



Guida operativa in materia di lavoro
COVID-19

24 marzo 2020

INDICE

LAVORO 2

 DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 22 marzo 2020..... 2

 Indicazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori 4

 Sicurezza Anti Contagio 5

 Autotrasporto merci – Protocollo MIT 9

 Trasferte 9

 Formazione 9

 Ammortizzatori sociali, norme speciali in materia di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria
 (Decreto legge n. 18 del 2020) 11

 Ammortizzatori sociali, norme speciali in materia di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria
 (Decreto legge n. 9 del 2020) 19

 Ammortizzatori sociali, norme speciali in materia di assegno ordinario (Decreto legge n. 18 del
 2020)..... 19

 Cassa integrazione guadagni in deroga (decreto legge n. 18 del 2020) 20

 Sospensione adempimenti contributivi previdenziali e assicurativi (Decreto Legge n. 18 del 2020)
 21

 Proroga per versamenti contributivi previdenziali e assicurativi (Decreto Legge n. 18 del 2020) 21

 Sospensione adempimenti contributivi previdenziali e assicurativi (Decreto legge n. 9/2020).... 21

 Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in
 scadenza 22

 Disposizioni in materia di licenziamenti 23

 Accordo nazionale 23 marzo 2020 23

 Disposizioni in materia di congedi, bonus e permessi 25

 Equiparazione, ai fini del trattamento economico, della quarantena alla malattia 26

 Disposizioni in materia di “smart working” 27

 Disposizioni in materia di permessi e ferie 28

 Lavoratori transfrontalieri 29

 Indicazioni in materia di privacy 29

LAVORO

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 22 marzo 2020

Il DPCM 22 marzo 2020, così come il DPCM 11 marzo 2020, che vanno letti cumulativamente, non ha previsto la sospensione totale dell'attività lavorativa del settore delle costruzioni edili.

In particolare, con la nuova ordinanza del Presidente del Consiglio dei ministri, dal 23 marzo 2020 e fino al 3 aprile 2020 sono sospese tutte le attività produttive industriali e commerciali, ad eccezione di quelle indicate nell'allegato 1 al DPCM 22 marzo 2020. Restano inoltre sempre consentite anche le attività che sono funzionali ad assicurare la continuità delle filiere delle attività di cui all'allegato 1.

Fermo restando quanto previsto dal DPCM 11 marzo 2020, il provvedimento del 22 marzo 2020 vieta a tutte le persone fisiche di trasferirsi o spostarsi, con mezzi di trasporto pubblici o privati, in un comune diverso rispetto a quello in cui attualmente si trovano, salvo che per comprovate esigenze lavorative.

Lo stesso provvedimento però abroga la disposizione, contenuta nel precedente DPCM dell'8 marzo scorso, con la quale si consentiva comunque il rientro presso il proprio domicilio, dimora o residenza. Su tale ultimo aspetto si fa riserva di effettuare urgentemente gli opportuni approfondimenti, soprattutto per i lavoratori che, a seguito della chiusura dei cantieri presso i quali svolgono la propria attività lavorativa, abbiano necessità di far rientro nel Comune di appartenenza.

Per opportunità si allega il modello di autocertificazione predisposto dal Ministero dell'Interno utile a giustificare gli spostamenti sul territorio.

AUTODICHIARAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 46 E 47 D.P.R. N. 445/2000

Il sottoscritto _____,
nato il ____/____/____ a _____ (____),
residente in _____ (____), via _____,
e domiciliato in _____ (____), via _____, identificato a mezzo
_____ nr. _____, rilasciato da
_____ in data ____/____/____, utenza
telefonica _____, consapevole delle conseguenze penali previste in caso di
dichiarazioni mendaci a pubblico ufficiale (art. 495 c.p.)

