

Numero 74 - marzo 2020



**Le guide
Salvagente**

Lavorare ai tempi del coronavirus

a cura di Chiara Affronte

**I diritti alla sicurezza da garantire a chi continua
a lavorare in prima linea nonostante l'epidemia
Le domande e le risposte ai dubbi più comuni**



il Salvagente

#NonSieteSoli

In prima linea. In questi giorni li abbiamo visti spesso, ma non tutti. Certo sul fronte di chi durante questi giorni non risparmia sudore, sacrifici e rischi ci sono medici e infermieri. Ma ci sono, spesso meno visibili, operai, impiegati, addetti alle pulizie e alle mense, cassiere e cassieri...

Tutti si svegliano e si caricano sulle spalle l'incubo di tornare a casa la sera, la notte, con gli effetti del temuto coronavirus. Quali diritti e quali regole debbono far rispettare ai datori di lavoro? E come possono organizzarsi al meglio questi ultimi per far restare aperte le loro attività?

In questa guida, Chiara Affronte cerca di offrire risposte serie che tengono conto del decreto "Cura Italia" e delle novità uscite in Gazzetta Ufficiale il 18 marzo. E si chiude con un prezioso vademecum curato dallo studio legale Fava&Associati.

Uno strumento, speriamo, utile e il nostro modo per dire a tutti questi lavoratori: "Non siete soli".

Le novità del maxidecreto “Cura Italia”

Il maxi decreto Legge “Cura Italia” è in Gazzetta ufficiale dal 17 marzo e operativo.

Con aiuti per 25 miliardi di euro (che attiveranno flussi di denaro pari a circa 350 miliardi) il Governo Conte è intervenuto per far fronte all'emergenza più grossa che il Paese abbia conosciuto. E dentro c'è tutto: il sostegno al Servizio sanitario nazionale affinché non collassi, alle imprese, ai lavoratori e alle famiglie e sospensione di obblighi di versamenti di tributi e contributi e adempimenti fiscali per la sanificazione – fondamentale – dei luoghi di lavoro ancora frequentati e operativi.

SANITÀ

Alla sola sanità e protezione civile vanno 3,5 miliardi: saranno coperte 20mila assunzioni di personale; la laurea in Medicina diventa abilitante, requisizione in uso o in proprietà “da ogni soggetto pubblico o privato di presidi sanitari e medico-chirurgici, nonché di beni mobili di qualsiasi genere, occorrenti per fronteggiare la predetta emergenza sanitaria, anche per assicurare la fornitura delle strutture e

degli equipaggiamenti alle aziende sanitarie o ospedaliere ubicate sul territorio nazionale”, possibilità di trattenere al lavoro chi avrebbe requisiti per la pensione, deroga per chi ha professionalità sanitaria conseguita all'estero. Fondamentali fondi per la sanificazione dei luoghi di lavoro.

FISCO

Dal punto di vista fiscale sospensione fino al 31 maggio dei pagamenti di ritenute, contributi previdenziali e assistenziali e dell'Iva di marzo per le filiere più colpite dall'emergenza, le cui fila si allargano: a bar, cinema, teatri, ristoranti, alberghi e tutto il settore turistico, si aggiungono anche le organizzazioni sportive, quelle di volontariato e promozione sociale. Rinvio al 31 maggio anche per i versamenti di imprese e professionisti, per i gestori di botteghe e negozi è previsto un credito d'imposta del 60% dell'ammontare dell'affitto, relativo al mese di marzo. Per i quanto riguarda i mutui, potranno beneficiare della sospensione delle rate i lavoratori autonomi.

FAMIGLIE

Il congedo parentale, per genitori con figli sotto i 12 anni, siano essi lavoratori dipendenti o autonomi, sarà di 15 giorni, e l'indennità pari al 50% della retribuzione nel caso dei primi e di 1/365 del reddito per i secondi. Chi, invece, ha figli tra i 12 e i 16 anni può astenersi dal lavoro per il periodo di chiusura delle scuole senza indennità. Chi sceglie la baby sitter, avrà un assegno di 600 euro (1000

per chi svolge professioni sanitarie). Chi, infine, ha diritto alla 104 potrà usufruire di 12 giorni invece sia per marzo che per aprile. Stanziati, inoltre, fondi alle scuole per la didattica a distanza anche per le famiglie che non sono in possesso delle strumentazioni necessarie a proseguire con questa modalità fino a che l'emergenza sarà finita.

