

Un'alternativa, laddove possibile, alla tipologia della prestazione lavorativa può essere rappresentata dalla convenzione di accordi di *smart working*, il lavoro agile che, ai sensi della l. n. 81/2017, può essere svolto in remoto dal lavoratore subordinato, a prescindere dalla sua presenza presso il luogo di lavoro. Normalmente non è richiesto alcun accordo sindacale, mentre è necessario almeno un accordo *one-to-one*, siglato fra azienda e lavoratore, e una comunicazione obbligatoria depositata dal datore di lavoro sul portale istituzionale del Ministero del Lavoro. Grazie al D.P.C.M. emanato il 23 febbraio 2020 e relativo alle misure da adottare per contenere il contagio nei comuni delle regioni Lombardia e Veneto, non sarà necessario il preventivo accordo scritto fra le parti.

SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE

Tra le possibili misure di contrasto alla potenziale diffusione del virus rientrano anche le previsioni tendenti a vietare l'accesso in un determinato comune o area geografica, nonché la sospensione delle attività lavorative per le imprese e/o la sospensione dello svolgimento delle attività lavorative per i lavoratori residenti nel comune o nell'area interessata, anche ove le stesse si svolgano fuori dal comune o dall'area indicata.

In questi casi è di tutta evidenza l'assoluta indipendenza della impossibilità della prestazione lavorativa dalla volontà del lavoratore, essendo l'azienda stessa impedita dal provvedimento dell'autorità pubblica allo svolgimento della normale attività produttiva. Risulta perciò evidente il permanere del diritto alla retribuzione pur in assenza dello svolgimento della prestazione, rendendosi doveroso anche in questo caso il riconoscimento dell'accesso a trattamenti di Cig, come preannunciato dal Ministro del Lavoro.

IN QUARANTENA OBBLIGATORIA

Assenza per quarantena stabilita dai presidi sanitari. Riguarda i lavoratori posti in osservazione, in quanto aventi sintomi riconducibili al virus. Questa ipotesi può comportare l'assenza da parte del lavoratore interessato. In tal caso il CCNL applicato stabilisce le modalità di gestione dell'evento che, comunque, è assimilabile a tutti i casi di ricovero per altre patologie o interventi. Non c'è dubbio che il lavoratore che non può essere presente sul luogo di lavoro in conseguenza dell'applicazione della misura della quarantena con sorveglianza attiva, perché ritenuto dall'autorità sanitaria (o comunque pubblica) ricompreso fra gli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusa, è da considerarsi sottoposto a trattamento *latu sensu* sanitario e, pertanto, la sua assenza dovrà essere disciplinata secondo le previsioni, di legge e contrattuali, che riguardano l'assenza per malattia, con le conseguenti tutele per la salute e la garanzia del posto di lavoro.

IN QUARANTENA VOLONTARIA

Assenza per quarantena volontaria da parte di persone che scelgono autonomamente di isolarsi pur non avendo sintomi palesi di contagio. Tra le misure di contenimento previste dal governo rientra l'obbligo da parte degli individui che hanno fatto ingresso in Italia da zona a rischio epidemiologico, come identificate dall'Oms, di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all'autorità sanitaria competente per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva. La decisione di adottare, nelle more della decisione dell'autorità pubblica, un comportamento di quarantena "volontaria", fondata sui predetti presupposti (o anche in ragione del contatto con soggetti ricadenti nelle condizioni previste), nei limiti dell'attesa della decisione circa la misura concreta da adottare da parte dell'autorità pubblica, può rappresentare comunque un comportamento di oggettiva prudenza, rispondente alle prescrizioni della normativa d'urgenza, e disciplinato conseguentemente come per le astensioni dalla prestazione lavorativa obbligate dal provvedimento amministrativo.

ASSENTI PER PAURA DI CONTAGIO

Assenza autodeterminata da parte di lavoratori che ritengono il fenomeno dell'epidemia sufficiente di per sé a giustificare l'assenza dal lavoro, pur non sussistendo provvedimenti di Pubbliche Autorità che impediscano la libera circolazione. Un'assenza determinata dal semplice "timore" di essere contagiati, senza che ricorra alcuno dei requisiti riconducibili alle fattispecie previste, non consente dunque di riconoscere la giustificazione della decisione e la legittimità del rifiuto della prestazione. In tal caso si realizza l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, situazione da cui possono scaturire provvedimenti disciplinari che possono portare anche al licenziamento.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

a cura di
Rosario De Luca