

DIRITTI e DOVERI dei LAVORATORI

L'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19 e la conseguente necessità di intervenire con azioni e comportamenti utili a contrastarne la diffusione e quindi a proteggere la popolazione dal contagio richiedono un atteggiamento responsabile ed attivamente partecipe da parte di tutti, anche nel mondo del lavoro.

Anche le aziende, gli imprenditori e i lavoratori sono chiamati a farsi carico della corretta e completa applicazione delle indicazioni emanate dalle autorità pubbliche (Governo in primis, Regioni, Prefetture, Comuni).

In nessun caso è però consentito di derogare dai diritti fondamentali dei lavoratori così come previsti dalla normativa di legge in vigore e dalla Costituzione.

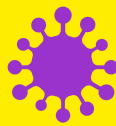
Questa breve guida ci permette di distinguere ciò che datori di lavoro e lavoratori **NON POSSONO fare e ciò che invece **DEVONO** fare.**



IL DATORE DI LAVORO Cosa **NON** può fare

- Mettere in atto procedure aziendali per indagare sullo stato di salute dei lavoratori, diverse da quelle eventualmente decise dalle Autorità competenti, ad esempio mediante questionari o autocertificazioni.
- L'art 5 dello Statuto dei Lavoratori dispone infatti che "Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico".
- Imporre di rilevare indiscriminatamente la temperatura corporea dei dipendenti:
- Sempre l'art 5 dello Statuto dei Lavoratori dispone che "sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente".
- La condizione sanitaria dei lavoratori rientra nella definizione di "dati sensibili" ai sensi del Regolamento sulla privacy dell'Unione Europea. Pertanto, la rilevazione di tali dati è sottoposta al consenso dell'interessato oltreché al rilascio dell'informativa di trattamento.
- Allontanare dal lavoro i dipendenti mediante l'imposizione di ferie e permessi senza alcun preavviso. Vanno prima vagliate tutte le ipotesi di intervento di sostegno al reddito quali Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria o in deroga), Fondi Bilaterali e FIS (Fondo Integrazione Salariale) quando sono disponibili.
- Imporre le ferie, al di fuori di elementi che giustifichino la sorveglianza sanitaria, specificamente ad alcuni lavoratori, nell'ambito del più ampio contesto aziendale, per il solo fatto che questi risiedano in zone caratterizzate da sporadici casi di contagio, comprese le zone oggetto di specifiche limitazioni. Ciò appare del tutto illegittimo rasentando i tratti del comportamento discriminatorio.
- Mettere in quarantena i dipendenti: le norme di legge assegnano esclusivamente ai servizi della sanità pubblica la titolarità di emettere provvedimenti di sorveglianza sanitaria e/o di quarantena.
- Il medico aziendale competente potrà invece definire prescrizioni finalizzate a tutelare eventuali soggetti a rischio.





IL DATORE DI LAVORO

Cosa DEVE fare

- Retribuire i dipendenti: la sospensione dell'attività lavorativa decisa unilateralmente dall'azienda, eccetto il caso di disposizione da parte della Autorità pubblica, non esime il datore di lavoro dall'obbligo di corrispondere la retribuzione. Alcuni C.C.N.L. prevedono il pagamento delle retribuzioni anche nell'eventualità di sospensione dell'attività dovuta a motivazioni non imputabili al datore di lavoro.
- Aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi confrontandosi con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e coinvolgendo il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione in ordine alla predisposizione di misure anche urgenti e, eventualmente, il medico competente per quanto riguarda pareri di natura scientifica, adottando tutte le misure di informazione e di sicurezza necessarie per garantire l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti in relazione al rischio biologico da Coronavirus.
- Valutare con le rappresentanze sindacali le migliori soluzioni per la gestione della crisi, vagliando preventivamente a tutte le ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa, l'intervento di sostegno al reddito quali Cigo, Cig in deroga, Fondi Bilaterali e Fis (Fondo Integrazione Salariale) laddove utilizzabili.
- Favorire il ricorso allo *smart working*.



IL LAVORATORE

Cosa NON può fare

- Assentarsi immotivatamente dal lavoro: non presentarsi sul luogo di lavoro, in mancanza di provvedimenti dell'Autorità Pubblica, per la mera preoccupazione di contrarre il virus e senz'altra motivazione rappresenta una fattispecie di assenza ingiustificata sanzionabile disciplinarmente.

Cosa DEVE fare

- Segnalare al datore di lavoro qualunque situazione di pericolo per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- In caso di febbre, tosse o difficoltà respiratorie e sospetto di essere stato in stretto contatto con una persona affetta da malattia respiratoria Coronavirus/Covid-19 deve:
 - non recarsi al lavoro ed avvertire immediatamente il datore di lavoro, non recarsi al pronto soccorso, rimanere in casa, chiamare al telefono il medico di famiglia oppure chiamare il **numero verde regionale 800 46 23 40** e seguirne le indicazioni;
 - munirsi del certificato medico;
 - se il certificato è riconducibile a misure precauzionali nell'attuale fase di emergenza, sarà contrassegnato con codici specifici e non sarà oggetto di visite di controllo (messaggio Inps 716/2020 - codice esonero "E").
- Utilizzare i numeri di emergenza 112/118 soltanto se strettamente necessario.



Per informazioni e tutele rivolgersi alle Federazioni di Categoria oppure agli Uffici legali della Cisl

e-mail dedicata

 coronavirus@cislveneto.org

Fino al 3 aprile, salvo diverse disposizioni governative, tutti i servizi Cisl in Veneto operano su appuntamento



www.cislveneto.it