

GUIDA OPERATIVA

IN MATERIA DI LAVORO

COVID-19

(24 GIUGNO 2020)



INDICE

INDICE	1
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
LEGGE N. 40/2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 23/2020, C.D. "LIQUIDITÀ"	3
DECRETO LEGGE N. 34 DEL 19 MAGGIO 2020, C.D. "RILANCIO"	3
DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 11 giugno 2020	3
DECRETO LEGGE N. 33 DEL 16 MAGGIO 2020, C.D. "RIAPERTURE"	3
LEGGE N. 27 DEL 24 APRILE 2020, DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 18/2020, C.D. "CURA ITALIA"	3
LINEE GUIDA PER LA RIAPERTURA DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE, PRODUTTIVE E RICREATIVE - CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME	4
FOCUS SULLA SALUTE E SICUREZZA	5
PREMESSA	5
PROTOCOLLI ANTI CONTAGIO PER LE IMPRESE EDILI	5
FORMAZIONE	6
MASCHERINE IN EDILIZIA	8
PROTOCOLLO MIT AUTOTRASPORTO MERCI	10
ALTRI PROTOCOLLI UTILI	10
PROCEDURE DI SANIFICAZIONE	10
CREDITO DI IMPOSTA PER ADEGUAMENTO AMBIENTI DI LAVORO E PER LA SANIFICAZIONE E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE	11
OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO CONTRO IL COVID- 19	12
FOCUS SUGLI Ammortizzatori sociali	14
Ammortizzatori sociali, norme speciali in materia di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria	14
AMMORTIZZATORI SOCIALI, NORME SPECIALI IN MATERIA DI ASSEGNO ORDINARIO	22
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA	23
FOCUS SUGLI adempimenti contributivi previdenziali e assicurativi	25
Sospensione adempimenti contributivi previdenziali e assicurativi	25
SOSPENSIONE DEI TERMINI NEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI ED EFFETTI DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI IN SCADENZA	26

ACCORDO NAZIONALE 23 MARZO 2020.....	26
FOCUS IN MATERIA DI LAVORO.....	29
Disposizioni in materia di licenziamenti	29
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDI, BONUS E PERMESSI	29
EQUIPARAZIONE, AI FINI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO, DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA	30
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI “SMART WORKING”	31
TRASFERTE	33
LAVORATORI TRANSFRONTALIERI	34
INDICAZIONI IN MATERIA DI PRIVACY	36

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

LEGGE N. 40/2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 23/2020, C.D. "LIQUIDITÀ"

È stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 143 del 6 giugno 2020, la [Legge n. 40/2020](#) di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 23/2020, recante: «*Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali*».

DECRETO LEGGE N. 34 DEL 19 MAGGIO 2020, C.D. "RILANCIO"

E' stato pubblicato nella G.U. n. 128 del 19 maggio scorso, il [D.L. n. 34/2020](#) recante «*ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da covid-19*» in vigore dal giorno della pubblicazione in gazzetta ufficiale.

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 11 GIUGNO 2020

E' stato pubblicato nella G.U. n. 147 dell' 11 giugno 2020 il [DPCM 11 giugno 2020](#) recante «*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19*». Le disposizioni si applicano, **dal 15 giugno 2020**, in sostituzione di quelle del DPCM 17 maggio 2020, **al 14 luglio 2020**.

DECRETO LEGGE N. 33 DEL 16 MAGGIO 2020, C.D. "RIAPERTURE"

E' stato pubblicato nella G.U. n. 125 del 16 maggio scorso, il [D.L. n. 33/2020](#) recante «*Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19*» in vigore dal giorno della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Le disposizioni si applicano **dal 18 maggio 2020 al 31 luglio 2020**, fatti salvi i diversi termini previsti dall'articolo 1.

LEGGE N. 27 DEL 24 APRILE 2020, DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 18/2020, C.D. "CURA ITALIA"

E' stato pubblicato in G.U. n. 70 del 17 marzo 2020, il [D.L. n. 18/2020](#) recante *Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, convertito, con modificazioni, dalla* [L. n. 27/2020](#).

LINEE GUIDA PER LA RIAPERTURA DELLE ATTIVITA' ECONOMICHE,
PRODUTTIVE E RICREATIVE - CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE
AUTONOME

L'11 giugno 2020 la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha aggiornato le [Linee guida per la riapertura delle attività economiche, produttive e ricreative](#) (Allegato 9 al DPCM 11 giugno 2020).

FOCUS SULLA SALUTE E SICUREZZA

PREMESSA

Si specifica che le misure anti contagio si collocano al di fuori della prevenzione regolata dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, essendo il Covid un rischio generico, uguale cioè per tutta la popolazione. I protocolli infatti contengono misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Le indicazioni relative ai comportamenti da adottare per prevenire il contagio da Covid-19, dovranno tenere debitamente in considerazione la specifica realtà aziendale ed è opportuno che vengano tracciate, come specificato dall'INL nella [nota del 13 marzo 2020](#).

Non si ritiene giustificato l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio associato all'infezione.

La Legge 24 aprile 2020, n. 27 di conversione del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, cd "Cura Italia", prevede che i lavoratori che, nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di 1 metro, utilizzano, come dispositivi di protezione individuale (DPI) (la cui definizione è riportata all'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81), le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, il cui uso è disciplinato dall'articolo 34, comma 3, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9.

Si ricorda che la mascherina chirurgica non protegge il lavoratore dall'esposizione agli agenti potenzialmente pericolosi (polveri, fibre, ecc.) presenti in cantiere. È pertanto ovvio che, in tali casi di esposizione, rimangono indispensabili gli idonei DPI (FFP2 e FFP3).

PROTOCOLLI ANTI CONTAGIO PER LE IMPRESE EDILI

[Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro, relativo a tutti i settori produttivi \(allegato VI del DPCM 26 aprile 2020\)](#)

[Protocollo emanato dal MIT condiviso da Anas S.p.A., RFI, ANCE, Feneal Uil, Filca CISL e Fillea CGIL, Allegato VII del DPCM 26 aprile 2020\)](#)

[Protocollo siglato, il 24 marzo, da tutte le parti sociali dell'edilizia recante linee guida per l'intero settore edile e relative procedure attuative emanate da CNCPT.](#)

Tali procedure derivano dal protocollo anti contagio del 24 marzo, siglato da tutte le parti sociali dell'edilizia e recepiscono il protocollo del MIT.

La [circolare n. 37420 della CNCPT](#) ricorda che (...) *“in attesa di un eventuale ulteriore specificazione tra le Parti Sociali Nazionali ed alla luce della lettura comparativa tra il testo del Protocollo del 24 Marzo 2020 (declinato dalla Cncpt con “procedure” e con relativi “Supporti Informativi della Cncpt, del Formedil e della CNCE con la condivisione delle Parti Sociali Nazionali) ed il testo del Protocollo di regolamentazione convenuto al M.I.T. il 24 aprile u.s., che integra il testo del 24 Marzo 2020, chiarisce la CNCPT che le “Procedure” elaborate ed i “Supporti informativi” rispondono finora alle strategie di prevenzione e gestione degli spazi di lavoro nei cantieri, così come individuate dal DPCM del 26 Aprile 2020”.*

Il D.L. n. 33/2020, con riferimento alle attività economiche, produttive e sociali ha ribadito il necessario rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali. In assenza di quelli regionali, trovano applicazione i protocolli o le linee guida adottati a livello nazionale.

Ribadito, inoltre, il principio secondo il quale le misure limitative delle attività economiche, produttive e sociali possono essere adottate, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità, con provvedimenti emanati ai sensi dell'articolo 2 del D.L. n. 19/2020 o del successivo comma 16. Il mancato rispetto, che non assicuri adeguati livelli di protezione, determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Anche il DPCM dell'11 giugno 2020 ha ribadito, all'art. 2, la necessità che tutte le attività produttive industriali e commerciali, sull'intero territorio nazionale, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, rispettino i contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali (allegato 12), nonché, per l'ambito di competenza, il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali (allegato 13).

FORMAZIONE

Il DPCM dell'11 giugno 2020 ha ribadito (v. art. 1, lett. q)), la sospensione anche delle attività didattiche in presenza nelle scuole di ogni ordine e grado, ferma in ogni caso la possibilità di svolgimento di attività formative a distanza. Tuttavia, dalla sospensione sono esclusi, in particolare, i corsi di formazione da effettuarsi in materia di salute e sicurezza, a condizione che siano rispettate le misure di cui al

[«Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione»](#)
pubblicato dall'INAIL.

Il Ministero del lavoro, inoltre, con una recente FAQ sulla formazione in materia di salute e sicurezza, ha ribadito, innanzitutto, come la stessa rivesta carattere di particolare importanza, anche in relazione a specifici obblighi previsti dalla normativa di settore.

