

# I'officina dei numeri

circolare informativa 2/2020 del 24 febbraio 2020

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria  
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it) - sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## **E**MERGENZA **CORONAVIRUS: ALCUNE** **INDICAZIONI DALLA** **FONDAZIONE STUDI DEI** **CONSULENTI DEL LAVORO**

Riportiamo di seguito il primo approfondimento della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro relativo alla emergenza dovuta al diffondersi del coronavirus e ai riflessi sulla prestazione lavorativa.

Il testo si può rinvenire al seguente link: <http://www.consulentidellavoro.it/siti-istituzionali/fs/approfondimenti/12182-assenze-dal-lavoro-per-coronavirus>

*La repentina diffusione del contagio da coronavirus crea situazioni particolari anche nella gestione delle assenze dal lavoro dei lavoratori. Le casistiche nella gestione dei rapporti di lavoro in questi giorni sono, infatti, le più varie e meno consuete.*

*I lavoratori possono assentarsi dal lavoro per **quarantena, malattia o paura del contagio**. I datori di lavoro, inoltre, possono decidere di **chiudere** le loro aziende e perfino le **autorità pubbliche** possono emanare **ordinanze che prevedano il divieto di circolazione**. Lo stesso decreto legge “Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”, varato il 23 febbraio dal Governo - che assegna ai Ministri ampi poteri di intervento straordinario per delimitare le potenziali occasioni di diffusione dei focolai - ha incrementato le occasioni in cui le attività lavorative possono essere particolarmente condizionate da interventi di Pubbliche Autorità.*

*Ci si chiede, quindi, se il lavoratore in quarantena debba essere retribuito; se ci si può assentare dal lavoro per timore di contagio e cosa bisogna fare se gli spostamenti siano vietati. A queste e ad altre domande risponde la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro nell'approfondimento diffuso oggi, in cui ipotizza alcune situazioni che potrebbero realizzarsi nei territori interessati dal virus e a cui prestare attenzione per gestire correttamente i rapporti di lavoro.*

Allegiamo il testo dell'approfondimento con alcune osservazioni:

- se è senza dubbio vero che in caso di “quarantena” e di ordine dell'autorità pubblica la sospensione del lavoro non avviene su iniziativa del lavoratore, che – quindi – ha diritto a continuare a percepire la retribuzione o una corrispondente indennità, è altrettanto vero che tale situazione non è neppure addebitabile al datore di lavoro (salvo il caso della chiusura volontaria della propria impresa o del pro-

prio studio). Ne consegue che al datore di lavoro viene addossato un pesante onere economico, in quanto lo stesso sarebbe obbligato a sostenere il costo della mancata prestazione lavorativa

- è altrettanto vero che, come detto informalmente dal Ministro del Lavoro, per fare fronte ad eventuali sospensioni del lavoro si farà ricorso alla cassa integrazione, va comunque evidenziato come l'integrazione salariale cui si fa riferimento è quella **ordinaria** (CIGO) cui non tutte le aziende possono accedere. Va verificato se per le aziende non rientranti nel campo di applicazione della CIGO si possa fare riferimento al Fondo di Integrazione Salariale o a fondo di solidarietà bilaterali che erogano prestazioni di integrazione salariale

- in ogni caso, con il (possibile) ricorso alla CIGO o al fondo di solidarietà, l'indennità erogata non copre assolutamente l'intera retribuzione ma solo una parte, talvolta piuttosto contenuta in funzione dell'ammontare, dello stipendio lordo mensile, per cui comunque il lavoratore subirà inevitabilmente una decurtazione economica

- nel caso di quarantena “volontaria”, o comunque quando non vi sia una prescrizione medica (ossia quando il lavoratore sia “in malattia” come ordinariamente accade), si dovrebbe comunque fare ricorso all'integrazione salariale, anche se l'impossibilità della prestazione non riguarda l'impresa ma il singolo lavoratore

- saranno sicuramente necessari specifici e ulteriori interventi legislativi e regolamentari per chiarire i termini della problematica e assicurare ai lavoratori la maggiore copertura retributiva possibile, auspicabilmente senza gravare sulle imprese

- va comunque ricordato che l'imprenditore che **decida autonomamente di chiudere la propria impresa** in assenza di un ordine dell'autorità non potrà, alla luce dell'attuale normativa, invocare l'intervento di alcuno strumento di integrazione salariale, in quanto la decisione della chiusura non è “obbligata” ma discrezionale e volontaria, quindi non indennizzata

- il contenuto dell'approfondimento allegato **non rispecchia necessariamente** la posizione dello studio ma è un mero contributo ad un primo approccio conoscitivo della materia, in attesa che pervengano ulteriori chiarimenti, indicazioni ufficiali (non solo dichiarazioni estemporanee alla stampa) e atti normativi e regolamentari.