

Premesso che questa è una situazione di emergenza inedita, e difficilmente gestibile con le normative ordinarie regolate da leggi e contratti.

Il datore di lavoro deve garantire condizioni di sicurezza che, in locali affollati, difficilmente possono essere tutelate in questa situazione. Quindi le imprese ricorrono in tutti i casi possibili le modalità di collegamento da remoto per lo svolgimento di riunioni e fruizione del lavoro agile semplificato.

Se non è possibile operare da remoto, i datori di lavoro possono promuovere con i dipendenti periodi di ferie e permessi retribuiti. Una volta finite anche queste modalità si potrà ricorrere alla cassa integrazione e alla cassa in deroga su cui il Governo sta lavorando e promette ulteriori novità (e fondi) nei prossimi giorni. In ultima analisi si possono concordare periodi di aspettativa non retribuita

Vi consigliamo di consultare il sito del ministero del lavoro, e vi riportiamo le prime indicazioni;

"Stiamo preparando ed elaborando delle norme a tutela di tutte le imprese, i lavoratori e le famiglie italiane. Dall'allargamento degli ammortizzatori sociali già esistenti alla possibilità di utilizzo del Fondo di integrazione salariale per le aziende che hanno da 5 a 15 dipendenti, a una cassa in deroga speciale che tuteli tutti i lavoratori su tutto il territorio nazionale".