Ha quindi precisato che, con la ripresa delle attività produttive, nei casi in cui non vi siano oggettivamente le condizioni per attivare modalità in videoconferenza sincrona per svolgere la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ovvero quando sia necessario svolgere sessioni obbligatorie pratiche dei corsi di formazione, è possibile svolgere attività formativa in presenza, a condizione che siano adottate idonee misure di contenimento del rischio di contagio, quali ad esempio:

- utilizzo di locali dotati di adeguata areazione;
- distanziamento fisico di almeno 1 metro;
- utilizzo della mascherina chirurgica;
- accessibilità all'igiene frequente delle mani;
- garanzia dell'igiene delle superfici; in particolare in presenza di utilizzo di macchine o attrezzature di lavoro, adeguata igienizzazione e disinfezione tra un utilizzo e l'altro secondo le specifiche indicazioni emanate dall'Istituto Superiore di Sanità.

Tali indicazioni trovano altresì applicazione per la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza rivolta alle figure della prevenzione. Anche in tali casi rimane da preferire, in questa fase, la modalità a distanza di "videoconferenza in modalità sincrona" anziché la formazione "in presenza", fatta eccezione per i moduli formativi che espressamente prevedono l'addestramento pratico, come per gli addetti al primo soccorso in azienda. Anche in questi casi, che richiedono lo svolgimento di attività formative "in presenza", sarà necessario il pieno rispetto di tutte le misure di contenimento del rischio indicate in precedenza.

Le indicazioni richiamate trovano conferma in un [parere](#) del Comitato Tecnico Scientifico operante presso il Dipartimento della Protezione Civile, riunitosi il 28 maggio 2020, formulato in risposta ad uno specifico quesito del Ministero del lavoro.

Si rammenta che a seguito di una precedente FAQ del dicastero sulla formazione in materia di salute e sicurezza, con la quale si riconosceva la possibilità di erogare formazione in presenza, inclusa la parte pratica dei corsi, a condizione del pieno

rispetto delle misure di contenimento del contagio, il Formedil ha diramato la circolare n. 22/2020, con la quale si precisa che tutte le Scuole Edili/Enti unificati che dispongono degli spazi necessari e siano in grado di garantire le misure di prevenzione stabilite possono effettuare la formazione in presenza.

Si evidenzia che, a seguito dell'aggiornamento delle Linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, nel paragrafo "Formazione professionale", l'elenco delle attività formative da realizzare nei diversi contesti (aula, laboratori e imprese) cui sono applicabili le relative indicazioni, riporta specificatamente anche i "percorsi formativi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008".

Si ricorda che sulla base di quanto condiviso dalle parti sociali nel Protocollo del 24 marzo 2020:

- il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; l'operatore della gru può continuare ad operare come gruista);
- è prevista la sospensione dei termini di scadenza dell'aggiornamento dei patentini contrattuali.

MASCHERINE IN EDILIZIA

Mascherine chirurgiche



NORME DI RIFERIMENTO: Direttiva 93/42/CEE concernente i dispositivi medici e successivo Regolamento EU 745/2017

Norma UNI EN 14683:2019 Titolo: Maschere facciali ad uso medico - Requisiti e metodi di prova

L'art. 16 del DL "Cura Italia" prevede che **per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio siano considerate dispositivi di protezione individuale**, ossia attrezzature destinate ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro.

In questo modo, i lavoratori sono espressamente equiparati, nella tutela, agli operatori sanitari: infatti, secondo l'art. 34 del DL n. 9/2020, le mascherine chirurgiche costituiscono dispositivi idonei a proteggere gli operatori sanitari, secondo le linee guida OMS e secondo le attuali evidenze scientifiche (quindi anche ai fini dell'ampia portata dell'art. 2087 del codice civile).

Sono idonee anche le mascherine esistenti in commercio e prive del marchio CE, purché, in questo caso, vi sia una previa valutazione dell'Istituto superiore di sanità.

I datori di lavoro conservano la documentazione delle mascherine chirurgiche fornite ai lavoratori.

Semimaschere filtranti



Norme di riferimento: Regolamento EU 425/2016 relativo ai Dispositivi di Protezione Individuale

Norma numero: UNI EN 149:2009 Titolo: Dispositivi di protezione delle vie respiratorie - Semimaschere filtranti antipolvere - Requisiti, prove, marcatura

Mascherine FFP2 e FFP3 senza valvola: usate, sulla base della valutazione del rischio, per esposizioni ad agenti chimici, polveri, amianto, ecc.

FFP2 e FFP3 con valvola: prestare attenzione. Alcune regioni suggeriscono di far posizionare mascherina chirurgica sopra alla semimaschera con valvola.

Produzione in deroga, DL "Cura Italia": I produttori, gli importatori dei dispositivi di protezione individuale e coloro che li immettono in commercio, i quali intendono avvalersi della deroga ivi prevista, inviano all'INAIL una autocertificazione nella quale, sotto la propria esclusiva responsabilità, attestano le caratteristiche tecniche dei citati dispositivi e dichiarano che gli stessi rispettano tutti i requisiti di sicurezza di cui alla vigente normativa. L'INAIL, nel termine di 3 giorni dalla ricezione di quanto indicato nel presente comma, si pronuncia circa la rispondenza dei dispositivi di protezione individuale alle norme vigenti.

Pertanto le mascherine N95, N99, N100 (standard americano) richiedono la validazione da parte di Inail.

I datori di lavoro conservano la documentazione dei DPI forniti ai lavoratori.

COME RICONOSCERE UN'ATTESTAZIONE VALIDA

<https://www.accredia.it/2020/03/31/dispositivi-di-protezione-individuale-e-mascherine-chirurgiche-prove-e-certificazioni/>

ALTRI LINK UTILI:

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca-e-tecnologia/certificazione-verifica-e-innovazione/validazione-in-deroga-dpi-covid19.html>

<https://www.iss.it/procedure-per-richiesta-produzione-mascherine>

PROTOCOLLO MIT AUTOTRASPORTO MERCI

IL MIT ha emanato il 20 marzo il PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL COVID – 19 NEL SETTORE DEL TRASPORTO E DELLA LOGISTICA

Si riporta un punto del protocollo riferito al settore autotrasporto merci:

- Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi se sprovvisti di guanti e mascherine. In ogni caso, il veicolo può accedere al luogo di carico/scarico anche se l'autista è sprovvisto di DPI, purchè non scenda dal veicolo o mantenga la distanza di un metro dagli altri operatori. Nei luoghi di carico/scarico dovrà essere assicurato che le necessarie operazioni propedeutiche e conclusive del carico/scarico delle merci e la presa/consegna dei documenti, avvengano con modalità che non prevedano contatti diretti tra operatori ed autisti o nel rispetto della rigorosa distanza di un metro. Non è consentito l'accesso agli uffici delle aziende diverse dalla propria per nessun motivo, salvo l'utilizzo dei servizi igienici dedicati e di cui i responsabili dei luoghi di carico/scarico delle merci dovranno garantire la presenza ed una adeguata pulizia giornaliera e la presenza di idoneo gel igienizzante lavamani.

ALTRI PROTOCOLLI UTILI

[Protocollo ASSODIMI per i parchi noleggio](#)

[Protocollo ATECAP per le imprese di calcestruzzo](#)

PROCEDURE DI SANIFICAZIONE

La [circolare n. 17644 del 22 maggio 2020](#) del Ministero della Salute ha come oggetto "Indicazioni per l'attuazione di misure contenitive del contagio da SARS-CoV-2 attraverso procedure di sanificazione di strutture non sanitarie (superfici, ambienti interni) e abbigliamento".

L'argomento era stato già affrontato nella [circolare n. 5443/2020](#) del Ministero della salute e nei Rapporti ISS n. 5/2020, 19/2020 e, in particolare, 25/2020, che si erano soffermati sulle caratteristiche dell'attività di sanificazione, fondamentale nel quadro delle misure per la lotta al Covid - 19.

Si segnala il [Rapporto ISS n. 25/2020](#), aggiornato al 15 maggio, come valido strumento per orientare concretamente l'attività di sanificazione.

Con la circolare in oggetto, il Ministero presenta alcuni elementi relativi agli aspetti di sanificazione delle strutture non sanitarie, per facilitare l'approccio agli interventi sulle superfici e sugli ambienti interni.

Dopo una premessa di inquadramento generale delle azioni di disinfezione nell'ambito del D.lgs. n. 81/2008 e della legge n. 40/2007 (normativa che regola lo svolgimento dell'attività di sanificazione, disponendo sostanzialmente che essa si svolga nel rispetto del Dlgs n. 81/2008), la circolare ricorda il ruolo fondamentale del distanziamento sociale e della igiene delle mani, ancora prima ed in aggiunta della corretta sanificazione di superfici e locali e della pulizia giornaliera.