DICHIARA SOTTO LA PROPRIA RESPONSABILITÀ

- di essere a conoscenza delle misure di contenimento del contagio previste dall'art. 1 del *Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri* 11 marzo 2020, l'art. 1 del *Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri* 22 marzo 2020, dall'art. 1 dell'*Ordinanza del Ministro della salute* 20 marzo 2020 concernenti le limitazioni alle possibilità di spostamento delle persone fisiche all'interno di tutto il territorio nazionale;
- di non essere sottoposto alla misura della quarantena e di non essere risultato positivo al COVID-19 di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), del *Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri* 8 marzo 2020;
- di essere a conoscenza delle sanzioni previste dal combinato disposto dell'art. 3, comma 4, del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6 e dell'art. 4, comma 2, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020 in caso di inottemperanza delle predette misure di contenimento (art. 650 c.p. salvo che il fatto non costituisca più grave reato);
- che lo spostamento è iniziato da _____
(*indicare l'indirizzo da cui è iniziato lo spostamento*) con destinazione _____;
- che lo spostamento è determinato da:
 - comprovate esigenze lavorative;
 - assoluta urgenza ("per trasferimenti in comune diverso", come previsto dall'art. 1, comma 1, lettera b) del *Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri* 22 marzo 2020);
 - situazione di necessità (per spostamenti all'interno dello stesso comune, come previsto dall'art. 1, comma 1, lett. a) del *Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri* 8 marzo 2020 e art. 1 del *Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri* 9 marzo 2020);
 - motivi di salute.

A questo riguardo, dichiara che _____

(*lavoro presso ..., devo effettuare una visita medica, rientro dall'estero, altri motivi particolari, etc....*)

Data, ora e luogo del controllo

Firma del dichiarante

L'Operatore di Polizia

INDICAZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

E' necessario:

1. tenersi costantemente informati sui provvedimenti adottati dalle Istituzioni, ovvero, ad oggi:
 - legge di conversione n. 13 del 5 marzo 2020 del Decreto-Legge n. 6 del 23 febbraio 2020, D.L. n. 9/2020, DPCM 1° marzo 2020, DPCM 4 marzo 2020, DPCM 8 marzo 2020, DPCM 9 marzo 2020, DPCM 11 marzo 2020;
 - DL n. 18 del 17 marzo 2020, cd "Cura Italia";
 - ["Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020"](#);
 - [Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID – 19 nei cantieri edili](#) emanato dal MIT;
 - [Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID – 19 nel settore del trasporto e della logistica emanato dal MIT;](#)
 - Nota INL del 13 marzo 2020;
 - ordinanza Presidenza del Consiglio 646;
 - ordinanze del ministro della salute d'intesa con le Regioni interessate;
 - ulteriori ordinanze delle Regioni di appartenenza o prefetture;
 - direttiva ministero dell'interno;
 - indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità, del ministero della Salute e dell'Istituto Superiore di Sanità.

Si riportano qui di seguito alcune indicazioni di sicurezza per il settore edile, sulla base dei provvedimenti normativi e dei citati protocolli di sicurezza anti contagio.

Le indicazioni 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.**

È necessario segnalare che **non si ritiene giustificato l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio associato all'infezione, come chiarito nel protocollo siglato da Confindustria.**

Nelle raccomandazioni del Protocollo MIT è ribadito che, laddove non fosse possibile in relazione alle lavorazioni da eseguire, rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, siano adottati strumenti di protezione individuale. Si prevede, tra l'altro, che il coordinatore per la sicurezza nell'esecuzione dei lavori, ove nominato ai sensi del

Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, provvede ad **integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento e la relativa stima dei costi. I committenti vigilano affinché nei cantieri siano adottate le misure di sicurezza anti-contagio.** Si favoriscono, inoltre, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

Sempre il MIT sottolinea che, qualora la lavorazione da eseguire in cantiere imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano disponibili i D.P.I., le lavorazioni dovranno essere sospese con il ricorso, se necessario, alla **Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO)** ai sensi del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020, per il tempo strettamente necessario al **reperimento** degli idonei DPI.

Al proposito si chiarisce che il 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).

Il Cura Italia prevede inoltre che, fino al termine dello stato di emergenza, gli individui presenti sull’intero territorio nazionale, sotto la propria responsabilità, sono autorizzati all’utilizzo di mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull’immissione in commercio.