LAVORO

Le misure più attese erano e sono quelle relative al lavoro, di chi lo svolge a casa e di chi ancora è costretto ad andarci fisicamente. Le regioni più colpite nelle scorse settimane dall'emergenza Coronavirus avevano già stanziato fondi per la cassa integrazione in deroga: 135 milioni la Lombardia, 40 il Veneto e 25 l'Emilia-Romagna. Ma la Cig con il nuovo Decreto viene estesa a tutto il territorio nazionale e per tutti i settori produttivi per un periodo di nove settimane, e anche per le imprese sotto i cinque dipendenti: importante ricordare che la richiesta dell'accordo sindacale per ottenere la Cig può essere fatta anche in via telematica. Per due mesi sarà vietato licenziare per "giustificato motivo oggettivo". I lavoratori autonomi (partite Iva, cococo e stagionali) percepiranno un'indennità di 600 euro. Inoltre, i lavoratori dipendenti con reddito inferiore ai 40mila euro che continuano a lavorare in sede e non utilizzeranno la forma consigliata dello smart working (ovvero del lavoro agile da remoto) percepiranno un bonus di 100 euro, corrisposto dai sostituti di imposta automaticamente a partire dalla retribuzione di aprile.

Gli osservatori e studiosi dello smart working non hanno

dubbi nel sostenere che l'emergenza Coronavirus ha messo le aziende – quelle già attrezzate dal punto di vista dell'innovazione tecnologica e della formazione – nelle condizioni di riuscire a fare in poche settimane ciò che si era ipotizzato di riuscire ad ottenere nel corso di qualche anno. Alla fine di questo periodo del tutto straordinario probabilmente il mondo del lavoro sarà cambiato e si aprirà una nuova riflessione su modi e luoghi con cui e in cui lavorare. Chi non era attrezzato a sostenere il lavoro agile, oggi sa che dovrà preoccuparsi di questo aspetto perché la produttività può proseguire anche in condizioni diverse da quelle a cui tradizionalmente si è abituati.

Sonia Sovilla (Cgil): “Emergenza più grave di quella del 2006”

“L’accelerazione che abbiamo visto con questa crisi non ha niente a che vedere con quella vissuta tra 2006 e 2007: allora si potevano fare accordi, si andava nelle aziende, si è allargato il margine di rappresentanza; oggi non possiamo andare nelle aziende - se non in quelle ancora aperte per verificare lo stato di sicurezza -, abbiamo potenziato le reti telefoniche per rispondere alle persone che hanno continuo bisogno di aiuto (pubblici esercizi anche piccolissimi), ma i tempi sono davvero stretti”. Queste le parole di Sonia Sovilla della segreteria della Cgil di Bologna, capoluogo di una regione tra le più colpite insieme a Lombardia e Veneto.

- **Sanità:** Il decreto Cura Italia – atteso – è arrivato e i temi cruciali sono quelli che erano stati messi al tavolo: innanzi tutto risorse “fresche” sulla sanità. Del resto, “da anni sostenevamo che quel sistema andava finanziato”. Potranno lavorare i neolaureati che i territori si contenderanno, come già sta avvenendo per gli infermieri. “Adesso che il Decreto è operativo, le Regioni decideranno come impiegare queste risorse”.

- **Lavoro dipendente:** L'Emilia-Romagna aveva già ottenuto la cassa integrazione in deroga a seguito di un accordo precedente. “Adesso viene replicato a livello nazionale questo modello, la cassa che copre chi non ha ammortizzatore sociale o chi ha già esaurito ammortizzatori strutturali per 9 settimane. Questa è la prima novità”. Importante ricordare che attivarla è facilissimo, ma c'è spesso molta ignoranza sulla prassi anche tra le fila delle associazioni di categoria.