CREDITO DI IMPOSTA PER ADEGUAMENTO AMBIENTI DI LAVORO E PER LA SANIFICAZIONE E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE

Previsto all'art. 120 – “Credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro” del D.L. n. 34/2020, cd. decreto Rilancio, il riconoscimento, ai soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione in luoghi aperti al pubblico, indicati nell'allegato 1 al medesimo DL 34/2020 (ad es. attività di bar e ristorazione in genere, alberghi), alle associazioni, alle fondazioni e agli altri enti privati, compresi gli enti del Terzo del settore, un credito d'imposta in misura pari al 60% delle spese sostenute nel 2020, per un massimo di 80.000 euro, in relazione agli interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus COVID-19, ivi compresi quelli edilizi necessari per il rifacimento di spogliatoi e mense, per la realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni, per l'acquisto di arredi di sicurezza, nonché in relazione agli investimenti in attività innovative, ivi compresi quelli necessari ad investimenti di carattere innovativo quali lo sviluppo o l'acquisto di strumenti e tecnologie necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa e per l'acquisto di apparecchiature per il controllo della temperatura dei dipendenti e degli utenti.

Il credito d'imposta è cumulabile con altre agevolazioni per le medesime spese, comunque nel limite dei costi sostenuti ed è utilizzabile nell'anno 2021 esclusivamente in compensazione con Modello F24, ovvero può essere ceduto ad altri soggetti, compresi istituti di credito e altri intermediari finanziari, ai sensi dell'art.122 del DL 34/2020). Non si applicano i limiti di importo massimo di crediti compensabili.

Con decreto del MISE di concerto con il MEF possono essere individuate le ulteriori spese ammissibili o soggetti aventi diritto.

E' stato, inoltre, riconosciuto, all'art. 125 - Credito d'imposta per la sanificazione e l'acquisto di dispositivi di protezione del D.L. n. 34/2020, cd. decreto Rilancio, a favore degli esercenti attività d'impresa, arte o professione, nonché in favore di tutti gli altri enti di natura privata (ad esempio, fondazioni, associazioni, enti non commerciali, enti del Terzo settore, associazioni sportive dilettantistiche, associazioni di categoria), un credito d'imposta in misura pari al 60% delle spese sostenute nel 2020 per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati, nonché per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti.

Il credito d'imposta spetta fino ad un massimo di 60.000 euro per ciascun beneficiario, nel limite complessivo di 200 milioni di euro per l'anno 2020.

Il credito d'imposta è utilizzabile nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo di sostenimento delle spese, oppure in compensazione con modello F24, e non concorre alla formazione del reddito ai fini delle imposte sui redditi e del valore della produzione ai fini dell'IRAP.

Tale credito può essere ceduto ad altri soggetti, compresi istituti di credito e altri intermediari finanziari (ai sensi dell'art.122 del DL 34/2020). L'acquirente del credito d'imposta, lo utilizza con le stesse modalità del soggetto cedente, quindi, sia in dichiarazione che in compensazione (senza applicazione dei limiti di importo previsti per i crediti compensabili). La quota di credito non utilizzata nell'anno non può essere utilizzata negli anni successivi, né chiesta a rimborso.

Prevista, inoltre, l'abrogazione dell'art. 64 del D.L. n. 18/2020, convertito dalla L. n. 27/2020, c.d. cura Italia e dell'art. 30 del D.L. n. 23/2020, c.d. decreto liquidità, che avevano previsto il credito d'imposta per le spese di sanificazione degli ambienti di lavoro.

OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO CONTRO IL COVID- 19

In fase di conversione del D.L. n. 23/2020, cd. "Decreto Liquidità" è stata prevista l'introduzione, all'art. 29-bis, di una specifica disposizione recante *"obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-19"*.

In particolare, all'articolo suddetto, è stato previsto, in linea con quanto richiesto dall'ANCE, che *"Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087[1] del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri*

protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Tale disposizione fornisce un chiarimento importante rispetto a quanto previsto dall'art. 42 del D.L. n. 18/2020, convertito dalla L. n. 27/2020, ossia che *“Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti dell'allegato 2 al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 27 febbraio 2019, recante «Modalità per l'applicazione delle tariffe 2019». La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati”.*

La suddetta previsione di cui all'art. 42, come noto, aveva destato notevoli preoccupazioni, non solo in ordine alla qualificazione del COVID come infortunio sul lavoro, nonostante la sua natura di rischio generico, ma soprattutto con riferimento alle possibili conseguenze ai fini della responsabilità penale e civile in capo al datore di lavoro.

Con la previsione introdotta in fase di conversione del DL c.d. liquidità, all'art. 29-bis, invece, vengono meglio circoscritti gli obblighi e le conseguenti responsabilità dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-1.

Sul tema si rinvia anche alla [circolare di Confindustria](#).

FOCUS SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

AMMORTIZZATORI SOCIALI, NORME SPECIALI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

Beneficiari

Lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti alla data del 25 marzo 2020.

Richiedenti

Datori di lavoro destinatari delle norme sulla Cassa integrazione ordinaria che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Causale di intervento

Emergenza COVID-19

Termini per la presentazione dell'istanza

Le istanze devono essere inviate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Al fine di consentire un graduale adeguamento al nuovo regime il suddetto termine è spostata al 17 luglio 2020 se tale data è posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande.

Per le istanze riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 il termine, a pena di decadenza, è il 15 luglio 2020.

Dal 18 giugno 2020 è previsto, nel caso di richiesta di prestazione diretta a carico Inps una procedura semplificata che consente l'anticipazione da parte dell'Istituto del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo. In questo caso le domande devono essere presentate entro quindici giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione dell'anticipazione della prestazione.

Nel caso in cui le aziende non ritenessero di voler accedere al beneficio dell'anticipazione, dovrà essere espressamente indicata nella domanda l'opzione di rinuncia.

Durata del trattamento

I datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19, possono richiedere la concessione della Cigo per una durata massima di nove settimane, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo di nove settimane.

Sono previste ulteriori quattro settimane di trattamento, fruibili nel periodo decorrente dal 1° settembre e fino al 31 ottobre 2020 a valere su risorse appositamente stanziare con uno o più decreti interministeriali da emanarsi entro il 31 agosto 2020.

Il D.L. n. 52/20 riconosce alle aziende che abbiano fruito del trattamento di Cigo per l'intero periodo massimo di quattordici settimane (9 + 5), la possibilità di richiedere le ulteriori quattro settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.

La durata massima non potrà, in ogni caso, superare, cumulativamente, le diciotto settimane complessive.

Procedura richiesta Cigo

Alla domanda di Cigo, che non deve essere corredata né dalla relazione tecnica, né dal verbale di esame congiunto, deve essere allegato esclusivamente l'elenco nominativo dei lavoratori interessati al trattamento.

Disposizioni derogatorie

- Esonero versamento dei contributi addizionali.
- I periodi richiesti con la causale non verranno conteggiati nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile, del limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile, previsto per il computo della durata massima complessiva del trattamento e del limite di 1/3 delle ore lavorabili.
- Esonero del requisito dei lavoratori dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro.

L'Inps riconosce inoltre la possibilità alle aziende che abbiano presentato una domanda di Cigo o abbiano in corso un'autorizzazione per un'altra causale di poter convertire nella causale COVID 19 dette domande, tenuto conto che quest'ultima causale prevarrà su quelle originarie.

Alle aziende che hanno già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario è riconosciuta la possibilità di presentare domanda di trattamento ordinario. In particolare la concessione del trattamento ordinario sospenderà e sostituirà il trattamento di integrazione straordinaria già in corso, nei limiti dei peridi riconosciuti a titolo di causale COVID – 19.

La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, in sostituzione di quello straordinario, è subordinata ad un provvedimento di sospensione da parte del Ministero del Lavoro della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata. Tale provvedimento indicherà la nuova data di decorrenza della Cigs a seguito della sospensione.

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 8/20 ha chiarito che, in relazione alla possibilità di sostituire il trattamento straordinario, compreso quello riconducibile alla causale di crisi industriale complessa, con quello ordinario con causale “Covid 19– sospensione Cigs, verranno presi in considerazione sia i trattamenti di Cigs già autorizzati sia quelli in corso di istruttoria le cui sospensioni o riduzioni di orario siano in corso alla data del 23 febbraio, considerando tali quelli perfezionati o attivati dopo la data del 23 febbraio 2020 fino alla data del 28 marzo 2020, indicando la data di decorrenza di detta sospensione.

Procedura Sindacale

Fermo restando che la procedura sindacale non costituisce condizione necessaria ai fini del riconoscimento della Cigo, in relazione agli adempimenti di cui al comma 2 dell’art. 19 così come novellato dall’art 68 del D.L. n. 34/20, con l’Accordo sottoscritto dalle parti sociali il 23 marzo 2020 è stata condivisa, per la specifica causale COVID 19, la seguente procedura.

