com

Sud Italia e Sicilia

Dr.ssa Rosaria Rinaldi

Via Sagarriga Visconti, 114 -Bari

Cell. 349 5928398

E-mail: studiorosariarinaldi@gmail.com