

TESTATA	DATA USCITA	SOGGETTO	LETTORI	FONTE	INDICE	%ESP. PAG.
www.kongnews.it	27 feb 2020	Guida Coronavirus	7.800	Elab. dich.	5,6	3,0 1



## Coronavirus: una guida da Nexumstp su come gestire assenze e rapporti di lavoro

Scritto da Angela Menna

La società di consulenza ha organizzato per venerdì 28 febbraio un webinar gratuito sulle conseguenze nei rapporti di lavoro nel contesto di emergenza creatosi con la diffusione del Coronavirus

f t p in

TESTATA	DATA USCITA	SOGGETTO	LETTORI	FONTE	INDICE	%ESP. PAG.
www.kongnews.it	27 feb 2020	Guida Coronavirus	7.800	Elab. dich.	0,3	4,2 2

<https://www.kongnews.it/lavoro/coronavirus-una-guida-da-nexumstp-su-come-gestire-assenze-e-rapporti-di-lavoro/>

1/2

LAVORO

## Coronavirus: una guida da Nexumstp su come gestire assenze e rapporti di lavoro

scritto da Angela Menna | 27 Febbraio 2020

La società di consulenza ha organizzato per venerdì 28 febbraio un webinar gratuito sulle conseguenze nei rapporti di lavoro nel contesto di emergenza creatosi con la diffusione del Coronavirus



Nell'attesa di provvedimenti ad hoc che stabiliscano regole speciali in tema di assenze e sospensioni delle attività lavorative connesse al "Coronavirus", è bene soffermarsi sugli istituti giuridici al momento disponibili per le imprese. Risulta di fondamentale importanza che ciascun datore di lavoro si adoperi contattando il proprio Rsp (Responsabile del servizio prevenzione e protezione) e il medico del lavoro per valutare iniziative a tutela della salute dei lavoratori, posto che questo è un obbligo specifico del datore di lavoro. E' quanto fa sapere Nexumstp, nota società di consulenza, in una nota.

**Attività sospese per ordine dell'autorità pubblica.** A fronte della sospensione obbligatoria e pertanto non imputabile alla volontà delle parti, - si legge nella nota - vi è una sopravvenuta impossibilità delle prestazioni corrispettive, pertanto viene meno l'obbligo retributivo. Fermo restando la possibilità di ricorrere a strumenti di flessibilità interna, quali ferie, permessi e aspettative, è responsabilità del datore di lavoro attivarsi per individuare ammortizzatori sociali a sostegno del reddito come ad esempio la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (Cigo), la Fis e gli ammortizzatori previsti dal Ccnl (Fondi di solidarietà bilaterali) o eventuali strumenti speciali che saranno individuati con le prossime misure annunciate dal Governo.

**Limitazioni alla mobilità del lavoratore.** Tale assenza sarebbe da ritenersi giustificata. Ove vi è un provvedimento di quarantena individuale - prosegue Nexumstp - si ritiene si possa ricorrere ad un attestato di malattia, cui conseguirebbe il trattamento economico previsto da legge e Ccnl. Ove non vi fosse un provvedimento di quarantena ma la limitazione della mobilità derivi da provvedimenti generali, occorre valutare i seguenti aspetti: in caso di possibile attività a distanza potrebbe aver luogo l'attivazione di accordi individuali di smart working o di telelavoro; in caso di impossibilità di svolgere attività a distanza, le parti potrebbero accordarsi per fruizione di ferie e/o permessi. In assenza di simili accordi si ritiene opportuno verificare l'ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione, con il reciproco venir meno delle obbligazioni corrispettive.

**Lavoratore che decida arbitrariamente di non recarsi al lavoro.** Qualora sia l'impresa ad adottare di propria iniziativa la sospensione dell'attività lavorativa, - si legge nella nota - la stessa avrebbe l'onere di retribuire i lavoratori disponibili allo svolgimento dell'attività, così come di individuare soluzioni alternative (smart working, telelavoro, ferie d'ufficio). Qualora il lavoratore decidesse di non recarsi al lavoro, in assenza di preventivo accordo con il datore di lavoro (es. fruizione ferie, permessi, smart-working), l'assenza è da ritenersi ingiustificata. In questo modo il lavoratore è esposto a potenziali conseguenze disciplinari.

**Promesse di assunzione.** E' opportuno fare un focus sui rapporti di lavoro non ancora instaurati ma oggetto di promesse/impegni all'assunzione. Pur non potendo prescindere dai contenuti degli accordi intercorsi, il mancato rispetto della promessa/impegno all'assunzione potrebbe comportare per la parte inadempiente il rischio di dover corrispondere un risarcimento del danno cagionato. Per tale ragione - sottolinea Nexumstp - è opportuno che il datore di lavoro contatti il lavoratore per concordare nuovi termini contrattuali o, ove ciò non fosse possibile, evidenzi l'impossibilità sopravvenuta all'assunzione per ragioni inerenti la salvaguardia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

2/2

**Conoscere lo smart working.** È una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro che prescinde dall'effettiva presenza in un luogo prestabilito. La legge n. 81/2017 – rileva Nexumstp – prevede che il ricorso allo smart-working sia subordinato all'obbligo di sottoscrivere un accordo tra azienda e lavoratore; consegnare un'informativa sulla sicurezza di salute e sicurezza nello Smart Working ed effettuare una comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**Deroga speciale: applicazione automatica dello smart-working.** Nelle aree considerate a rischio e nelle situazioni di emergenza nazionale o locale, lo smart-working è applicabile in via automatica. Per ottemperare agli obblighi di informativa in tema di sicurezza, – si legge nella nota – è sufficiente inviare la documentazione in via telematica ricorrendo a quella resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (Inail). Si ricorda la possibilità di ricorrere al telelavoro, strumento tuttora vigente che richiede tuttavia maggiori oneri e pertanto tempi di attuazione più lunghi.

**Conciliazione tempi vita-lavoro.** Nei casi in cui il lavoratore abbia necessità di maggior tempo a disposizione o di servizi di supporto alle esigenze familiari (chiusura di nidi, scuole e simili), potrà attivare strumenti quali ferie e permessi, smart working e congedo parentale (che, nel caso non fosse stato integralmente fruito, si ricorda è utilizzabile entro i 12 anni di vita del bambino). Infine, nelle aziende che hanno attivato servizi di welfare aziendale, – conclude Nexumstp – il lavoratore potrà utilizzare i fondi a disposizione per il pagamento di servizi di baby-sitting, nursery welfare e servizi di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti.

 Questo articolo è stato letto: 12