

**Lissone, 26/02/2020**  
**Circolare n° 8/2020**

**Oggetto: gestione delle assenze per Coronavirus**

A causa della diffusione del virus CODIV 2019 – c.d. coronavirus - negli ultimi giorni ci stiamo trovando ad affrontare situazioni insolite anche alla luce dei provvedimenti adottati dalle pubbliche autorità.

Al fine di agevolarvi nella gestione del personale dipendente, di seguito desideriamo illustrarvi brevemente come poter gestire le assenze dei lavoratori ipotizzando alcune situazioni che potrebbero realizzarsi.

**Lavoratori a casa per l'ordinanza**

Si tratta di assenze dovute a ordinanze delle autorità pubbliche tali da impedire ai lavoratori di uscire di casa. Queste assenze riguardano i lavoratori residenti o domiciliati nei comuni all'interno della c.d. *zona rossa* e sono dettate da provvedimenti finalizzati alla tutela della salute.

Poiché l'assenza è indipendente dalla volontà del lavoratore, esso matura il diritto alla retribuzione.

Si attende l'emanazione di un provvedimento che preveda il ricorso alla Cassa Integrazione Ordinaria al fine di gestire questi eventi.

Qualora il lavoratore possa prestare attività lavorativa dalla propria dimora, sarà possibile ricorrere allo *smart-working* anche in assenza del prescritto accordo individuale.

**Sospensione dell'attività aziendale**

Le assenze possono essere dovute al fatto che l'azienda si trova impossibilitata a proseguire la normalità attività perché situata all'interno dell'area geografica interessata dalle misure restrittive oppure perché i lavoratori non possono recarsi a lavoro, ovvero esercita attività nei settori soggetti a limitazioni.

Anche in tal caso, essendo la sospensione dovuta a cause di forza maggiore non imputabili all'imprenditore, le aziende potranno ricorrere alla cassa integrazione, ovvero, se possibile, allo *smart-working*.

**Lavoratori in quarantena obbligatoria**

Qualora il lavoratore sia impossibilitato a prestare attività lavorativa perché sottoposto dai presidi sanitari a quarantena obbligatoria, l'assenza dovrà essere trattata come malattia sia dal punto di vista legale sia da quello contrattuale.

**Lavoratori in quarantena volontaria**

Differente è la situazione del lavoratore che si assenta per sottoporsi a quarantena volontaria. In questo caso l'isolamento avviene in modo spontaneo e in assenza di sintomi di contagio. Tale misura di contenimento deve essere seguita dalle persone che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico o con soggetti ricadenti nella stessa condizione. Questi individui hanno l'obbligo di darne comunicazione al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per il territorio.

In tale circostanza l'assenza dovrà essere gestita come ferie/permessi nell'attesa di un eventuale provvedimento di conversione in malattia, ovvero di un chiarimento circa la possibilità di ricomprensione nelle ipotesi di ricorso alla CIGO.

### **Lavoratori assenti per paura di contagio**

Le assenze dovute a semplice "timore" di contagio, pur non sussistendo provvedimenti di pubblica autorità che impediscano la libera circolazione o che non siano dovute a decisione aziendale, dovranno essere trattate come assenze ingiustificate tali per cui il lavoratore potrà essere legittimamente richiamato in servizio ed in caso di diniego sarà possibile avviare un procedimento disciplinare.

### **Smart-working per i lavoratori appartenenti alle aree a rischio**

Con D.P.C.M. 25 febbraio 2020 è stata data la possibilità di attivare in via semplificata la modalità di lavoro in smart-working alle aziende che occupano lavoratori nelle regioni Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Liguria, Veneto e Friuli Venezia Giulia.

In particolare le aziende potranno ricorrervi senza dover sottoscrivere l'accordo preventivo con i lavoratori.

Rimane fermo l'obbligo di invio della comunicazione telematica a cui dovrà essere allegata autocertificazione che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio.

Si riporta di seguito una tabella di riepilogo

| <b>LE ASSENZE DAL LAVORO PER CORONAVIRUS</b>    |   |
|---|---|
| <b>LAVORATORI A CASA PER L'ORDINANZA</b>        | Diritto alla retribuzione, è stata richiesta l'emanazione di un provvedimento di CIG. Possibilità di lavoro in smart-working anche senza accordo scritto tra le parti.          |
| <b>SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' AZIENDALE</b>     | Diritto alla retribuzione, anche queste assenze dovrebbero rientrare nel provvedimento di CIG. Possibilità di lavoro in smart-working anche senza accordo scritto tra le parti. |
| <b>LAVORATORI IN QUARANTENA OBBLIGATORIA</b>    | Assenza considerata malattia, assimilabile a tutti gli altri casi di ricovero.  |
| <b>LAVORATORI IN QUARANTENA VOLONTARIA</b>      | Assenza retribuita come ferie/permessi, nell'attesa di conversione in malattia o di gestione come assenza dei lavoratori assenti per provvedimento amministrativo.              |
| <b>LAVORATORI ASSENTI PER PAURA DI CONTAGIO</b> | Assenza ingiustificata e quindi priva di retribuzione, passibile di provvedimento disciplinare.   |

Ricordiamo che i Comuni della Regione Lombardia interessati dai provvedimenti per la “zona rossa” sono i seguenti:

- Bertonico
- Casalpusterlengo
- Castelgerundo
- Castiglione d’Adda
- Codogno
- Fombio
- Maleo
- San Fiorano
- Somaglia
- Terranova dei Passerini

Restiamo a vostra completa disposizione per ogni ulteriore chiarimento.  
L’occasione è gradita per porgerVi i più cordiali saluti.

**Prof. Fabio Corno**