- **Lavoro autonomo:** chi rientra in questa categoria percepirà un'indennità di 600 euro. Le polemiche sono sorte non appena sono trapelate anticipazioni del decreto Legge. “Quello del lavoro autonomo è un settore molto complesso e non è facile avere regole uguali per tutti. La posizione della Cgil era chiara quando facemmo raccolta firme per una nuova Carta dei diritti in sostituzione dello Statuto dei lavoratori e quindi proponevamo l'estensione delle tutele ai lavoratori autonomi”. Ma quando si entra nel mondo delle partite si trova di tutto: “Chi guadagna tanto, chi poco e chi è obbligato a mettersi a partita Iva e succede sempre di più anche nel settore edile”. È un segnale che riconosce che il lavoro autonomo non arriva solo da evasione, ma restano le sbavature. E 600 euro non risolvono il problema per chi guadagna poco e deve sostenersi.

- **Congedi:** “È importante che ci sia questo sostegno”. Ma è importante ricordare che per certi settori vale fino ad un certo punto: “Se nella grande distribuzione tutti iniziano a chiedere i congedi, si riuscirà a fare la spesa? L'80% della

forza lavoro dei supermercati è donna. Se tutti hanno il diritto di stare a casa si può anche non aprire”. Il ragionamento è simile a quello che si fa per le domeniche lavorative: “Penso che la domenica non sia da considerare un servizio essenziale: la Coop ha già dichiarato la chiusura per due domeniche”. Importante la norma per chi assiste persone disabili o malate attraverso la 104: “i giorni al mese saranno 12 invece di 3”.

- **Licenziamenti.** Il giustificato per motivo oggettivo decade per due mesi. “I legali temono i licenziamenti successivi a questa emergenza: adesso concentriamoci sul presente, perché quando finirà questa tragedia ci troveremo di fronte a situazioni disperate e assurde, di attività che non riusciranno ad aprire. E dovremmo affrontarle”.

- **Sanificazione:** “Costa tantissimo ed è obbligatoria, quindi bene questi fondi” Per ciò che riguarda le mascherine, “si stanno facendo accordi con aziende tessili, anche nel territorio bolognese, che si riconvertono per produrle: questo sembra l’unico modo che possa garantirne un flusso continuo”, Poi ci sono le donazioni: in varie città d’Italia le associazioni cinesi ne hanno fatte arrivare dalla Cina.

- **Scuola:** “Stiamo sperimentando la didattica a distanza rendendoci conto che, soprattutto alla primaria, tutto è affidato alla buona volontà delle maestre; diverso alle medie e superiori dove il corpo docente è più attrezzato e formato in questo senso”. Ma la domanda è: “Se si riaprirà, sarebbe scandaloso proseguire fino a fine giugno?”

Sgargi (Filcams): “Non è facile garantire sicurezza ai lavoratori

La Filcams è la categoria che organizza e rappresenta i lavoratori di commercio, turismo e servizi. E soprattutto il commercio e i servizi sono settori particolarmente interessati dall'emergenza.

Emiliano Sgargi, Filcams-Cgil commercio e servizi: “Noi abbiamo diversi settori attivi: supermercati e farmacie i più noti alla collettività perché ogni giorno offrono quel presidio necessario alla sopravvivenza di tutti. Però c'è anche il presidio negli ospedali a supporto dei servizi sanitari e per i pasti; così come non dimenticherei le pulizie e i pasti che ancora si fanno nei siti industriali. Si fermano per qualche giorno per sanificare. Tutti luoghi dove la garanzia della tutela della salute è piuttosto complessa”.

La preoccupazione è tanta per chi sta ancora lavorando sul posto di lavoro e non da remoto perché svolge professioni essenziali che necessitano la presenza. “Non sempre è semplice garantire la tutela della salute, sia perché è difficile recuperare dispositivi di protezione, vuoi perché la gestione degli spazi è spesso complicata e diventa difficile mantenere la distanza di sicurezza di un metro”. Spesso gli ambienti di lavoro sono molto compressi. “Un esempio:

ci sono cucine di 9 metri quadri dove lavorano sette persone. Per questo buona parte del nostro lavoro adesso sta nell'interloquire con le imprese per rendere l'agibilità massima e rispettare le tutele. Con alcuni la discussione seria e proficua, in altri casi abbiamo fatto perché non venivano rispettate le garanzie minime”.

