

COVID-19 TEMATICHE HR

Tematica	Disciplina	Fonti
Ferie, permessi, congedi, aspettative	<p>Ove il datore di lavoro fosse costretto (o ritenesse comunque preferibile) sospendere (in tutto o in parte) la propria ordinaria attività, potrà imporre ai dipendenti (a prescindere dal loro consenso) la fruizione di periodi di permessi/ferie.</p> <p>I genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con figli di età non superiore ai 12 anni, hanno diritto a fruire, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, di uno specifico congedo (coperto da contribuzione figurativa) per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione. Tali congedi sono riconosciuti alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni.</p> <p>In alternativa alla fruizione dei suddetti congedi, gli stessi beneficiari possono optare per un <i>bonus</i> (erogato mediante il libretto famiglia) finalizzato all'acquisto di servizi di <i>baby-sitting</i> nel limite massimo complessivo di 600 euro.</p> <p>I genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto il periodo di "<i>chiusura delle scuole</i>", senza diritto ad alcuna retribuzione/indennità, ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro (e connesso divieto di licenziamento).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 2109 c.c. • CCNL applicato • D.P.C.M. 9-11 marzo 2020 • Art. 23, D.L. 17 marzo 2020, n. 18
Trasferte e trasferimenti	<p>Ai sensi del Protocollo (come definito nelle <i>Fonti</i>) sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate. Si tratta in realtà di <i>linee guida</i>, prive di efficacia normativa. Certamente, e a prescindere dal Protocollo, gli spostamenti dei lavoratori vanno ridotti il più possibile.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020 (il "<i>Protocollo</i>")

<p>Smart Working</p>	<p>È favorito al massimo il ricorso allo <i>Smart Working</i>. La modalità di lavoro agile può essere applicata anche in assenza di accordi individuali e gli obblighi di informativa di cui all'art. 22, L. 81/2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione disponibile sul sito dell'INAIL. Nulla vieta, però, di procedere con i consueti accordi (soluzione da preferire ove si volesse prevedere qualche disposizione specifica a tutela delle esigenze del datore di lavoro). Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità <i>Smart Working</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L. 81/2017 • D.P.C.M. 8-11 marzo 2020 • Art. 39, D.L. 17 marzo 2020, n. 18
<p>Privacy</p>	<p>I datori di lavoro devono astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali. Resta fermo l'obbligo per il lavoratore (la cui violazione, ove accertata, potrebbe essere di rilevanza disciplinare) di segnalare al proprio datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la propria salute (e quella dei propri colleghi). In ogni caso, il Protocollo prevede che il personale, prima dell'accesso sul luogo di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea, nel rispetto della disciplina <i>privacy</i> vigente (per approfondimenti, <i>cfr.</i> Sez. 2, note 1 e 2 Protocollo). Deroghe particolari sono previste per i soggetti operanti nel Servizio Nazionale di Protezione Civile, negli Uffici del Ministero della Salute, nelle strutture pubbliche e private in ambito sanitario, o nel caso in cui la comunicazione di dati personali a soggetti pubblici e privati risulti indispensabile ai fini dello svolgimento delle attività connesse alla gestione dell'emergenza in atto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regolamento (UE) 2016/679 • D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 • Comunicato Garante Privacy 2 marzo 2020 • D.L. 9 marzo 2020, n. 14 • Protocollo
<p>Contratti a termine</p>	<p>Non è intervenuto alcun provvedimento normativo <i>ad hoc</i>. Tuttavia, non si esclude che questa situazione di emergenza, imprevedibile e così mutevole di tempo in tempo, possa giustificare la legittima apposizione di una causale per la stipulazione/proroga di un contratto a termine (pensiamo all'esigenza di sostituire lavoratori in quarantena, o l'esigenza di far fronte ad un significativo e temporaneo picco di attività per ragioni oggettivamente non programmabili).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artt. 19 e ss. D.lgs. 81/2015