- 1) L’impresa dovrà inviare una sola comunicazione (vd. Facsimile 1), contenente l’informativa:
 - a. alle rappresentanze sindacali aziendali e alle organizzazioni sindacali nazionali, anche per il tramite delle Associazioni territoriali presso cui risulta iscritta, nel caso la richiesta di Cigo interessi le unità produttive dislocate nell’ambito pluriregionale.
 - b. Alle rappresentanze sindacali aziendali e alle organizzazioni sindacali regionali, anche per il tramite delle Associazioni territoriali presso cui risulta iscritta, nel caso la richiesta di Cigo interessi unità produttive dislocate in due o più province della stessa Regione.

- c. Alle rappresentanze sindacali aziendali e alle organizzazioni sindacali provinciali, anche per il tramite delle Associazioni territoriali presso cui risulta iscritta, nel caso la richiesta di Cigo interessi unità produttive dislocate nella stessa Provincia.

Gli adempimenti previsti dal co. 2 dell'art 19 del D.L. n. 18/20 e smi potranno essere assolti attraverso la seguente modulistica appositamente predisposta dagli uffici Ance.

FACSIMILE 1

Intestazione Azienda

Spett.li
OOSS

**Oggetto: Comunicazione di cui all'art. 19 co. 2 del D.L. n. 18/20 e s.m.i. –
Informativa per richiesta Cigo per Emergenza Covid -19**

Si deve rilevare che l'emergenza epidemiologica Covid – 19 ha determinato la

contrazione ☐

sospensione ☐

In questa situazione la società _____

dell'attività lavorativa nelle seguenti unità produttive:

1) _____ (*informazioni complete rispetto alla dislocazione del cantiere up*)

2) _____

_____ comunica, ai sensi di cui all'art 19 co. 2 del D.L. n. 18/20 e smi, la necessità di

attivare ☐

prorogare ☐

l'intervento della Cig ordinaria, così come prevista dall'art. 19 del D.L. n. 18/20 e s.m.i., con ricorso alla causale di intervento Inps "Emergenza COVID 19".

La sospensione o riduzione

Interesserà complessivamente n. _____ lavoratori appartenenti alle seguenti unità produttive:

1) _____ per lavoratori con qualifica di operaio n. _____ e con qualifica di impiegato n. _____

e avrà una durata prevedibile di _____ settimane, con decorrenza dal _____

usufruibili entro il 31 agosto 2020.

E' prevista la rotazione ☐

Non è possibile effettuare la rotazione tra i lavoratori per i seguenti motivi _____

(Ripetere per il numero di unità produttive interessate)

A seguito della presente informativa la società _____ si rende, sin d'ora, disponibile all'eventuale esame congiunto che dovrà essere effettuato entro tre giorni dal ricevimento della presente comunicazione, così come previsto dall'art 19 co. 2 del D.L. n. 18/20 e smi, trascorsi i quali la procedura si intenderà regolarmente esperita.

Luogo _____ data _____

Firma

- 2) Per opportunità e nel caso in cui le organizzazioni sindacali si rendessero disponibili, entro i tre giorni successivi dall'inoltro della suddetta comunicazione, come previsto dalla normativa, ad espletare l'esame congiunto (che non costituisce condizione necessaria ai fini del riconoscimento della Cigo), si fornisce qui di seguito (vd. Facsimile 2) un modello di verbale sindacale appositamente predisposto per la causale COVID 19.

FACSIMILE 2

**VERBALE DI ESAME CONGIUNTO
"CIGO – COVID 19"**

Partita Iva/Codice fiscale

Ragione sociale

Indirizzo

Civico

Città

Cap.

Email

PEC

CCNL

Parti interessate

La Società rappresentata in qualità di _____,
nella persona di (nome, cognome)

La Parte Sociale Datoriale _____ competente per
territorio, nella persona di (nome, cognome)

Il/I Rappresentante Sindacale nella/e persona/e di (nome, cognome)

Premessa

Che la Società, come da allegata comunicazione del _____, contenente
l'informativa che si considera parte integrante del presente verbale, ha avviato la
procedura prevista dal co. 2 dell'art. 19 del D.L. n. 18/20 e smi;

Che l'azienda ha titolo ad avere per i propri dipendenti accesso al trattamento di
integrazione salariale di cassa integrazione ordinaria a seguito dell'emergenza
epidemiologica COVID – 19, così come previsto e disciplinato dall'art. 19 del D.L. n.
18/20 e smi ;

Si conviene e si stipula

Per la particolare situazione di emergenza epidemiologica da COVID - 19 si rende
necessario

l'intervento ☐

la proroga di ☐ periodo di C.I.G.O. in ragione della sospensione/contrazione delle
commesse presso le seguenti unità produttive:

1) _____

Il ricorso alla CIGO prevederà presso la suddetta unità produttiva la sospensione/riduzione dal lavoro per n. ____ dipendenti di cui n. ____ operai e n. ____ impiegati per la durata di _____ settimane, decorrenti dal _____ che verranno usufruite entro il 31 agosto 2020.

la CIGO verrà utilizzata con meccanismi di rotazione ☐ senza rotazione ☐ in questo ultimo caso per il seguente motivo _____

(Ripetere per il numero di unità produttiva interessate)

Le parti concordano che il trattamento di CIGO, su istanza del datore di lavoro, sarà riconosciuto, con autorizzazione al pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

Con il presente verbale i rappresentanti delle OO.SS. prendono atto delle informazioni fornite dalla società e congiuntamente dichiarano esaurita la procedura sindacale prevista dal co. 2 dell' art 19 del D.L n. 18/20 e smi.

Letto confermato e sottoscritto

Luogo _____ data _____

Firme

AMMORTIZZATORI SOCIALI, NORME SPECIALI IN MATERIA DI ASSEGNO ORDINARIO

I datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria, nel caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono richiedere, per i lavoratori che risultino alle loro dipendenze alla data del 25 marzo 2020, iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS), l'assegno ordinario per una durata massima di nove settimane, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo di nove settimane.

Sono previste ulteriori quattro settimane di trattamento, fruibili nel periodo decorrente dal 1° settembre e fino al 31 ottobre 2020 a valere su risorse appositamente stanziare con uno o più decreti interministeriali da emanarsi entro il 31 agosto 2020.

Il D.L. n. 52/20 riconosce alle aziende che abbiano fruito del trattamento di Assegno ordinario per l'intero periodo massimo di quattordici settimane (9 + 5), la possibilità di richiedere le ulteriori quattro settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.

La durata massima non potrà, in ogni caso, superare, cumulativamente, le diciotto settimane complessive.

Previsto l'obbligo della procedura sindacale l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti in via telematica.

Tra le disposizioni derogatorie in materia di assegno ordinario, oltre a quelle introdotte per la Cigo, è previsto che possa essere concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che occupino mediamente più di 5 dipendenti

Alla domanda non dovrà essere allegata la scheda causale, né tantomeno altra documentazione probatoria, ma esclusivamente l'elenco dei lavoratori interessati dalle sospensioni/riduzioni.

Il termine decadenziale per la presentazione delle istanze di Assegno Ordinario con causale Covid -19 è la fine del mese successivo dall'inizio delle sospensioni o riduzioni di orario.

Al fine di consentire un graduale adeguamento al nuovo regime il suddetto termine è spostata al 17 luglio 2020 se tale data è posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande.

Per le istanze riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 il termine, a pena di decadenza, è il 15 luglio 2020.

Dal 18 giugno 2020 è previsto, nel caso di richiesta di prestazione diretta a carico Inps una procedura semplificata che consente l'anticipazione da parte dell'Istituto del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo. In questo caso le domande devono essere presentate entro quindici giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione dell'anticipazione della prestazione.

Nel caso in cui le aziende non ritenessero di voler accedere al beneficio dell'anticipazione, dovrà essere espressamente indicata nella domanda l'opzione di rinuncia.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

I datori di lavoro del settore privato, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, previo accordo (nel caso di aziende che occupino più di cinque dipendenti), anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, possono richiedere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per una durata massima di nove settimane, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo di nove settimane. Dal 18 giugno 2020 è disponibile il nuovo applicativo per la richiesta direttamente all'Inps delle 5 settimane ulteriori, rispetto le prime 9 richieste alle Regioni.

Sono previste ulteriori quattro settimane di trattamento, fruibili nel periodo decorrente dal 1° settembre e fino al 31 ottobre 2020 a valere su risorse appositamente stanziare con uno o più decreti interministeriali da emanarsi entro il 31 agosto 2020.

Il D.L. n. 52/20 riconosce alle aziende che abbiano fruito del trattamento di CigD per l'intero periodo massimo di quattordici settimane (9 + 5), la possibilità di richiedere le ulteriori quattro settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.

La durata massima non potrà, in ogni caso, superare, cumulativamente, le diciotto settimane complessive.

Al fine di poter effettuare le opportune valutazioni circa l'utilizzo di tale ammortizzatore sociale si ritiene indispensabile conoscere i contenuti dei singoli Accordi regionali in via di emanazione.

