

Prot. n. 11674

Reggio Calabria, 27.02.2020

Al Personale dipendente

Oggetto: Il rapporto di lavoro in caso di quarantena.

Sulla base di quanto disposto dal Decreto Legge 23 febbraio 2020, n. 6, riportante "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", e nelle more della Ordinanza Regionale sulle misure precauzionali rispetto all'emergenza Coronavirus, questa Azienda ritiene necessario dettare le seguenti prime indicazioni al proprio personale dipendente sui riflessi giuridici ed economici sul rapporto di lavoro in caso di quarantena.

In caso di assenza dal servizio a causa di ordine impartito dalla pubblica autorità, che impedisce al lavoratore di uscire di casa, si realizza la sopravvenuta impossibilità a recarsi al lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore stesso, che resterà a casa ma con diritto alla retribuzione. Ove possibile la prestazione lavoro potrà essere svolta in modalità di telelavoro con il semplice accordo del dipendente, senza la necessità di alcun accordo sindacale.

Nel caso di divieto di accesso in un determinato comune o area geografica, ove ha sede la struttura di assegnazione, vi è l'impossibilità della prestazione lavorativa indipendentemente dalla volontà del lavoratore. Pertanto, ove non vi sia la possibilità di utilizzare il dipendente in altra struttura dell'Azienda, permane il diritto alla retribuzione pur in assenza dello svolgimento della prestazione.

Nel caso in cui un dipendente sia posto in quarantena stabilita da un Presidio sanitario, posto quindi in osservazione in quanto avente sintomi riconducibili al virus, l'assenza è assimilabile a tutti i casi di ricovero per altre patologie o interventi. La sua assenza dovrà essere disciplinata secondo le previsioni di legge e contrattuali che riguardano l'assenza per malattia.

Nel caso di assenza per quarantena volontaria da parte del dipendente che sceglie autonomamente di isolarsi pur non avendo sintomi palesi di contagio, il quale ha fatto ingresso in Italia o in Calabria da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità o dal Ministero della Salute, egli è tenuto a comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'ASP di Reggio Calabria, che provvederà 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), in attesa della decisione circa la misura concreta da adottare da parte dell'autorità pubblica, risponde alle prescrizioni della normativa d'urgenza e segue la disciplina delle astensioni dalla prestazione lavorativa obbligate da provvedimento amministrativo.

In caso di assenza autodeterminata (per il semplice timore di essere contagiato) da parte del lavoratore che ritiene la situazione dell'epidemia sufficiente a giustificare l'assenza dal lavoro, pur non sussistendo provvedimenti di Pubbliche Autorità che impediscano la libera circolazione e senza che ricorrano i requisiti riconducibili alle fattispecie di cui sopra, ci si trova di fronte ad una assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, da cui possono scaturire provvedimenti disciplinari anche di natura espulsiva.

Il Direttore S.O.C. Gestione Risorse Umane
Dott. Filippo Carozza

Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa Daniela Costantino

Il Direttore Sanitario
Dott. Antonio Bray

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Meloni - Ippolito - Giordano