

Coronavirus: l'azienda può mettermi in ferie?

Quarantena volontaria, obbligatoria, sospensione dell'attività, smart working: come si deve comportare il datore di lavoro per evitare il rischio di contagio?

L'epidemia da coronavirus 2019-nCoV evidenzia, soprattutto per le unità operative aziende situate nelle località interessate dai contagi, la necessità che il datore di lavoro, con la collaborazione del medico competente, adotti delle misure preventive per tutelare i lavoratori dal rischio biologico della malattia.

Viene data notizia, relativamente alle cosiddette “zone rosse”, di lavoratori assenti dall'azienda per quarantena, malattia o semplicemente per paura del contagio, di unità produttive chiuse o di ordinanze con divieto di circolazione: ma come deve comportarsi il datore di lavoro?

A causa del **coronavirus l'azienda può mettermi in ferie?** Per via della repentina diffusione del contagio del Coronavirus, gestire le assenze dei lavoratori è diventato molto complesso: peraltro, a seguito del decreto legge emanato il 23 febbraio, “Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”, sono notevolmente aumentate le ipotesi in cui le pubbliche autorità possono condizionare lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il lavoratore in quarantena deve comunque essere retribuito? Il dipendente può assentarsi dal lavoro per timore di contagio? Come comportarsi se vengono vietati gli spostamenti?

Sull'argomento è intervenuta la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con un recente approfondimento, nel quale sono affrontati i casi più frequenti di assenza dal lavoro nelle aree interessate dal contagio [1]. Successivamente, è intervenuto un nuovo decreto [2], che ha cambiato le regole da adottare. ma la situazione è cambiata ancora, dopo l'ampliamento delle misure restrittive in tutta Italia: proviamo a fare il punto.

Ordine di restare a casa: il lavoratore va pagato?

Se il **dipendente** è obbligato ad assentarsi a causa di un'ordinanza della pubblica autorità, che vieta di uscire di casa, appare chiaro che l'**assenza dal lavoro** sia indipendente dalla volontà dell'interessato dal provvedimento. L'assenza è necessaria e dettata dal provvedimento d'ordine pubblico, finalizzato alla tutela della salute delle persone.

Pertanto, in questa situazione si realizza la sopravvenuta impossibilità a recarsi al lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore: il dipendente, in tali ipotesi, ha il diritto di restare a casa, quindi l'assenza si considera giustificata. In relazione a questi casi, sono in dirittura d'arrivo dei provvedimenti per l'erogazione di integrazioni salariali.

Smart working senza accordi

Un'alternativa all'assenza retribuita può consistere nello **smart working**.

Lo smart working, detto anche **lavoro agile**, è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che è stata introdotta di recente nel nostro ordinamento [3]. Con lo smart working, in particolare, l'attività può essere svolta all'esterno dell'azienda, anche senza una postazione fissa.

Lo smart working non è un rapporto di lavoro qualificabile autonomamente, ossia non è una categoria a sé, ma è una modalità di **svolgimento dell'attività** che deve essere definita in un apposito accordo sottoscritto da datore di lavoro e dipendente: il

lavoro agile può essere applicato, ad esempio, al contratto a tempo indeterminato come al contratto a termine, al contratto part time come a quello a tempo pieno, etc.

Normalmente, per attivare questa modalità di svolgimento dell'attività sono richiesti un accordo individuale, siglato fra azienda e lavoratore, e una comunicazione obbligatoria depositata dal datore di lavoro sul portale istituzionale del Ministero del Lavoro.

In ragione della particolare situazione di emergenza, è stato emanato un recente decreto [4], relativo alle misure da adottare per contenere il contagio nei comuni delle regioni Lombardia e Veneto, che consente l'attivazione dello smart working senza necessità di un accordo preventivo tra le parti. Successivamente la possibilità è stata estesa a **tutte le regioni** italiane.

La possibilità di attivare lo smart working dipende, però, dalla tipologia della prestazione lavorativa: non sempre è realizzabile lo svolgimento dell'attività con questa modalità.

Sospensione dell'attività aziendale: il lavoratore va pagato?