FOCUS SUGLI ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI**SOSPENSIONE ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI**

Fermo restando che il D.L. n. 23/2020, c.d. Liquidità ha previsto, all'art. 18, la sospensione dei versamenti contributivi ed assicurativi fino al 30 giugno 2020, per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato, aventi ricavi o compensi **non superiori a 50 milioni di euro** nel periodo di imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto-legge, che abbiano subito una **riduzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33%** nel mese di marzo 2020 rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta e nel mese di aprile rispetto allo stesso mese del precedente periodo di imposta.

La suddetta sospensione opera anche per i soggetti con **ricavi superiori a 50 milioni di euro** nel periodo di imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto-legge, con una **diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 50%** nel mese di marzo 2020, rispetto allo stesso periodo del precedente periodo di imposta e nel mese di aprile rispetto allo stesso mese del precedente periodo di imposta.

La sospensione di tali versamenti opera anche nei confronti dei soggetti esercenti attività di impresa, arte o professione che hanno domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato e che hanno intrapreso l'attività in data successiva al 31 marzo 2020. In questo caso non deve essere dimostrato il calo di fatturato.

Tali sospensioni operano anche per gli enti non commerciali, compresi gli enti del terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, che svolgono attività istituzionale di interesse generale non in regime d'impresa.

Con l'entrata in vigore dell'art 126 del D.L. n. 34/20 il termine per effettuare i suddetti versamenti sospesi, con scadenza 30 giugno è stato prorogato al 16 settembre 2020. Entro tale data, si dovrà effettuare il versamento in un'unica soluzione, oppure versare la prima delle quattro rate previste se si opta per la forma rateale. A tali versamenti non vengono applicate sanzioni e interessi.

Il successivo art. 127 del D.L. n. 34/20 proroga dal 31 maggio al 16 settembre il termine per effettuare i versamenti, con le suddette modalità, da parte di:

- imprese con ricavi 2019 non superiori a 2 milioni di euro;

- imprese aventi alla data del 21 febbraio 2020 sede legale o operativa nei c.d comuni della zona rossa.

SOSPENSIONE DEI TERMINI NEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI ED EFFETTI DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI IN SCADENZA

Il D. L. n. 34/2020 ha previsto, all'art. 81, per i Durc in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020, la conservazione della validità sino al 15 giugno 2020, in luogo del diverso termine previsto dal comma 2 dell'art. 103 del D.L. n. 18/2020, c.d. "cura Italia", come convertito, con modificazioni, dalla L. n. 27/2020.

Sul punto sia l'INPS che l'INAIL hanno chiarito con le rispettive circolari che alle richieste di verifica della regolarità contributiva pervenute a far data dal 16 aprile 2020, si applicano gli ordinari criteri previsti dai decreti ministeriali 30 gennaio 2015 e 23 febbraio 2016. Restano, pertanto, ferme le indicazioni già fornite dagli istituti sul tema.

Chiarito dall'Inail, nella suddetta circolare, che su tali indicazioni è stato acquisito l'assenso dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'Inps ha, inoltre, comunicato con il messaggio n. 2510/2020 che, alla luce delle criticità connesse alla corretta interpretazione della norma, ha informato il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali delle osservazioni pervenute, al fine, in particolare, della corretta trattazione delle richieste di verifica della regolarità contributiva presentate nel periodo dal 30 aprile 2020 (data di entrata in vigore della L. n. 27/2020) fino al 19 maggio 2020 (data di pubblicazione ed entrata in vigore del D.L. n. 34/2020).

Al riguardo, l'istituto ha informato che l'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro, con la nota n. 6198 del 15 giugno 2020, ha chiarito che l'articolo 81 del D.L. n. 34/2020 *«può essere considerato alla stregua di norma di interpretazione autentica, che come tale, è idonea a privare ab origine di effetti la previsione normativa dell'articolo 103, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020, come modificata dalla legge di conversione n. 27/2020»*.

Resta, pertanto, confermato che la proroga di validità di cui all'articolo 103, comma 2, del D.L. n. 18/2020, con riguardo ai Durc On Line, deve intendersi limitata ai soli Documenti aventi scadenza compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020, che conservano la propria validità fino al 15 giugno 2020.

ACCORDO NAZIONALE 23 MARZO 2020

In considerazione della situazione relativa all'emergenza "Coronavirus- COVID 19"; visto il Decreto Legge 2 marzo 2020, n. 9 recante "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID19"; visti i DPCM in materia, da ultimo quello del 22 marzo 2020 recante ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante

misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale e tenuto conto che la situazione complessiva determinatasi colpisce fortemente tutto il sistema produttivo e in particolare quello dell'edilizia, le parti nazionali hanno concordato quanto segue.

Casse Edili

Sospensione versamenti delle imprese

E' stata prevista la proroga dei soli versamenti, fermo restando il permanere dell'obbligo di adempiere alle altre disposizioni dettate dalle norme contrattuali, previsti a carico delle imprese verso le Casse Edili per il periodo di competenza febbraio (pagamento 31 marzo) e marzo (pagamento 30 aprile) 2020, alla data del 31 maggio 2020; lo stesso avverrà per le rateizzazioni in essere.

La sospensione dei versamenti non sarà considerata per la regolarità in Cassa Edile ai fini del Durc. I versamenti sospesi potranno anche essere rateizzati, senza sanzioni né interessi, per un massimo di 4 rate. Sul punto la CNCE ha chiarito con la [circolare n. 715/20](#) che i soggetti interessati potranno beneficiare delle rateazioni previste, per un massimo di 4 rate, senza sanzioni, né interessi, e che tali rateazioni si intendono "mere dilazioni di pagamento".

Pertanto, non sono richieste garanzie e quindi la Cassa Edile concederà l'accesso a partire dal mese di giugno 2020.

Anticipazione trattamento economico ferie operai

Le Casse Edili provvederanno ad anticipare agli operai il pagamento del trattamento economico accantonato per ferie tra ottobre e dicembre (cartella di luglio 2020) e comunque entro il prossimo 30 aprile. L'erogazione dell'importo spettante avviene in favore dei lavoratori per i quali il datore di lavoro ha provveduto all'accantonamento degli importi dovuti presso la Cassa Edile nel periodo 1 ottobre 2019 – 31 dicembre 2019 anche per effetto delle eventuali rateizzazioni. In caso di accantonamento parziale, all'interno del periodo di cui sopra, verrà erogato l'importo effettivamente accantonato.

Il meccanismo straordinario di anticipazione delle ferie accantonate agli operai ha validità fino al 30 aprile 2020 con possibilità di eventuale proroga su intesa delle parti sociali nazionali.

Anzianità professionale edile

E' prevista l'anticipazione dei tempi previsti per l'erogazione dell'anzianità professionale edile maturata a far data dal primo aprile 2020, secondo le indicazioni operative che saranno emanate dalla Cnce.

Controllo malattie operai

Le Casse Edili potranno eventualmente, ai sensi di quanto previsto dai CCNL e dalla contrattazione integrativa territoriale, rimborsare quanto anticipato dalle imprese a fronte del controllo preciso e puntuale, anche con l'ausilio di appositi strumenti di interfaccia con il sistema INPS, dei codici/certificati inviati dalle imprese/consulenti. L'impresa inoltre, per avere diritto alla prestazione deve trasmettere alla Cassa Edile copia dei bonifici effettuati ai lavoratori e le relative buste paga.

Cassa Integrazione

In caso di sospensione del lavoro a causa di Covid 19, l'impresa è tenuta a far ricorso agli strumenti di integrazione al reddito dei lavoratori sospesi secondo quanto previsto dall'apposita normativa.

CNCE

Alla Cnce è affidato il compito di emanare una Comunicazione operativa al riguardo.

SANEDIL

Al Sanedil è stato demandato il compito di effettuare, nell'immediato, un intervento solidaristico nell'ambito della lotta al contagio da COVID 19 e di provvedere all'acquisto di mascherine idonee all'attività lavorativa, da distribuire a tutti i lavoratori edili.

FOCUS IN MATERIA DI LAVORO

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI

Ampliato, dal D.L. n. 34/2020, c.d. rilancio, a cinque mesi il termine entro il quale sono vietati i licenziamenti individuali e collettivi per giustificato motivo oggettivo (16 agosto 2020) nonché sospese le relative procedure dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo in corso.

L'Inps ha confermato la possibilità per i lavoratori di accesso alla prestazione Naspi, nonostante il divieto di licenziamento per GMO posto dal legislatore.

L'erogazione dell'indennità sarà, comunque, effettuata con riserva di ripetizione di quanto erogato nella ipotesi in cui il lavoratore, a seguito di contenzioso giudiziale o stragiudiziale, dovesse essere reintegrato nel posto di lavoro.

Viene inoltre prevista la possibilità per il datore di lavoro, che nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, di revocarlo con contestuale richiesta del trattamento di cassa integrazione, decorrente dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento.