A prevalere, in questi tempi difficili e di grande paura, è comunque lo “spirito di servizio da parte dei lavoratori, il mettersi a disposizione”. È passato il messaggio che se ne esce tutti insieme e se ognuno fa il proprio pezzo, e questo è accaduto anche quando era difficile garantire le condizioni minime. “La preoccupazione è enorme: la pura di portare a casa il contagio è forte, e poi c'è lo stress dovuto alla gestione della relazione con il cliente che non sempre è responsabile” In una prima fase, infatti, non veniva effettuato il controllo degli accessi ai punti vendita; in seguito sì. “Ma capita sempre il cliente non attento con cui devi discutere, a cui devi ricordare di mantenere le distanze, di non mettere i soldi in mano e farlo per sei ore di fila è un carico enorme di stress”. Poi, per chi ha famiglia e ragazzi piccoli, si aggiunge la complessità di gestire l'orario flessibile con la chiusura delle scuole. Per questo “ben vengano i congedi e i voucher previsti dal Decreto”. E benissimo gli ammortizzatori: “Le misure sono nell'ottica della copertura; siamo subissati di chiamate e richieste di aiuto: le attività sospese sono un numero inquantificabile...”.

Il giuslavorista Laudi: “La sanificazione è un diritto in ogni posto di lavoro”

Le problematiche che si stanno aprendo sono indefinite e i giuslavoristi sono tutto il giorno al telefono per rispondere ai quesiti più disparati, che vanno dal tema spinoso delle “ferie imposte” alla cassa integrazione, la tutela della sicurezza. Riguardo alle ferie, “dal punto di vista rigidamente interpretativo delle norme, è chiaro che vanno contemplate tra lavoratore e datore di lavoro, ma in questa situazione di estrema gravità il datore di lavoro può ricorrere alle ferie, soprattutto se sono quelle maturate in anni precedenti non comportandosi del tutto illegittimo”. In ogni caso, deve trattarsi di un periodo breve, “una settimana o pochi giorni necessari a capire, ad organizzarsi perché lo strumento che il Governo ha predisposto è quello della cassa integrazione (Fis, Fondo integrazione salariale) che sostituisce quella ordinaria. Dunque, le ferie non sono illegittime solo se temporanee. Oltre tutto, pagare le ferie è una spesa e sarebbe preferibile mantenere la liquidità di cassa. Anche nello studio legale in cui opera Laudi due impiegate sono in smart working e tre in cassa integrazione.

Fatta chiarezza su questi punti, la problematica più grossa resta quella della sanificazione dei luoghi di lavoro. “Il protocollo firmato da Maurizio Landini è chiarissimo: cercare di limitare la produzione, fare ricorso a Cig e alle ferie e poi soprattutto i presidi sanitari di igienizzazione sui luoghi di lavoro”.

La sanificazione è un obbligo. “E i lavoratori devono ricorrere ai sindacati se non stanno operando in condizioni salubri: bisogna denunciare il committente, laddove necessario, e rifiutarsi di lavorare”. Si tratta di una questione di interesse nazionale e chi non rispetta le regole, anche i datori di lavoro” sta violando l’articolo 650 del codice penale, come previsto dal Dcpm dell’8 marzo.

I legali, dal canto loro, sono già anche proiettati sul post-coronavirus: “Ci aspettiamo molti licenziamenti. Qualcuno sarà davvero in difficoltà, ma altri si approfitteranno della situazione per liberarsi di lavoratori di cui prima facevano fatica a liberarsi. Ci sarà poi da valutare molto bene i motivi dei licenziamenti. Difficile che saranno motivati da crisi.

E nelle pulizie siamo allo sbando

Per chi garantisce la pulizia (così come i pasti) negli ospedali nei giorni di emergenza Coronavirus sono momenti davvero difficili.