Il protocollo MIT specifica che le misure di contenimento del contagio da Covid-19 si estendono ai titolari del cantiere e a **tutti i subappaltatori e subfornitori presenti nel medesimo cantiere.**

Si rimanda ai Protocolli sopracitati per la parti non espressamente riportate nel seguito della guida.

SICUREZZA ANTI CONTAGIO

Di seguito le misure generali da porre in essere:

1. informare i lavoratori sulle regole fondamentali di igiene per prevenire le infezioni virali (cfr. allegato I del DPCM 8 marzo di seguito riportato);
2. informare i lavoratori che, nel caso si manifestino sintomi quali febbre, tosse, difficoltà respiratorie, è necessario che contattino il proprio medico curante e,

in caso di impossibilità, chiamino il numero 1500 o il numero 112, seguendone le indicazioni;

3. richiedere ai lavoratori il rispetto della distanza di 1 metro durante l'attività lavorativa. Nel caso in cui non sia possibile mantenere tale distanza di sicurezza, esaminare con il coordinatore in fase di esecuzione, ove presente, con la direzione lavori e con il committente, gli strumenti da porre in essere, compresa, ove possibile, un'eventuale diversa organizzazione del lavoro e/o un nuovo cronoprogramma dei lavori. Laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottare idonei dispositivi di protezione individuale, quali le mascherine chirurgiche;
4. richiedere ai lavoratori il rispetto della distanza di 1 metro, evitando assembramenti nei locali per lavarsi, spogliatoi, refettori, locali di ricovero e di riposo, dormitori, comunemente denominati baraccamenti. Nel caso in cui non sia possibile mantenere tale distanza di sicurezza, esaminare con il coordinatore in fase di esecuzione, ove presente, con la direzione lavori e con il committente, gli strumenti da porre in essere, compresa, ove possibile, un'eventuale diversa organizzazione nella fruizione dei baraccamenti. Laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottare idonei dispositivi di protezione individuale, quali le mascherine chirurgiche;
5. garantire il rispetto della distanza di 1 metro in caso di utilizzo delle attrezzature di lavoro in cui è prevista la presenza di più di un lavoratore. Nel caso in cui non sia possibile mantenere tale distanza di sicurezza, esaminare con il coordinatore in fase di esecuzione, ove presente, con la direzione lavori e con il committente, gli strumenti da porre in essere, compresa, ove possibile, un'eventuale diversa organizzazione del lavoro e/o un nuovo cronoprogramma dei lavori. Laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottare idonei dispositivi di protezione individuale, quali le mascherine chirurgiche;
6. ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda va garantita e rispettata la distanza di sicurezza dei lavoratori di almeno 1 metro lungo ogni spostamento, oppure è necessario far indossare guanti monouso e mascherine;
7. predisporre policy/regolamenti interni per il controllo dell'accesso degli esterni nei locali dell'impresa. In caso di riunioni è necessario mantenere la distanza interpersonale di almeno 1 metro e laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, è necessario fornire idonei dispositivi di protezione individuale (mascherine chirurgiche) È comunque necessario limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentare l'accesso agli spazi comuni;

8. incentivare le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro dell'impresa (attività fisse).

Ulteriori misure previste dal MIT:

1. informare i lavoratori sulle regole fondamentali di igiene per prevenire le infezioni virali, anche con l'ausilio dell'Ente Unificato Bilaterale formazione/sicurezza delle costruzioni;
2. prima dell'accesso al cantiere, il personale deve essere sottoposto al controllo della temperatura corporea;
3. individuare procedure di ingresso, transito e uscita, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale presente nel cantiere, con integrazione in appendice nel Piano di sicurezza e coordinamento. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza minima di un metro (*cf. paragrafo successivo*). Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera. Ove sia presente un servizio di trasporto organizzato dal datore di lavoro per raggiungere il cantiere, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento;
4. assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica degli spogliatoi e delle aree comuni limitando l'accesso contemporaneo a tali luoghi; ai fini della sanificazione e della igienizzazione vanno inclusi anche i mezzi d'opera con le relative cabine di guida o di pilotaggio. La periodicità della sanificazione viene stabilita dal datore di lavoro in relazione alle caratteristiche ed agli utilizzi dei locali e mezzi di trasporto, previa consultazione del medico competente aziendale e del Responsabile di servizio di prevenzione e protezione, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS o RSLT territorialmente competente);
5. contingentare l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense e gli spogliatoi, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano; nel caso di attività che non prevedono obbligatoriamente l'uso degli spogliatoi, è preferibile non utilizzare gli stessi al fine di evitare il contatto tra i lavoratori; nel caso in cui sia obbligatorio l'uso, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ove nominato ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008 , n. 81, provvede al riguardo ad integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento anche attraverso una turnazione dei lavoratori compatibilmente con le lavorazioni previste in cantiere;
6. le imprese, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali, o territoriali di categoria, possono riorganizzare il cantiere e il cronoprogramma delle lavorazioni anche

attraverso la turnazione dei lavoratori con l'obiettivo di diminuire i contatti, di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili e di consentire una diversa articolazione degli orari del cantiere sia per quanto attiene all'apertura, alla sosta e all'uscita;

Il MIT riporta alcune ipotesi che costituiscono una tipizzazione pazzia della disposizione contenuta nell'articolo 91 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, a tenore della quale il rispetto delle misure di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19 è sempre valutata ai fini dell'esclusione della responsabilità del debitore, anche relativamente all'applicazione di eventuali decadenze o penali connesse a ritardati o omessi adempimenti.

Di seguito la tipizzazione delle ipotesi (da intendersi come meramente esemplificativa e non esaustiva):

- la lavorazione da eseguire in cantiere impone di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro, non sono possibili altre soluzioni organizzative e non sono disponibili, in numero sufficiente, mascherine e altri dispositivi di protezione individuale (risulta documentato l'avvenuto ordine del materiale di protezione individuale e la sua mancata consegna nei termini): conseguente sospensione delle lavorazioni;
- l'accesso agli spazi comuni, per esempio le mense, non può essere contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano; non è possibile assicurare il servizio di mensa in altro modo per assenza, nelle adiacenze del cantiere, di esercizi commerciali, in cui consumare il pasto, non è possibile ricorrere ad un pasto caldo anche al sacco, da consumarsi mantenendo le specifiche distanze: conseguente sospensione delle lavorazioni;
- caso di un lavoratore che si accerti affetto da COVID-19; necessità di porre in quarantena tutti i lavoratori che siano venuti a contatto con il collega contagiato; non è possibile la riorganizzazione del cantiere e del cronoprogramma delle lavorazioni: conseguente sospensione delle lavorazioni;
- laddove vi sia il pernottamento degli operai ed il dormitorio non abbia le caratteristiche minime di sicurezza richieste e/o non siano possibili altre soluzioni organizzative, per mancanza di strutture ricettive disponibili: conseguente sospensione delle lavorazioni;
- indisponibilità di approvvigionamento di materiali, mezzi, attrezzature e maestranze funzionali alle specifiche attività del cantiere: conseguente sospensione delle lavorazioni.

La ricorrenza di tali ipotesi deve essere attestata dal coordinatore per la sicurezza nell'esecuzione dei lavori che ha redatto l'integrazione del Piano di sicurezza e di coordinamento.

AUTOTRASPORTO MERCI – PROTOCOLLO MIT

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.

TRASFERTE

Il Protocollo di Confindustria suggerisce la sospensione o l'annullamento di trasferte e viaggi di lavoro.

Il riferimento alla trasferta riguarda esclusivamente eventuali attività complementari alle attività *core* dell'azienda, non quindi quanto necessario allo svolgimento dell'attività caratteristica dell'impresa, fermo restando quanto previsto dal DPCM 22 marzo 2020 e riportato nel primo paragrafo, in relazione agli spostamenti per comprovate esigenze di lavoro.