In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDI, BONUS E PERMESSI

Il Decreto n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. "cura Italia", convertito, con modificazioni dalla L. n. 27/2020 ha previsto la possibilità, per l'anno 2020 e a decorrere dal 5 marzo, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, di fruire, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni, di uno specifico congedo per i figli di età non superiore ai 12 anni, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione (calcolata ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs n. 151/2001). Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Tale facoltà è stata estesa, dall'art. 72 del D.L. n. 34, c.d. rilancio, fino al 31 luglio.

Gli eventuali periodi di congedo parentale, di cui agli articoli 32 e 33 del D.Lgs n. 151/2001, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione, saranno convertiti nel congedo suddetto con diritto all'indennità e non saranno computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

La fruizione di tale congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Ribadita anche dal DL n. 34/2020 la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Ciò a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Le disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

In alternativa al congedo è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1200 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, utilizzabile in alternativa per l'iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia, debitamente comprovata. Il bonus verrà erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis della L. n. 50/2017 (cfr. Circolare Inps n. 44/2020).

Previsto, inoltre, dal D.L. n. 34/2020 l'incremento delle giornate di permesso retribuito ex art. 33 della L. n. 104/1992, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

EQUIPARAZIONE, AI FINI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO, DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA

Il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 "Cura Italia" convertito, con modificazioni dalla L. n. 27/2020 ha stabilito che il periodo trascorso, dai lavoratori dipendenti del settore privato, in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettere h) e i) del D.L. n. 6/2020 convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19), è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto e non è computabile ai fini del periodo di comporta.

Sul punto si rileva che in fase di conversione le lett. i) e h) del DL n. 6/2020 sono state abrogate e pertanto resta fermo il riferimento alle seguenti lettere d) ed e).

In particolare, per finalità di cui al comma 1 dell'articolo 1 del D.L. n. 19/2020, possono essere adottate, secondo principi di adeguatezza e proporzionalità al rischio effettivamente presente su specifiche parti del territorio nazionale ovvero sulla totalità di esso, una o più tra le seguenti misure:

- a) applicazione della misura della quarantena precauzionale ai soggetti che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva o che rientrano da aree, ubicate al di fuori del territorio italiano;
- b) divieto assoluto di allontanarsi dalla propria abitazione o dimora per le persone sottoposte alla misura della quarantena perché risultate positive al virus.

Il termine suddetto, sino al quale il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza sanitaria attiva dei lavoratori dipendenti del settore privato è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico è stato ampliato **al 31 luglio 2020** dall'art. 74 del D. L. n. 34/2020, c.d. "rilancio". Ampliato, inoltre, il limite massimo di spesa per l'anno 2020 che passa da 130 milioni di euro a 380 milioni di euro.

Si rileva, inoltre, che sul punto, il Ministero del lavoro, ha chiarito con le FAQ pubblicate sul proprio portale che In caso di lavoratori che non abbiano potuto assicurare la regolare presenza per il rispetto di provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche quando siano stati adottati dai Presidenti delle Regioni interessate dal contagio, l'assenza dei medesimi è equiparata a malattia, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comportamento, in applicazione del principio contenuto all'articolo 26, comma 1, del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e senza necessità di produrre certificazione medica.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI "SMART WORKING"

Al fine di contenere sull'intero territorio nazionale la diffusione del virus COVID-19 è stata prevista l'attivazione della modalità lavorativa "smart-working".

Sul punto si segnala che, da ultimo, il D.L. n. 34/2020, c.d. "rilancio" ha previsto, all'art. 90, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, che la

prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Limitatamente al periodo suddetto e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

Al riguardo, si ricorda che è possibile il “lavoro agile” c.d. “smart-working”, di cui alla L. n. 81/2017 (articoli da 18 a 23) su tutto il territorio nazionale.

In particolare, è stata prevista la possibilità per i datori di lavoro di far ricorso alla disciplina del lavoro agile:

- ✓ anche in assenza di un preventivo accordo con il lavoratore;
- ✓ assolvendo agli obblighi di informativa (sui rischi generali per la salute e sicurezza sul lavoro) in via telematica (anche ricorrendo alla [documentazione resa disponibile sul sito INAIL](#)).

Per l'intero periodo, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. compilabile accedendo al seguente indirizzo:

<https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/>.

Il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. “Cura Italia”, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 27/2020 ha previsto, all'art. 39 che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Riconosciuta la priorità, nell'accoglimento delle richieste per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile, di cui agli artt. da 18 a 23 della L. n. 81/2017, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, con ridotta capacità lavorativa.

Tali disposizioni si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.

TRASFERTE

Il Protocollo del MIT dello scorso 24 aprile, da applicare alle opere pubbliche, prevede, che “sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate”.

Questa previsione è stata mutuata da quella già contenuta nel Protocollo confederale dello scorso 14 marzo e confermata anche nell'aggiornamento al Protocollo stesso dello scorso 24 aprile (al punto 8).

Sul punto la Confindustria, nella nota di commento al Protocollo del 14 marzo aveva chiarito che *“Il protocollo si limita, nella logica generale del ridurre gli spostamenti non veramente necessari, a suggerire di non dare luogo a spostamenti in questo momento non fondamentali per il business (spostamenti commerciali, per marketing, etc.).*

Il riferimento alla trasferta riguarda, quindi, esclusivamente eventuali attività complementari alle attività core dell'azienda, non quindi quanto necessario allo svolgimento dell'attività caratteristica dell'impresa che non è intenzione del Protocollo limitare in alcun modo. Diversamente interpretato, il suggerimento inibirebbe la continuità aziendale, contrariamente a quanto previsto dallo spirito del DPCM (continuità aziendale) e del medesimo Protocollo, laddove, in premessa, esso si dichiara funzionale alla prosecuzione dell'attività aziendale.

Alla luce di quanto sopra, restano confermate le previsioni di cui al D.L. n. 33/2020.

In particolare **a decorrere dal 18 maggio 2020** cessano di avere effetto tutte le misure limitative della circolazione all'interno del territorio regionale di cui agli articoli 2 e 3 del D.L. n. 19/2020. Tali misure possono essere adottate o reiterate solo con riferimento a specifiche aree del territorio medesimo interessate da particolare aggravamento della situazione epidemiologica.

Fino al 2 giugno 2020 sono vietati gli spostamenti, con mezzi di trasporto pubblici e privati, in una regione diversa rispetto a quella in cui attualmente ci si trova, **salvo che per comprovate esigenze lavorative**, di assoluta urgenza ovvero per

motivi di salute, fermo restando la possibilità, in ogni caso, di rientrare presso il proprio domicilio, abitazione o residenza.

Con riferimento agli spostamenti interregionali, **dal 3 giugno 2020** gli stessi possono essere limitati solo con provvedimenti adottati ai sensi dell'articolo 2 del D.L. n. 19/2020, in relazione a specifiche aree del territorio nazionale, secondo principi di adeguatezza e proporzionalità al rischio epidemiologico presente in tali aree.

LAVORATORI TRANSFRONTALIERI

Il DPCM 11 giugno 2020 ha previsto, all'art. 4 le misure in materia di ingresso in Italia.

In particolare, è stato chiarito che le persone che fanno ingresso in Italia, anche con mezzo privato e anche se asintomatiche, sono obbligate a comunicarlo immediatamente al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio e sono sottoposte alla sorveglianza sanitaria e all'isolamento fiduciario per un periodo di quattordici giorni presso l'abitazione o la dimora preventivamente indicata ai sensi del comma 1, lettera b). E' fatto obbligo di segnalare, in caso di insorgenza di sintomi COVID-19, tale situazione con tempestività all'Autorità sanitaria per il tramite dei numeri telefonici appositamente dedicati.

A tal fine, è stato previsto che l'operatore di sanità pubblica e i servizi di sanità pubblica territorialmente competenti provvedono alla prescrizione della permanenza domiciliare, informando il medico di medicina generale o il pediatra di libera scelta da cui il soggetto è assistito anche per l'eventuale certificazione ai fini INPS (circolare INPS HERMES 25 febbraio 2020 0000716 del 25 febbraio 2020) e, in caso di necessità di certificazione ai fini INPS per l'assenza dal lavoro, procede a rilasciare una dichiarazione indirizzata all'INPS, al datore di lavoro e al medico di medicina generale o al pediatra di libera scelta in cui si dichiara che per motivi di sanità pubblica è stato posto in quarantena precauzionale, specificandone la data di inizio e fine.

Sul punto è stato chiarito che le disposizioni di cui ai commi precedenti non si applicano, tra gli altri, a:

- i cittadini e ai residenti nell'Unione Europea, negli Stati parte dell'accordo di Schengen, in Andorra, Principato di Monaco, Repubblica di San Marino, Stato della Città del Vaticano e nel Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del nord che fanno ingresso in Italia per comprovati motivi di lavoro (lett. c);

- i lavoratori transfrontalieri in ingresso e in uscita dal territorio nazionale per comprovati motivi di lavoro e per il conseguente rientro nella propria residenza, abitazione o dimora (lett. e);
- al personale di imprese aventi sede legale o secondaria in Italia per spostamenti all'estero per comprovate esigenze lavorative di durata non superiore a 120 ore (lett. f);
- ai movimenti da e per la Repubblica di San Marino o lo Stato della Città del Vaticano (lett. g).

