

Emergenza Coronavirus

Misure del governo per lavoratori e imprese

Per prevenire il diffondersi del «coronavirus Covid 19» il governo, le istituzioni regionali e locali hanno deciso alcuni provvedimenti che hanno dirette conseguenze sui rapporti di lavoro.

Con la pubblicazione, nel n.53 della Gazzetta Ufficiale, del Decreto-Legge n.9 del 2 marzo 2020 contenente le «Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario» sono state definite le prime misure di sostegno per lavoratori e imprese connesse all'emergenza che si è determinata.

Cassa integrazione Ordinaria

Le aziende situate nei comuni individuati nelle zone rosse o con dipendenti residenti o domiciliati delle stesse zone che presentano domanda di concessione della cassa integrazione ordinaria per sospensione o riduzione della attività lavorativa sono dispensate dalla comunicazione alle Organizzazioni Sindacali e all'esperimento dell'esame congiunto.

La domanda di cassa, la cui durata massima non potrà essere superiore a

3 mesi, deve essere presentata entro 4 mesi dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività ed i periodi utilizzati non sono conteggiati ai fini delle durate massime di legge.

Ai fini del trattamento i lavoratori devono essere alle dipendenze aziendali alla data del 23 febbraio 2020.

Il trattamento di integrazione salariale è riconosciuto anche ai lavoratori di aziende iscritte al Fis (Fondo di integrazione salariale) che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Cassa integrazione straordinaria

Le aziende situate nelle zone rosse che hanno in corso un trattamento di cassa integrazione straordinaria possono presentare richiesta di cassa integrazione ordinaria per un periodo massimo di 3 mesi. La richiesta determina l'interruzione della cassa integrazione straordinaria e la concessione è subordinata alla emissione da parte del Ministero del decreto interruzione della cassa straordinaria.

Cassa integrazione in deroga

Le aziende situate nei comuni indivi-

duati nelle zone rosse o con dipendenti residenti o domiciliati delle stesse zone per le quali non siano previste le tutele della cassa integrazione, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa possono presentare domanda di cassa integrazione salariale in deroga per un periodo massimo di tre mesi a decorrere dal 23 febbraio 2020; ai lavoratori è assicurata la contribuzione figurativa.

Le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna possono riconoscere la cassa integrazione in deroga per un periodo massimo di un mese alle imprese del settore privato, situate nei comuni del territorio regionale o con dipendenti residenti o domiciliati nelle stesse zone, per le quali non siano previste le tutele della cassa integrazione, in caso di sospensione o riduzione

dell'attività lavorativa. Il trattamento di integrazione salariale è riconosciuto esclusivamente attraverso pagamento diretto da parte dell'Inps ed ai lavoratori è assicurata la contribuzione figurativa.

Lavoro agile – smart working

Allo scopo di agevolare la gestione delle difficoltà di svolgere la prestazione di lavoro e di evitarne la sospensione, come ulteriore misura per contrastare e contenere l'emergenza epidemiologica evitando la concentrazione nelle sedi aziendali, il Decreto emanato il 1° marzo ha esteso a tutto il territorio nazionale la facoltà di utilizzo del «lavoro agile» anche in assenza dell'accordo tra le parti richiesto dall'art. 18, L. n. 81/2017.

La Fiom chiede che il governo garantisca:

- **l'estensione nazionale dell'ammortizzatore sociale speciale per i lavoratori coinvolti direttamente o indirettamente dagli effetti dell'emergenza attuale;**
- **la copertura al 100% della retribuzione per tutte le diverse forme di contratto;**
- **il ripristino della consultazione sindacale.**

Emergenza Coronavirus

La prevenzione e la tutela del diritto alla salute dei lavoratori

Lo Statuto dei lavoratori all'articolo 5 prevede che «sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente (...) il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico».

Inoltre, il garante della Privacy ha chiarito che le imprese devono attenersi alle indicazioni del ministero della Salute e delle istituzioni competenti e non adottare misure discrezionali come nel caso della possibilità di raccogliere, all'atto della registrazione d'ingresso di visitatori e utenti, informazioni circa la presenza di sintomi da coronavirus e notizie sugli ultimi spostamenti, come misura di prevenzione dal contagio o di acquisire una «autodichiarazione» da parte dei dipendenti in ordine all'assenza di sintomi influenzali, e vicende relative alla sfera privata. **Queste misure non sono nelle disponibilità discrezionali delle aziende.**

La normativa d'urgenza adottata dal

governo nelle ultime settimane prevede che chiunque negli ultimi 14 giorni abbia soggiornato nelle zone a rischio epidemiologico, nonché nei comuni individuati dalle più recenti disposizioni normative, debba comunicarlo all'azienda sanitaria territoriale, anche per il tramite del medico di base, che provvederà agli accertamenti previsti come, ad esempio, l'isolamento fiduciario.

Il D.lgs. 81/2018 demanda ogni attività di sorveglianza sanitaria ai medici competenti e non a figure aziendali come preposti o vigilanti.

La finalità di prevenzione dalla diffusione del coronavirus deve infatti essere svolta da soggetti che istituzionalmente esercitano queste funzioni in modo qualificato e l'accertamento e la raccolta di informazioni relative ai sintomi tipici del coronavirus e alle informazioni sui recenti spostamenti di ogni individuo spettano agli operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile, organi deputati a garantire il

rispetto delle regole di sanità pubblica recentemente adottate.

È invece fondamentale che il datore di lavoro oltre a comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del rischio «biologico» derivante dal coronavirus proceda con il coinvolgimento del medico competente e degli Rls all'aggiornamento del Documento di valutazione del rischio.

È necessario creare maggiore partecipazione e informazioni a partire dalla Rsu e degli Rls per definire le azioni utili a prevenire e salvaguardare la sa-

lute e la sicurezza e gestire gli effetti negativi sui rapporti di lavoro della situazione straordinaria.

È indispensabile attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite dal ministero della Salute e dalle istituzioni competenti per la prevenzione della diffusione del coronavirus, senza effettuare iniziative autonome che prevedano la raccolta di dati anche sulla salute dei lavoratori che non siano normativamente previste o disposte dagli organi competenti.

Per la Fiom è:

- **fondamentale fare chiarezza sui comportamenti aziendali, in particolare nelle situazioni in cui un non ricorso agli strumenti normativi introdotti metta impropriamente a carico dei lavoratori le scelte aziendali di questi giorni;**
- **necessario investire nel confronto tra direzione aziendale, Rsu ed Rls e istituzioni preposte per favorire una gestione condivisa della situazione straordinaria e che sia utile a tutelare la salute e il lavoro.**