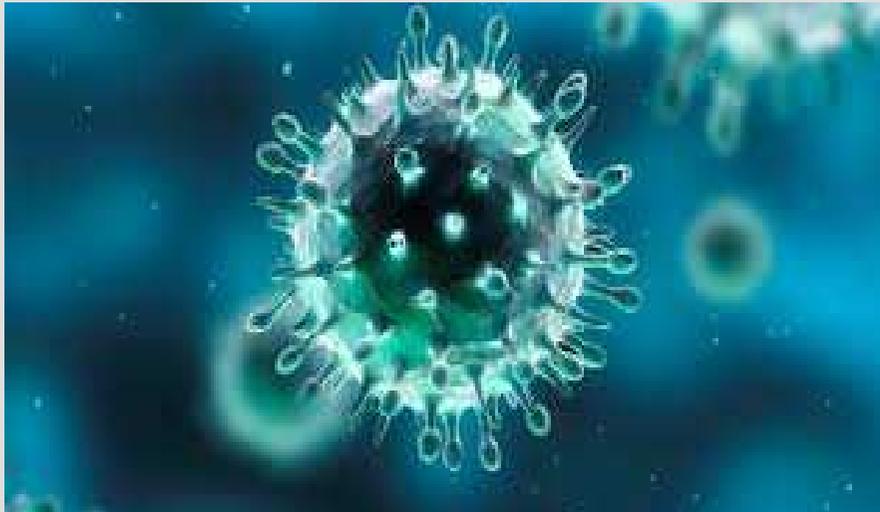


Focus COVID-19

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE



Studio Legale Gerosa e Tonetti
www.gerosatonetti.it

info@gersatonetti.it

Focus COVID-19

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

L'emergenza COVID-19 si sta gradualmente rivelando un fenomeno duraturo, di fronte al quale è opportuno reagire in maniera coerente.

La moltitudine di interessi in gioco rende la riorganizzazione del lavoro un processo delicato, necessariamente orientato alla salvaguardia della **libertà imprenditoriale** e della **salute** di tutti e dei **diritti dei lavoratori**.

Di seguito alcuni punti salienti (o FAQ) per una riorganizzazione organica, in vista della c.d. «Fase 2».

Il rientro in azienda

una nuova organizzazione del lavoro



*L'azienda sta usufruendo dei **trattamenti di integrazione salariale**: deve esaurirli prima di riaprire?*

No, il rientro dalla sospensione è sempre possibile, anche in via graduale.

E' quindi possibile far rientrare solo alcuni lavoratori o farli rientrare tutti, con orario ridotto o pieno, a seconda delle esigenze dell'azienda.

In caso di sospensione / ripresa parziale, le ore effettivamente lavorate saranno retribuite normalmente, mentre quelle non lavorate (ove l'attività resta sospesa) saranno coperte dal trattamento di integrazione salariale, nei limiti temporali richiesti.

*Esistono pratiche precise da adottare per il **contenimento del contagio?***

In attesa di conoscere le determinazioni per la c.d. “Fase 2”, è consigliabile rispettare le linee guida dell’OMS, riprese dall’Accordo Confindustria del 14.3.2020 e dal Documento INAIL Aprile 2020.

In primis l’azienda deve garantire i dispositivi di protezione individuale (**DPI** – per i quali è previsto un credito d’imposta ex art. 30 D.L. Liquidità) ed il **distanziamento sociale**, evitando ogni tipo assembramento. Sul punto, il diritto del lavoro offre strumenti efficaci, quali ad esempio:

- **smart working,**
- **ridistribuzione dei turni**
- **riduzione (collettiva) dell’orario di lavoro**

*Se ho subito una
drastica riduzione
del lavoro, posso
procedere con uno
o più
licenziamenti?*

No, l'art. 46 del Decreto "Cura Italia" (D.L. 18/2020) vieta i licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo sino al 16.5.2020.

Ciò tuttavia non significa che non si possa riorganizzare l'attività in un'ottica di riduzione delle prestazioni e dei costi del lavoro. E' quindi possibile **variare le mansioni degli addetti**, anche *in pejus*, ma mantenendo lo stesso livello retributivo, oppure **ridurre l'orario** di lavoro (a tutti o ad alcuni), nonché ricorrere ai **contratti di solidarietà**.

*Come posso **garantire il mantenimento del livello occupazionale**, necessario per accedere ai finanziamenti previsti dal Decreto Liquidità?*

L'art. 1 , comma 1, lett. L) del Decreto Liquidità (D.L. 23/2020) prevede che *l'impresa che beneficia della garanzia SACE assume l'impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali.*

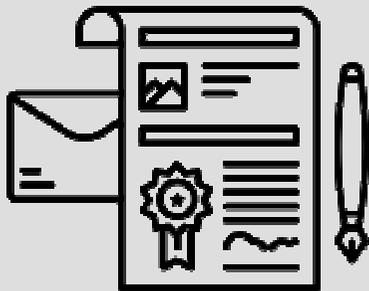
E' dunque necessario coinvolgere le Organizzazioni Sindacali, condividendo con esse le ragioni e le modalità della riorganizzazione, con il fine di addivenire ad **accordi collettivi sulla redistribuzione del carico di lavoro** e sulla **riduzione del costo del lavoro**, senza procedere alla soppressione di posti.

Accordi collettivi ed individuali

La riorganizzazione aziendale è una delle massime espressioni della libertà di iniziativa economica, tutelata dall'art. 41 Cost..

Reagire all'emergenza sanitaria, riorganizzando il lavoro, è un passaggio estremamente delicato che va tenuto al riparo da contestazioni individualistiche.

E' quindi opportuno procedere ad una **riorganizzazione omogenea che preveda un'adeguata informazione delle maestranze e delle Organizzazioni Sindacali**, condividendo con esse motivi e modalità della riorganizzazione. E', al contrario, **sconsigliabile ricorrere a modifiche unilaterali dei contratti individuali**, che possono risultare disorganiche e, quindi, esposte alle più varie contestazioni.



Focus COVID-19

RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Per qualsiasi chiarimento: info@gersatonetti.it