Prevista, inoltre, la possibilità, in casi eccezionali e, comunque, esclusivamente in presenza di esigenze di protezione dei cittadini all'estero e di adempimento degli obblighi internazionali ed europei, di prevedere deroghe specifiche e temporanee alle disposizioni suddette.

All'art. 5 sono state, poi, confermate le previsioni relative ai transiti e ai soggiorni di breve durata in Italia.

In particolare, è stato previsto al comma 1 che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 4 e esclusivamente per le motivazioni di cui all'articolo 1, comma 4, del D.L. n. 33/2020 e per un periodo non superiore a 120 ore, che chiunque intende fare ingresso nel territorio nazionale, anche mediante mezzo di trasporto privato, è tenuto a comunicare immediatamente il proprio ingresso in Italia al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente in base al luogo di ingresso nel territorio nazionale.

Sarà necessario, inoltre, rendere contestualmente una dichiarazione, ai sensi degli articoli 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445, recante l'indicazione in modo chiaro e dettagliato, tale da consentire le verifiche da parte delle competenti Autorità, dei motivi del viaggio, indirizzo completo dell'abitazione o del luogo di soggiorno in Italia, del recapito telefonico, anche mobile, presso cui ricevere le comunicazioni durante la permanenza in Italia.

Sarà, altresì necessario, allo scadere del periodo di permanenza, lasciare immediatamente il territorio nazionale e, in mancanza, di iniziare il periodo di sorveglianza sanitaria e di isolamento fiduciario per un periodo di quattordici giorni presso l'abitazione, la dimora o il luogo di soggiorno indicata nella comunicazione medesima, nonché di segnalare, in caso di insorgenza di sintomi COVID-19, tale situazione con tempestività al Dipartimento di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale per il tramite dei numeri telefonici appositamente dedicati e di sottoporsi, nelle more delle conseguenti determinazioni dell'Autorità sanitaria, ad isolamento.

All'art. 6 sono state, poi fornite ulteriori comunicazioni in merito agli spostamenti da e per l'estero.

Previsto che, fatte salve le limitazioni disposte per specifiche aree del territorio nazionale ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del D.L n. 33/2020, nonché le limitazioni disposte in relazione alla provenienza da specifici Stati e territori ai sensi dell'articolo 1, comma 4, del D.L. n. 33/2020, non sono soggetti ad alcuna limitazione gli spostamenti da e per i seguenti Stati:

- Stati membri dell'Unione Europea;
- Stati parte dell'accordo di Schengen;
- Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del nord;
- Andorra, Principato di Monaco;
- Repubblica di San Marino e Stato della Città del Vaticano.

Chiarito che restano vietati, fino al 30 giugno 2020, gli spostamenti, da e per Stati e territori diversi da quelli di cui al comma 1, salvo che per comprovate esigenze lavorative, di assoluta urgenza ovvero per motivi di salute. Resta in ogni caso consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza.

Confermato, infine, che sarà cura del prefetto territorialmente competente, informando preventivamente il Ministro dell'interno, assicurare l'esecuzione delle misure del decreto, nonché monitorare l'attuazione delle restanti misure da parte delle amministrazioni competenti, avvalendosi delle forze di polizia, con il possibile concorso del corpo nazionale dei vigili del fuoco e, per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dell'ispettorato nazionale del lavoro e del comando carabinieri per la tutela del lavoro, nonché, ove occorra, delle forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali, dandone comunicazione al Presidente della regione e della provincia autonoma interessata.

INDICAZIONI IN MATERIA DI PRIVACY

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato sul proprio sito la ***Dichiarazione sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'epidemia di COVID-19*** del Comitato europeo per la protezione dei dati - EDPB che si è espresso anche con alcune [FAQ](#).

Nelle premesse è stato, in primo luogo, chiarito che le norme in materia di protezione dei dati, come il Regolamento Europeo sulla protezione dei dati, non ostacolano l'adozione di misure per il contrasto della pandemia di coronavirus e che lo stesso Regolamento consente alle competenti autorità sanitarie pubbliche

e ai datori di lavoro di trattare dati personali nel contesto di un'epidemia (considerando n. 46).

In particolare, nel **contesto lavorativo**, il trattamento dei dati personali può essere necessario per **adempiere un obbligo** legale al quale è soggetto il datore di lavoro, per esempio **in materia di salute e sicurezza** sul luogo di lavoro o **per il perseguimento di un interesse pubblico** come il controllo delle malattie e altre minacce di natura sanitaria.

Nel ribadire, inoltre, che i dati personali, necessari per conseguire gli obiettivi perseguiti, devono essere trattati per *finalità specifiche* ed esplicite e gli interessati devono ricevere *informazioni trasparenti* sulle attività di trattamento svolte e sulle loro caratteristiche principali (periodo di conservazione dei dati raccolti e le finalità del trattamento), ha risposto alle seguenti FAQ relative al contesto lavorativo:

- *Un datore di lavoro può chiedere ai visitatori o ai dipendenti di fornire informazioni sanitarie specifiche nel contesto del COVID-19?*

Nel caso di specie, è particolarmente pertinente l'applicazione dei principi di proporzionalità e di minimizzazione dei dati. Il datore di lavoro dovrebbe chiedere informazioni sanitarie soltanto nella misura consentita dal diritto nazionale.

- *Il datore di lavoro è autorizzato a effettuare controlli medici sui dipendenti?*

La risposta dipende dalle leggi nazionali in materia di lavoro o di salute e sicurezza. I datori di lavoro dovrebbero accedere ai dati sanitari e trattarli solo se ciò sia previsto dalle rispettive norme nazionali.

- *Il datore di lavoro può informare colleghi o soggetti esterni del fatto che un dipendente è affetto dal COVID-19?*

I datori di lavoro dovrebbero informare il personale sui casi di COVID-19 e adottare misure di protezione, ma non dovrebbero comunicare più informazioni del necessario. Qualora occorra indicare il nome del dipendente o dei dipendenti che hanno contratto il virus (ad esempio, in un contesto di prevenzione) e il diritto nazionale lo consenta, i dipendenti interessati ne sono informati in anticipo tutelando la loro dignità e integrità.

- Quali informazioni trattate nel contesto del COVID-19 possono essere ottenute dai datori di lavoro?

I datori di lavoro possono ottenere informazioni personali nella misura necessaria ad adempiere ai loro obblighi e a organizzare le attività lavorative, conformemente alla legislazione nazionale.

Nell'ambito, poi, del [Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro, relativo a tutti i settori produttivi \(allegato VI del DPCM 26 aprile 2020\)](#) sono state fornite, tra le altre, anche le indicazioni da osservare per poter svolgere, in questa fase, un'azione nel rispetto della privacy.

Le indicazioni sono state delineate a seguito del confronto tra Confindustria e il Garante privacy, che ha consentito il ***superamento del comunicato del 2 marzo 2020*** con il quale ***si rappresentava il divieto per il datore di lavoro di rilevare la temperatura e di chiedere informazioni generalizzate***.

Al riguardo, è stato, altresì, specificato che l'intesa con il Governo e il sindacato, la formalizzata situazione di emergenza nazionale e il colloquio con il Garante, superano, per la verifica della temperatura e la richiesta di informazioni, i limiti della privacy ed anche le previsioni ordinarie dell'art. 5 della legge n. 300/1970.

In particolare, con riferimento al punto **2 - MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA** per il controllo della temperatura corporea prima dell'accesso al luogo di lavoro e la richiesta di informazioni sugli ultimi 14 giorni, è stato suggerito di:

- 1) rilevare la temperatura senza registrare il dato;
- 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali, indicando come finalità del trattamento: *"la prevenzione dal contagio da COVID-19"*, come base giuridica: *"l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020"* e come durata di conservazione dei dati: *"termine dello stato d'emergenza"*;
- 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati;
- 4) trattare i dati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19, senza diffonderli o comunicarli a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19");
- 5) garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 e nel

caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi;

- 6) raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19, astenendosi dal richiedere informazioni aggiuntive.

Fornite, altresì, indicazioni dal Garante per la protezione dei Dati nell'ambito delle FAQ, pubblicate lo scorso 4 maggio, relative alle problematiche connesse all'emergenza Coronavirus nell'ambito della sanità, del lavoro, della scuola, della ricerca e degli enti locali, volte a chiarire dubbi e a fornire indicazioni per un corretto trattamento dei dati personali da parte di pubbliche amministrazioni e imprese private.

In particolare, si riportano di seguito, per quanto di interesse, le [FAQ relative al trattamento dei dati nel contesto lavorativo pubblico e privato nell'ambito dell'emergenza sanitaria](#):

1. Il datore di lavoro può rilevare la temperatura corporea del personale dipendente o di utenti, fornitori, visitatori e clienti all'ingresso della propria sede?