FORMAZIONE

Il datore di lavoro:

1. sospende e annulla tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart work;
2. per il periodo dell'emergenza, i lavoratori, anche in caso di mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti, possono continuare a svolgere lo 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.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Allegato 1

Misure igienico-sanitarie:

- a) lavarsi spesso le mani. Si raccomanda di mettere a disposizione in tutti i locali pubblici, palestre, supermercati, farmacie e altri luoghi di aggregazione, soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani;
- b) evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute;
- c) evitare abbracci e strette di mano;
- d) mantenimento, nei contatti sociali, di una distanza interpersonale di almeno un metro;
- e) igiene respiratoria (starnutire e/o tossire in un fazzoletto evitando il contatto delle mani con le secrezioni respiratorie);
- f) evitare l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri, in particolare durante l'attività sportiva;
- g) non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani;
- h) coprirsi bocca e naso se si starnutisce o tossisce;
- i) non prendere farmaci antivirali e antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico;
- l) pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol;
- m) usare la mascherina solo se si sospetta di essere malati o se si presta assistenza a persone malate.

**AMMORTIZZATORI SOCIALI, NORME SPECIALI IN MATERIA DI CASSA
INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020)**

In attesa che venga emanata la circolare operativa dell'Inps, il decreto dispone:

Beneficiari

lavoratori che devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti alla data del 23 febbraio 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

COVID-19 Nazionale

Termini per la presentazione dell'istanza

Entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Con messaggio n. 1321/20, l'Inps ha chiarito che per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati nel periodo ricompreso tra la data del 23 febbraio 2020 e la data di pubblicazione del messaggio stesso (23 marzo 2020), il dies a quo decorre dalla predetta data di pubblicazione.

Durata del trattamento

Il periodo integrabile è riconosciuto nel limite massimo di nove settimane, anche non continuative, a decorrere retroattivamente dal 23 febbraio 2020 e comunque entro il 31 di agosto 2020.

Procedura richiesta Cigo

A seguito della pubblicazione del messaggio Inps n. 1287/20 e di ulteriori informali indicazioni dell'Istituto, nella domanda di Cigo, in considerazione del fatto che non deve essere allegata alcuna relazione tecnica, fino all'implementazione della procedura informatica dovrà essere allegato un "documento fittizio" nella sezione allegati.

In tale sezione dovrà essere inoltre allegato l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalla Cigo.

Sempre in attesa che la relativa procedura informatica sia aggiornata e fermo restando l'obbligo verso le Organizzazioni sindacali della comunicazione

preventiva, della consultazione e dell' eventuale esame congiunto, anche in via telematica, le aziende, ai fini delle richiesta di Cigo, risultando dispensate dall'adempimento di cui al co. 6, art. 14 del D.Lgs. 148/15 potranno riportare nel quadro "N" della domanda la dicitura "dispensa art. 14 co.6 DLGS 148.

L'Inps conferma inoltre che tale trattamento potrà essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Istituto.

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 domande 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 straordinario già in corso, per un periodo massimo di 9 settimane.

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.

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, 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 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 – Informativa per richiesta Cigo a seguito di Covid -19

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

contrazione

sospensione

dell'attività lavorativa nelle seguenti unità produttive:

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

In questa situazione la società _____
comunica, ai sensi di cui all'art 19 co. 2 del D.L. n. 18/20, di essere costretta a chiedere l'intervento della Cig ordinaria, così come prevista dall'art 19 del D.L. n. 18/20, con ricorso alla causale di intervento Inps "Emergenza COVID 19 Nazionale".

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, dal giorno _____ al giorno _____

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.

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;

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;

Si conviene e si stipula

Per la particolare situazione di emergenza epidemiologica da COVID - 19 si rende
necessario l'intervento di un 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 a decorrere dal ____.

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.

