

LAVOROdi **ROBERTA JACOBONE****Post Covid-19: tutelare azienda e dipendenti in fase di riapertura***Suggerimenti organizzativi (e non solo) per supportare i datori di lavoro nella fase di riapertura, ottimizzando la gestione delle risorse umane e contenendo i costi del lavoro.*

Finalmente si riparte! E' la frase di sollievo esclamata dalla maggior parte degli imprenditori dopo il lungo *lockdown* dell'emergenza pandemica. Ma i rigidi protocolli imposti causano minori clienti nei negozi e nei pubblici esercizi, cali di produzione nei reparti aziendali per il rinvio o cancellazione di ordinativi, diminuzione generalizzata dell'*export*. Ecco che l'euforia della riapertura si scontra con il temporaneo esubero di lavoratori. Per evitare azioni impulsive da parte degli imprenditori il D.L. 34/2020 con l'art. 80 ha esteso fino al 17.08.2020 il **divieto di licenziamento per motivi economici**. Il datore di lavoro, impossibilitato a ridurre l'organico, se ha già utilizzato le prime 9 settimane di **Cassa Integrazione** previste dal decreto " *CuraItalia* ", può ora accedere alle ulteriori 5 settimane introdotte dal D.L. 34/2020, da fruire entro il 31.08. Solo dal 1.09 potrà richiedere ulteriori 4 settimane (è già allo studio la rimozione del vincolo del 1.09 e l'allungamento al 31.12) Ma fino ad allora? E chi oggi ha già esaurito tutte le 14 settimane disponibili? Deve studiare soluzioni interne per preservare la forza lavoro e tutelare l'azienda dal punto di vista organizzativo, economico e finanziario. Ecco qualche suggerimento.

Trasformazione contratti full-time in part-time : la riduzione concordata e temporanea dell'orario di lavoro di alcune figure " *intercambiabili* " consente un risparmio del costo del lavoro e può agevolare alcuni dipendenti che abbiano esigenze di conciliare meglio vita e lavoro, complice l'emergenza Covid-19.

Revisione delle mansioni : l'art. 2103 C.C., a certe condizioni e con retribuzione invariata, consente il demansionamento provvisorio del lavoratore e il comma 4 rimanda ai CCNL per individuare casi più adatti alla realtà aziendale. Così si risparmia sui costi indiretti di alcuni servizi esterni o sui lavoratori somministrati, le cui mansioni verrebbero riassegnate ad alcuni dipendenti. Il calo diretto del costo del lavoro, diminuendo anche la retribuzione, lo si ottiene solo con accordo sindacale.

Godimento delle ferie : come raccomandato dai vari DPCM, a scopo organizzativo il datore di lavoro può imporre il godimento di ferie che, però, andranno comunque monetizzate in busta paga. L'incidenza del costo in bilancio viene mitigato se si utilizzano ferie arretrate già imputate in precedenti esercizi.

Aspettativa non retribuita : il datore di lavoro può concedere al dipendente che ne faccia richiesta un periodo di sospensione dal lavoro con diritto alla conservazione del posto. Il costo del lavoro ovviamente ne beneficerebbe in misura proporzionale ai mesi di assenza concessa.

Indennità speciali Covid-19 : da proporre ai dipendenti con figli fino ai 12 anni, che possono godere entro il 31.07 di un congedo straordinario ampliato a 30 giorni dall'art. 72 D.L. 34/2020, indennizzato al 50% dall'Inps e senza obbligo di integrazione da parte del datore di lavoro. Anche i permessi della L. 104/1992 per l'assistenza ai disabili sono aumentati di ulteriori 12 giorni da usufruire in maggio e giugno, con costo a carico dell'Inps.

Analisi della forza lavoro : con la cessazione dei contratti a termine, l'individuazione di lavoratori prossimi alla pensione, limitazione degli straordinari che andranno sempre pre-autorizzati.

Tutto questo in un'ottica " *conservativa* " adottando, preliminarmente, ogni misura utile a salvaguardare i posti di lavoro e in attesa di una piena ripartenza del mercato di riferimento.