Per contrastare la potenziale diffusione del virus, può essere anche **vietato l'accesso** in un determinato comune o area geografica, oppure può essere disposta la **sospensione delle attività** lavorative per le imprese o la sospensione dello svolgimento delle attività lavorative per i lavoratori residenti nel comune o nell'area interessata, anche se le attività si svolgono fuori dal comune o dall'area indicata.

In questi casi, è evidente l'assoluta indipendenza della impossibilità della prestazione lavorativa dalla volontà del lavoratore, essendo vietato all'azienda lo svolgimento dell'attività dal provvedimento dell'autorità pubblica.

In queste ipotesi, è doveroso il riconoscimento dell'accesso a trattamenti di integrazione salariale, che dovrebbero essere attivati in settimana.

Assenza per quarantena obbligatoria: il lavoratore va pagato?

Se il presidio sanitario dispone la **quarantena** per il lavoratore con sintomi riconducibili al virus, questi, salvo la possibilità di lavorare da remoto, risulta assente dall'azienda.

In simili ipotesi è il contratto collettivo applicato stabilisce le modalità di gestione dell'assenza che, comunque, è assimilabile al **ricovero** per altre patologie o interventi.

Nel dettaglio, se il lavoratore è in quarantena con sorveglianza attiva, perché ritenuto dall'autorità sanitaria o pubblica ricompreso fra gli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusa, deve essere considerato sottoposto a trattamento sanitario.

Conseguentemente, la sua assenza dovrà essere disciplinata secondo le previsioni, di legge e contrattuali inerenti l'assenza per **malattia**, con le conseguenti tutele per la salute e la garanzia del posto di lavoro. Per i dipendenti pubblici, la quarantena è equiparata al **ricovero ospedaliero [2]**.

Assenza per quarantena volontaria: il lavoratore va pagato?

Se il lavoratore sceglie volontariamente di isolarsi, pur non avendo sintomi palesi di contagio, bisogna distinguere l'ipotesi in cui l'isolamento avviene per il **mero timore** di essere contagiati, dall'ipotesi in cui ci si isola per ragioni più serie, nelle more di un provvedimento dell'autorità sanitaria competente. Nel primo caso, il dipendente perde il diritto alla retribuzione, e si realizza l'**assenza ingiustificata** dal luogo di lavoro, situazione da cui possono scaturire provvedimenti disciplinari che possono portare anche al licenziamento.

Il lavoratore può invece decidere di **isolarsi** perché, ad esempio, proviene da una zona a rischio, o per contatti con soggetti positivi. In questi casi, nell'attesa dell'emanazione della misura da parte dell'autorità pubblica, il comportamento del dipendente, di oggettiva prudenza, risponde alle prescrizioni della normativa d'urgenza. L'assenza va dunque assimilata alle astensioni dalla prestazione lavorativa obbligate dal provvedimento amministrativo.

Lo stesso può affermarsi nell'ipotesi in cui, per ragioni di oggettiva prudenza, sia il datore di lavoro a "lasciare a casa" i dipendenti. Non bisogna infatti dimenticare che, in base al codice civile **[4]**, il datore di lavoro ha il dovere di adottare tutti gli accorgimenti necessari per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Si può trasformare l'assenza per coronavirus in ferie?

Negli ultimi giorni, la situazione è precipitata, con l'estensione della zona rossa a tutto il territorio nazionale e la chiusura forzata di numerose aziende. Il Governo ha raccomandato [2], in merito alle assenze dei dipendenti, di far prima fruire delle ferie e dei permessi- congedi, in attesa di fruire delle integrazioni salariali.

Vero è che in questo modo si snatura, almeno in parte, la funzione delle ferie, che è quella di consentire al lavoratore non solo di godere di un adeguato riposo psicofisico, ma anche di recuperare i rapporti familiari e sociali: nelle attuali condizioni, è difficile che possa realizzarsi il recupero dei rapporti sociali. ma siamo in una situazione di emergenza e, nelle more dell'attivazione degli strumenti d'integrazione salariale, il ricorso a ferie e permessi appare l'unica modalità per fruire di un'**assenza retribuita**.

note

[1] Fondazione Studi CDL, approfondimento del 24.02.2020.

[2] D.L. 9/2020.

[3] L. 81/2017.

[4] D.P.C.M. 23.2.2020.

[5] Art. 2087 Cod. civ.