“La situazione è di caos allucinante inizialmente a causa di un comportamento non responsabile delle Asl: era passata in vari ospedali la comunicazione che indossare la mascherina equivaleva a procurare allarme. Poi l’allarme è arrivato davvero; al pronto soccorso dell’Ospedale Maggiore è “entrata una persona che sputato addosso al personale contagiandolo, e abbiamo capito tutti che non si trattava di una banale influenza. Le aziende appaltanti, poi, per lungo tempo non ci hanno fornito i Dpi (Dispositivi di protezione individuale) e i lavoratori hanno iniziato a contagiarsi: una sessantina di persone si sono ammalate solo al Maggiore”. Quando le mascherine sono arrivate, in fretta sono finite e i responsabili dell’azienda appaltante “spingevano perché si proseguisse anche senza”. Il sindacato da subito ha comunicato misure ben precise indicando al personale di rifiutarsi di lavorare se avevano il sospetto di operare in condizioni non sicure, a contatto con presunti contagiati senza essere in possesso degli strumenti adeguati.

“Le mascherine di carta possono andare se si pulisce un atrio, non se si entra in terapia intensiva: committenti e

Asl hanno non hanno ottemperato in modo completo le circolari del ministero della Salute”.

Lavoratori allo sbaraglio è l’immagine che esce se si parla con chi si occupa di pulizie negli ospedali ai tempi del Coronavirus. “Ci si deve rifiutare”. Inoltre, ciò che accade è che tante persone – per reale necessità o per paura di portare a casa il contagio o perché hanno la sensazione che a nessuno importi della loro salute– si mettono in malattia e “il risultato sono turni massacranti per chi resta, in cui non viene neanche rispettato il riposo”.

Quando tutto sarà finito, il sindacato promette di aprire un tavolo con le aziende appaltanti perché sia chiaro che a capo della gestione di queste imprese non potrà sedere personale non in grado di svolgere una mansione delicata, nei confronti di una professione sottopagata, che però svolge una funzione utilissima, oggi emersa con forza. Mancanza di lungimiranza e di una visione d’insieme sono le conclusioni amare che si deducono da questa riflessione: se verrà a mancare il personale addetto alle pulizie, cosa si farà?

Il vademecum utile

Lo studio milanese Fava&Associati, di cui è fondatore e presidente Gabriele Fava, ha prodotto una sorta di vademecum utile ad orientare sia il lavoratore che il datore di lavoro. Il documento viene aggiornato non appena subentrano novità e può essere reperito, nelle versioni più recenti, sulla pagine LinkedIn dello Studio Fava & Associati. Il documento che riportiamo è relativo al 17 marzo 2020.

CORONAVIRUS E LAVORO

1. SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Quali misure deve porre in atto il datore di lavoro/l'ente ai fini del D.Lgs. n. 231/2001?

Il datore di lavoro/l'ente dovrà coinvolgere il medico competente e il RSPP per la gestione del piano di emergenza una volta considerato il caso specifico e tenere aggiornato DVR e DUVRI alla luce dei nuovi rischi connessi al COVID-19. Sarà inoltre necessario organizzare corsi di aggiornamento per i soggetti preposti alla sicurezza e per i lavoratori, magari attraverso canali di video conferenza al fine di non creare assembramenti altrimenti evitabili, nonché predisporre e veicolare protocolli comportamentali alla luce della nuova emergenza. Fondamentale anche

un tempestivo aggiornamento del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, un coinvolgimento, da parte del top management delle funzioni interessate, dell'Organismo di Vigilanza a cui andranno illustrate tutte le misure adottate alla luce sia dei recenti DCPM sia del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro dello scorso 14 marzo, intensificando quindi i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

2. GESTIONE ASSENZE

Nel caso in cui i dipendenti siano in quarantena domiciliare gli stessi vanno considerati in malattia?

Sulla base del D.L. approvato il 16.03.2020 e da ultimo emanato, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato, è equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico. Tale periodo, inoltre, non è computabile ai fini del periodo di comporta.

Il nuovo Decreto approvato il 16.03.2020 prevede novità per quanto riguarda la possibilità per i lavoratori dipendenti di godere di periodi di congedo/permessi?

Il D.L. istituisce una speciale forma di congedo della durata continuativa o frazionata non superiore a quindici

giorni fruibile da parte di genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore a 12 anni. In caso di fruizione del congedo è riconosciuta al lavoratore che ne fruisce una indennità pari al 50 per cento della retribuzione.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni. In alternativa alla fruizione del congedo di cui sopra, per i medesimi lavoratori beneficiari è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro. Il D.L. interviene anche innalzando il numero di giorni di permesso mensile retribuito di cui alla L. 104 di ulteriori dodici giornate (per un totale di 15 giorni al mese) per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020.