Nell'attuale situazione legata all'emergenza epidemiologica, si sono susseguiti, in tempi assai ravvicinati, in ragione dell'aggravarsi dello scenario nel contesto nazionale, numerosi interventi normativi e conseguenti atti di indirizzo emanati dalle istituzioni competenti che, al fine di individuare misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica, hanno stabilito che, i datori di lavoro, le cui attività non sono sospese, sono tenuti a osservare le misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica contenute nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro tra Governo e parti sociali del 14 marzo 2020 (*Come aggiornato in data 24 aprile 2020*).

In particolare, il citato Protocollo prevede la rilevazione della temperatura corporea del personale dipendente per l'accesso ai locali e alle sedi aziendali, tra le misure per il contrasto alla diffusione del virus che trovano applicazione anche nei confronti di utenti, visitatori e clienti nonché dei fornitori, ove per questi ultimi non sia stata predisposta una modalità di accesso separata (cfr. Protocollo par. 2 e 3 e nota n. 1).

Analoghi protocolli di sicurezza, con riguardo alle attività pubbliche non differibili o ai servizi pubblici essenziali, sono stati stipulati dal Ministro per la pubblica amministrazione con le sigle sindacali maggiormente rappresentative

nella pubblica amministrazione (come il Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" del 3 e 8 aprile 2020) in quanto le misure per la sicurezza del settore privato sono state ritenute coerenti con le indicazioni già fornite dallo stesso Ministro con la direttiva n. 2/2020 e con la Circolare n. 2/2020.

In ragione del fatto che la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea, quando è associata all'identità dell'interessato, costituisce un trattamento di dati personali (art. 4, par. 1, 2) del Regolamento (UE) 2016/679), non è ammessa la registrazione del dato relativo alla temperatura corporea rilevata, bensì, nel rispetto del principio di "minimizzazione" (art. 5, par.1, lett. c) del Regolamento cit.), è consentita la registrazione della sola circostanza del superamento della soglia stabilita dalla legge e comunque quando sia necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso al luogo di lavoro.

Diversamente nel caso in cui la temperatura corporea venga rilevata a clienti (ad esempio, nell'ambito della grande distribuzione) o visitatori occasionali anche qualora la temperatura risulti superiore alla soglia indicata nelle disposizioni emergenziali non è, di regola, necessario registrare il dato relativo al motivo del diniego di accesso.

2. L'amministrazione o l'impresa possono richiedere ai propri dipendenti di rendere informazioni, anche mediante un'autodichiarazione, in merito all'eventuale esposizione al contagio da COVID 19 quale condizione per l'accesso alla sede di lavoro?

In base alla disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro il dipendente ha uno specifico obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81). Al riguardo la direttiva n.1/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione ha specificato che in base a tale obbligo il dipendente pubblico e chi opera a vario titolo presso la P.A. deve segnalare all'amministrazione di provenire (o aver avuto contatti con chi proviene) da un'area a rischio. In tale quadro il datore di lavoro può invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, tali comunicazioni anche mediante canali dedicati.

Tra le misure di prevenzione e contenimento del contagio che i datori di lavoro devono adottare in base al quadro normativo vigente, vi è la preclusione dell'accesso alla sede di lavoro a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS. A tal fine, anche alla luce delle

successive disposizioni emanate nell'ambito del contenimento del contagio (v. Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali), è possibile richiedere una dichiarazione che attesti tali circostanze anche a terzi (es. visitatori e utenti).

In ogni caso dovranno essere raccolti solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da Covid-19, e astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva, alle specifiche località visitate o altri dettagli relativi alla sfera privata.

3. Quali trattamenti di dati personali sul luogo di lavoro coinvolgono il medico competente?

In capo al medico competente permane, anche nell'emergenza, il divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori.

Nel contesto dell'emergenza gli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori da parte del medico competente, tra cui rientra anche la possibilità di sottoporre i lavoratori a visite straordinarie, tenuto conto della maggiore esposizione al rischio di contagio degli stessi, si configurano come vera e propria misura di prevenzione di carattere generale, e devono essere effettuati nel rispetto dei principi di protezione dei dati personali e rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cfr. anche Protocollo condiviso del 14 marzo 2020)(1).

Nell'ambito dell'emergenza, il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST al fine di proporre tutte le misure di regolamentazione legate al Covid-19 e, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria, segnala al datore di lavoro "situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti" (cfr. paragrafo 12 del predetto Protocollo).

Ciò significa che, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di settore in materia di sorveglianza sanitaria e da quelle di protezione dei dati personali, il medico competente provvede a segnalare al datore di lavoro quei casi specifici in cui reputi che la particolare condizione di fragilità connessa anche allo stato di salute del dipendente ne suggerisca l'impiego in ambiti meno esposti al rischio di infezione. A tal fine, non è invece necessario comunicare al datore di lavoro la specifica patologia eventualmente sofferta dal lavoratore.

In tale quadro il datore di lavoro può trattare, nel rispetto dei principi di protezione dei dati (v. art. 5 Regolamento UE 2016/679), i dati personali dei

dipendenti solo se sia normativamente previsto o disposto dagli organi competenti ovvero su specifica segnalazione del medico competente, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria.

4. Il datore di lavoro può comunicare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'identità dei dipendenti contagiati?

I datori di lavoro, nell'ambito dell'adozione delle misure di protezione e dei propri doveri in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, non possono comunicare il nome del dipendente o dei dipendenti che hanno contratto il virus a meno che il diritto nazionale lo consenta.

In base al quadro normativo nazionale il datore di lavoro deve comunicare i nominativi del personale contagiato alle autorità sanitarie competenti e collaborare con esse per l'individuazione dei "contatti stretti" al fine di consentire la tempestiva attivazione delle misure di profilassi.

Tale obbligo di comunicazione non è, invece, previsto in favore del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, né i compiti sopra descritti rientrano, in base alle norme di settore, tra le specifiche attribuzioni di quest'ultimo.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, proprio nella fase dell'attuale emergenza epidemiologica, dovrà continuare a svolgere i propri compiti consultivi, di verifica e di coordinamento, offrendo la propria collaborazione al medico competente e al datore di lavoro (ad esempio, promuovendo l'individuazione delle misure di prevenzione più idonee a tutelare la salute dei lavoratori nello specifico contesto lavorativo; aggiornando il documento di valutazione dei rischi; verificando l'osservanza dei protocolli interni).

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza quando nell'esercizio delle proprie funzioni venga a conoscenza di informazioni- che di regola tratta in forma aggregata ad es. quelle riportate nel documento di valutazione dei rischi- rispetta le disposizioni in materia di protezione dei dati nei casi in cui sia possibile, anche indirettamente, l'identificazione di taluni interessati.

7. Il datore di lavoro può richiedere l'effettuazione di test sierologici ai propri dipendenti?

Sì, ma solo se disposta dal medico competente e, in ogni caso, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie, anche in merito all'affidabilità e all'appropriatezza di tali test.

Solo il medico competente, infatti, in quanto professionista sanitario, tenuto conto del rischio generico derivante dal Covid-19 e delle specifiche condizioni di salute dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, può stabilire la necessità di particolari esami clinici e biologici e suggerire l'adozione di mezzi diagnostici, qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori (cfr. par. 12 del Protocollo condiviso tra il Governo e le Parti sociali aggiornato il 24 aprile 2020).

Resta fermo che le informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi familiare del lavoratore non possono essere trattate dal datore di lavoro (ad esempio, mediante la consultazione dei referti o degli esiti degli esami), salvi i casi espressamente previsti dalla legge. Il datore di lavoro può, invece, trattare i dati relativi al giudizio di idoneità alla mansione specifica e alle eventuali prescrizioni o limitazioni che il medico competente può stabilire come condizioni di lavoro.

Le visite e gli accertamenti, anche ai fini della valutazione della riammissione al lavoro del dipendente, devono essere posti in essere dal medico competente o da altro personale sanitario, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni generali che vietano al datore di lavoro di effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti.

Resta fermo che i lavoratori possono liberamente aderire alle campagne di screening avviate dalle autorità sanitarie competenti a livello regionale relative ai test sierologici Covid-19, di cui siano venuti a conoscenza anche per il tramite del datore di lavoro, coinvolto dal dipartimento di prevenzione locale per veicolare l'invito di adesione alla campagna tra i propri dipendenti (cfr. FAQ n. 10 - Trattamento dati nel contesto sanitario nell'ambito dell'emergenza sanitaria).

I datori di lavoro possono offrire ai propri dipendenti, anche sostenendone in tutto o in parte i costi, l'effettuazione di test sierologici presso strutture sanitarie pubbliche e private (es. tramite la stipula o l'integrazione di polizze sanitarie ovvero mediante apposite convenzioni con le stesse), senza poter conoscere l'esito dell'esame.