<p>Trattamenti di integrazione salariale</p>	<p>1. CIGO o Assegno Ordinario con causale “<i>emergenza COVID-19</i>”</p> <ol style="list-style-type: none"> beneficiari: datori di lavoro “industriali”, ai sensi dell’art. 10, D.Lgs. 148/2015 (si precisa che l’assegno ordinario può essere richiesto anche da datori di lavoro iscritti al <i>FIS</i>, purché occupino mediamente più di cinque dipendenti); destinatari: tutti i dipendenti, a prescindere da anzianità aziendale; copertura: dal 23 febbraio 2020 al mese di agosto 2020; durata massima: nove settimane; procedura di informazione e consultazione sindacale: di brevissima durata (3 giorni) e semplificata, anche in via telematica; istanza da presentarsi all’INPS: entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha inizio il periodo di sospensione o riduzione; esclusione dal computo dei limiti di durata massima dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal D.Lgs. 148/2015. <p>2. CIGO per società già in CIGS o in Solidarietà Le società che hanno in corso un trattamento di CIGS o di Solidarietà possono presentare domanda di concessione del trattamento di CIGO con causale “<i>emergenza COVID-19</i>”, per un periodo non superiore a nove settimane (la concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento straordinario già in corso).</p> <p>3. Trattamenti di integrazione salariale in deroga</p> <ol style="list-style-type: none"> beneficiari: tutti i datori di lavoro del settore privato esclusi dai trattamenti di integrazione salariale; destinatari: tutti i dipendenti, a prescindere da anzianità aziendale; copertura: dal 23 febbraio 2020; durata massima: nove settimane; necessità accordo (anche in via telematica) con organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative; istanza da presentarsi alle Regioni; pagamento diretto del trattamento da parte dell’INPS. 	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 148/2015 • D.L. 2 marzo 2020, n. 9 • D.P.C.M. 11 marzo 2020 • Artt. 19-22, D.L. 17 marzo 2020, n. 18
---	---	--

<p>Licenziamenti individuali e collettivi</p>	<p>A decorrere dal 17 marzo 2020 è precluso per 60 giorni (fino al 16 maggio) l'avvio di procedure di licenziamento collettivo.</p> <p>Nello stesso periodo, devono intendersi sospese le procedure (e i relativi termini) già avviate dopo il 23 febbraio 2020.</p> <p>È altresì precluso, sempre fino al 16 maggio 2020, qualsivoglia licenziamento individuale motivato da giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, L. 604/1966 (il che significa che restano invece ammessi i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, o per giusta causa, o per mancato superamento della prova, o per superamento del periodo di comportamento). Tale norma, visto l'espresso richiamo alla legge 604/1966, non dovrebbe applicarsi ai licenziamenti dei dirigenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 2118 c.c. • L. 604/1966 • L. 223/1991 • Art. 46, D.L. 17 marzo 2020, n. 18
<p>Conciliazioni ex art. 2113 c.c. e procedura di convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali</p>	<p>Non è intervenuto alcun provvedimento normativo <i>ad hoc</i>.</p> <p>Si segnala che alcune Commissioni Universitarie di Certificazione offrono la possibilità di organizzare le conciliazioni da “<i>remoto</i>”.</p> <p>A quanto noto, le procedure in ambito ITL sono estremamente rallentate se non sospese.</p> <p>È inoltre disponibile <i>on line</i> il modulo di richiesta “<i>a distanza</i>” del provvedimento di convalida delle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro per le lavoratrici madri e i lavoratori padri con figli fino a tre anni di età.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 2113 c.c. • Art. 55, D.lgs. 151/2001 • https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/pagine/convalida-di-dimissioni-risoluzioni-consensuali-di-lavoratrici-madri-e-lavoratori-padri12032020.aspx
<p>Quarantena</p>	<p>Il periodo trascorso in quarantena (tecnicamente intesa) è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento, ma non è computabile ai fini del periodo di comportamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 26, D.L. 17 marzo 2020, n. 18