Qualora il datore di lavoro sia costretto ad interrompere la propria attività ed intenda accedere agli ammortizzatori sociali previsti (anche in deroga) quali possibilità offre la normativa vigente?

È stata prevista una specifica causale di ricorso alla CIGO per “Emergenza Covid-19”, oltre al riconoscimento dell’assegno ordinario per tutti i datori di lavoro con più di 5 dipendenti iscritti al FIS, nonché una speciale Cassa in deroga per i datori di lavoro non ricompresi nell’applicazione della CIG o non iscritti al FIS anche nel caso in cui impieghino meno di 5 dipendenti.

È possibile per chi abbia già attivato un intervento di CIGO, interromperlo per accedere al nuovo trattamento CIGO con causale “Emergenza Covid-19”?

No. La normativa in tema di Cassa Integrazione Guadagni da ultimo approvata non consente espressamente l'interruzione del trattamento di CIGO già in fase di godimento per poter accedere al nuovo trattamento con la specifica causale “Emergenza Covid-19”.

Maggiori informazioni potranno eventualmente essere fornite da parte dell'INPS nelle circolari relative all'attivazione delle nuove misure di sostegno al reddito.

È possibile per chi abbia già attivato un intervento di CIGS, interromperlo per accedere al nuovo trattamento CIGO con causale “Emergenza Covid-19”?

Sì. A differenza della situazione di cui alla domanda che precede, il D.L. approvato il 16 marzo 2020 prevede espressamente tale possibilità.

Il D.L. chiarisce, inoltre, che la domanda di fruizione della nuova CIGO con causale “Emergenza Covid-19” interrompe e sostituisce il trattamento di CIGS in godimento.

Nel caso in cui venga interrotta l'attività aziendale con richiesta dell'intervento di Cassa Integrazione, cosa è possibile prevedere per il personale dirigenziale?

La normativa attualmente vigente in tema di integrazioni salariali (anche successivamente all'emanazione del D.L.

approvato il 16.03.2020, esclude espressamente la figura del dirigente dai possibili beneficiari del trattamento di CIG. Il personale dirigenziale, inoltre, è escluso dall'applicazione della normativa in tema di orario di lavoro e straordinari, non ponendosi, quindi, nei fatti, per tali lavoratori una problematica connessa all'eventuale lavoro prestato in regime di smart working. Qualora, in relazione della chiusura dell'attività aziendale, sia intenzione della società non ricevere (nemmeno in via residua) la prestazione di lavoro dei propri dirigenti, non potendo trovare applicazione la Cassa Integrazione, non residuerà che la concessione di una aspettativa retribuita.

4. SPOSTAMENTI CASA-LAVORO E TRASFERTE

In base all'art. 8 del Protocollo del 14 marzo 2020, vi è un generale divieto per il datore di lavoro di inviare un dipendente in trasferta?

L'ultimo bullet dell'articolo in questione, in effetti, contiene una formula alquanto lapidaria al riguardo. Si ritiene, tuttavia, che tale previsione sia mal coordinata con l'incipit del medesimo articolo – il quale prevede una facoltà (“potranno”) per le imprese in relazione agli interventi elencati a seguire –, nonché con la generale ratio del DPCM dell'11 marzo 2020, pur richiamato dall'articolo in questione. Al riguardo, infatti, l'intento manifestato dal legislatore non è stato quello di vietare qualunque spostamento o connessa attività lavorativa, quanto, piuttosto, quello di favorire, prioritariamente, lo svolgimento della stessa da remoto e,

ove ciò non fosse possibile, consentire la prosecuzione delle sole operazioni indispensabili alla produzione.

Così inquadrata la questione, si può concludere che vi sia margine per ritenere ammissibili tutte quelle missioni e trasferite coerenti con “l’ indispensabile prosecuzione dell’attività aziendale” (e.g., montaggio del macchinario venduto; manutenzione del prodotto programmata e indifferibile).

Naturalmente, il datore di lavoro, di concerto con il medico competente, dovrà valutare l’adozione di ogni adeguata misura di sicurezza in relazione al personale impiegato in trasferta, se del caso fornendo DPI specifici (e.g., mascherine e/o guanti).

