

Studio Mastrangelo
Via Testi n.14
Parma
Tel 0521/233373
Fax 0521/504971
E mail pierluigi@studiomastrangelo.pr.it

A tutti i clienti

CIRCOLARE N.3 DEL 1.6.2021

**MODIFICHE DECRETO SOSTEGNI BIS, NUOVE REGOLE PER LAVORATORI
CON COVID, TRASFERTE**

Contrariamente alla bozza del Decreto Sostegni Bis, in sede di pubblicazione in Gazzetta ufficiale, sono stati nuovamente modificate le norme relative al blocco dei licenziamenti per il settore industria ed edilizia.

Fino al 30 giugno le aziende del settore industria ed edilizia non possono licenziare per motivi economici i lavoratori. Dal primo luglio è stato stabilito che le aziende del settore industria ed edilizia, possono utilizzare la cassa integrazione ordinaria (cig), non più per emergenza covid, gratuitamente, ma il suo utilizzo preclude la possibilità di licenziare. La cassa integrazione ordinaria avrebbe un costo tra il 9 e il 15% della retribuzione ordinaria, in questo caso si è trovata una soluzione intermedia, cosicché le aziende sono libere di percorrere due strade: licenziare il personale in eccedenza dal primo luglio ma in questo caso non possono usare la cig ordinaria, oppure usare la cig ordinaria gratuitamente con il divieto di licenziamento per motivi economici. Per gli altri settori l'obbligo di licenziamento resta in vigore fino al 31 ottobre 2021.

TRASFERTE

Come previsto dal D.L. 44/2021 l'obbligo vaccinale è previsto solo per le professioni sanitarie e nei casi di esposizione diretta ad agenti biologici.

Considerando che i dati sanitari dei dipendenti sono coperti dal segreto, per cui solo il medico aziendale ne è a conoscenza e può valutare l'idoneità alle mansioni, ci si pone degli interrogativi su come comportarsi nel caso il lavoratore fosse inviato per lavoro in zone c.d. rosse o arancioni.

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI

A livello europeo entro l'estate dovrebbe essere adottato il EU COVID Certificate, che dovrebbe regolamentare gli spostamenti.

In Italia è in uso il certificato verde che consente gli spostamenti in zone rosse o arancioni anche per coloro che non viaggino per motivi lavorativi, di necessità e salute.

Nel caso in cui non vi fosse la vaccinazione da parte del lavoratore che svolge mansioni che comportino spostamenti, ci si chiede quali conseguenze sorgerebbero per il rapporto di lavoro? Considerato che non vi è obbligo vaccinale ma che lo spostamento lavorativo lo richiederebbe, si pensi ad esempio ad un addetto all'ufficio commerciale che deve recarsi dal cliente per concludere un affare, il lavoratore non vaccinato comprometterebbe lo svolgimento delle sue mansioni con diligenza. Per quanto riguarda l'Italia, al momento il certificato verde non è richiesto per cui i lavoratori che si spostano nel territorio nazionale non hanno alcun obbligo di vaccinazione o tampone. Il problema si porrà per trasferte negli stati dell'Unione Europea dove molto probabilmente occorrerà il certificato Eu Covid.

Ciò comporterà che il lavoratore o si sottoponga al tampone o si vaccini per poter lavorare. Pertanto nel caso in cui il lavoratore, senza giustificato motivo, si rifiutasse di sottoporsi agli accertamenti necessari per conseguire il certificato europeo potrebbe essere messo in aspettativa temporanea non retribuita se non è possibile assegnargli altre mansioni.

LAVORATORI IN QUARANTENA ED ISOLAMENTO PER COVID

In data 21 maggio 2021 il Ministero della salute ha emanato la circolare n. 0022746 che dispone i comportamenti da adottare in caso di quarantena ed isolamento dovuto all'infezione da COVID virus. Dato che la c.d. variante inglese del virus è attualmente la più diffusa questa prende il nome di Variante VOC 202012/01

In caso di contatti stretti asintomatici di casi con infezione Sars –Cov-2 e Voc 202012/01 sospetta o confermata, identificati dalle autorità sanitarie, le persone potranno rientrare in comunità dopo una quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione al caso e dopo aver eseguito un test antigenico o molecolare con risultato negativo.

In caso di basso rischio non è necessaria la quarantena, ma l'osservanza delle comuni precauzioni igienico sanitarie (mascherina distanziamento, igiene mani).

Per quanto riguarda le persone che continuano a risultare positive al test molecolare o antigenico per Sars Cov 2, nel caso di assenza di sintomatologia da almeno 7 giorni, possono interrompere l'isolamento al termine del 21° giorno.

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI

Per i positivi al lungo termine, di varianti VOC **diverse** da VOC 202012/01, potranno interrompere l'isolamento solo dopo che il test sia negativo.

Pertanto i lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo con tampone molecolare o antigenico negativo effettuata presso la struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario. Il lavoratore dovrà inviare, anche telematicamente, il referto al datore di lavoro

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI