

SOLUZIONI PER GIUSTIFICARE L'ASSENZA DAL LUOGO DI LAVORO

► Ferie

Compatibilmente con il monte ancora nella disponibilità del singolo e con le esigenze organizzative aziendali (non tutti potranno contemporaneamente assentarsi paralizzando l'attività produttiva).

► Permessi retribuiti

Regime simile alle ferie. Nelle ipotesi previste dalla legge, ed integrate dalla contrattazione collettiva, sarà necessario comunque un coordinamento con la parte datoriale per evitare assenze di massa.

► Permessi non retribuiti

L'assetto è identico a quello descritto per i permessi non retribuiti, la cui previsione è anch'essa in massima parte demandata alla contrattazione collettiva. A differenza di quanto accade per i permessi retribuiti però, in questa ipotesi però, non sussistendo il presupposto della retribuzione, il lavoratore non godrà neppure della relativa contribuzione previdenziale.

► Banca ore

Consente l'accantonamento di ore di straordinario, da utilizzare per assentarsi dal lavoro, secondo le modalità di fruizione anche queste previste dai contratti collettivi.

► Congedo parentale

Anche questo strumento è subordinato alla sussistenza dei requisiti di legge che ne consentono l'accesso, con le modalità di fruizione articolate prefisse dalla legge e disciplinate dai contratti collettivi (12 anni di età, 10 mesi max in linea generale).

► Malattia

Assenza giustificata evidentemente soltanto previa trasmissione del certificato medico che la attesti. È equiparabile soltanto lo stato di quarantena assistito, in quanto trattamento sanitario, ogni altra ipotesi è esclusa (prudenza, timore etc...).

► Lavoro agile

I recenti decreti ne hanno snellito gli adempimenti formali, ma è pur sempre necessaria una compatibilità materiale della prestazione lavorativa con la modalità a distanza.