Allo stesso modo, dovrà valutarsi, d’intesa con il committente, un’opportuna revisione del DUVRI già sottoscritto.

5. LICENZIAMENTI

Il DL approvato il 16.03.2020, all’art. 45, oltre a sospendere le procedure di licenziamento collettivo e ad impedirne l’avvio di nuove, prevede a carico del datore di lavoro il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per un periodo di 60 giorni, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto stesso. Come impatta tale provvedimento sulla possibilità di licenziare i dipendenti?

La norma comporta l’impossibilità per i datori di lavoro di procedere ad effettuare alcun licenziamento per giustificato motivo oggettivo far data dall’entrata in vigore del D.L. di cui sopra. Tale impossibilità perdurerà per l’ulteriore periodo di 60 giorni successivi all’entrata in vigore

del divieto stesso. Il divieto non impatta sulle diverse fattispecie del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Alla luce del nuovo divieto di licenziamento, cosa accade alle procedure di licenziamento individuale ex art. 7 legge 604/66 eventualmente avviate prima dell'entrata in vigore del DL e ancora pendenti?

Benché la norma non sia chiara sul punto, secondo una sua lettura ed interpretazione razionale prima ancora che prudenziale - nell'attesa di indicazioni applicative del Ministero del Lavoro e/o dell'INL – si può concludere che le procedure di licenziamento già avviate ai sensi della legge Fornero e non perfezionate entro l'entrata in vigore del DL non potranno che considerarsi sospese fino alla scadenza del termine di 60 giorni di validità del divieto summenzionato.

E ciò coerentemente al fatto che l'avvio della procedura ex art 7 Legge 604/66 presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro competenti non produce ex se la risoluzione del rapporto di lavoro, la quale si realizza solo al termine dell'iter e in caso di mancato accordo fra le Parti. In caso di sospensione della procedura di cui sopra, quindi, il periodo di lavoro espletato medio tempore da parte del dipendente andrà considerato alla stregua di preavviso lavorato. Ove tale periodo si protragga oltre la durata contrattuale del preavviso, la restante parte dovrà considerarsi quale aspettativa retribuita.



Le guide Salvagente

Aggiornata al
19 marzo 2020

il Salvagente

Direttore responsabile

Riccardo Quintili

Vicedirettore

Enrico Cinotti

Registrazione al Tribunale
di Roma n° 212/1992
del 3 aprile 1992

Editoriale Novanta Srl

Società Unipersonale
c.f. 12865661008
via Ludovico di Savoia 2B
00185 Roma
tel 06 91501100



NUOVA CAMPAGNA ABBONAMENTI 2020 E TU CHE CONSUMATORE VUOI ESSERE?

PIANO "CONSUMATORE ESPERTO"

- ✓ LA RIVISTA A CASA TUA OGNI MESE valore 58,80 €
 - ✓ COPIA DIGITALE DELLA RIVISTA SU TELEFONO O TABLET valore 58,80 €
 - ✓ UN LIBRO DE *IL SALVAGENTE* RISERVATO AGLI ABBONATI non in vendita
 - ✓ ASCOLTA *IL SALVAGENTE*: GLI ARTICOLI LETTI PER TE valore 120 € **NOVITÀ**
- ✓ 2 NUOVE GUIDE ANTI-TRUFFA OGNI MESE valore 117,60 €
 - ✓ ARCHIVIO STORICO DIGITALE - 58 NUMERI valore 284,20 € **NOVITÀ**
 - ✓ "QUESTIONTIME" A TU PER TU CON LA REDAZIONE IN DIRETTA VIDEO RISERVATA valore 240 € **NOVITÀ**
 - ✓ **SE TI ABBONI ENTRO MARZO ARCHIVIO DIGITALE DI TUTTE LE GUIDE ANTI-TRUFFA** valore 343 € **SOLO PER QUESTO MESE!**

99 € 1 ANNO

INVECE DI 1.222,40 €



Per decidere che consumatore vuoi essere vai su ilsalvagente.it/abbonamenti
oppure lascia un messaggio con i tuoi dati al **Numero Verde 800-969 831** per essere ricontattato