Letto confermato e sottoscritto

Luogo _____ data _____

Firme

**AMMORTIZZATORI SOCIALI, NORME SPECIALI IN MATERIA DI CASSA
INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (DECRETO LEGGE N. 9 DEL 2020)**

Beneficiari

Datori di lavoro e lavoratori per:

- unità produttive operanti nei Comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM del 1 marzo 2020 ovvero: Bertonico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda, Codogno, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Torrenova dei Passerini, Vò;
- unità produttive al di fuori dei Comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM del 1 marzo 2020, a condizione che i lavoratori risultino dipendenti delle aziende interessate alla data del 23 febbraio 2020 e residenti o domiciliati nei predetti Comuni.

Causale di intervento

Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica.

Termini per la presentazione dell'istanza

Entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Durata del trattamento

Ferma restando la possibilità di usufruire anche delle nove settimane di cui all'art. 19 del D.L. n. 18/20, il periodo integrabile non potrà essere superiore a tre mesi. I periodi autorizzati a tale titolo non sono conteggiati ai fini delle durate massime previste dall'art. 4 del DLgs 148/15.

Il Decreto prevede, inoltre, che le imprese aventi sede nei comuni delle zone cd rosse, che si trovino in Cigs, possano sospendere tale strumento e ricorrere alla Cigo per un periodo massimo di tre mesi, effettuando le dovute comunicazioni per la prescritta autorizzazione.

**AMMORTIZZATORI SOCIALI, NORME SPECIALI IN MATERIA DI ASSEGNO
ORDINARIO (DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020)**

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 23 febbraio 2020, iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS), l'assegno ordinario per un periodo massimo di nove settimane.

Ferme restando quindi le procedure semplificate, fatta salva l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti in via telematica e in deroga ai limiti previste dalla normativa vigente e dagli obblighi attinenti al versamento del contributo addizionale, il predetto trattamento potrà essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps.

Tra le deroghe in materia di assegno ordinario è previsto che possa essere concesso, limitatamente a nove settimane sempre per il periodo 23 febbraio e fino al 31 agosto 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che occupino mediamente più di 5 dipendenti

Alla domanda, che deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, fatta salva la decorrenza indicata dal messaggio Inps n. 1321/20 per i periodi di sospensione o riduzione con decorrenza 23 febbraio - 23 marzo (vd. Cigo), non dovrà essere allegata la scheda causale, né tantomeno altra documentazione probatoria, ma esclusivamente l'elenco dei lavoratori interessati dalle sospensioni/riduzioni.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020)

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 la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.

Le risorse stanziare per tale ammortizzatore sociale verranno ripartite tra le regioni e province autonome con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

I trattamenti, riconosciuti a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data, verranno concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'Inps in modalità telematica entro quarantotto ore dalla loro adozione.

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.

**SOSPENSIONE ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI
(DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020)**

Beneficiari

Imprese che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio nazionale individuate in base ai ricavi o ai compensi che non devono essere superiori a 2 milioni di euro nel periodo di imposta 2019.

Effetti della misura

Sospensione dei termini per i versamenti nei confronti di Inps ed Inail in scadenza nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020. Con comunicato stampa del 21 marzo, l'Inps ha reso noto che le imprese possono sospendere e quindi rinviare anche il versamento della quota contributiva trattenuta al dipendente.

Decorrenza e modalità di ripresa dei versamenti

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020 ovvero mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2020.

**PROROGA PER VERSAMENTI CONTRIBUTIVI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI
(DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020)**

Proroga al 20 marzo 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi, dei termini dei versamenti verso le amministrazioni pubbliche in scadenza il 16 marzo 2020.

**SOSPENSIONE ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI
(DECRETO LEGGE N. 9/2020)**

Beneficiari

Datori di lavoro operanti nei comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM del 1 marzo 2020.

Effetti della misura

Sospensione dei termini per il pagamento dei contributi previdenziali ed assicurativi in scadenza nel periodo dal 23 febbraio al 30 aprile 2020.

Decorrenza e modalità di ripresa dei versamenti

Gli importi sospesi dovranno essere versati agli Enti interessati a decorrere dal 1° maggio 2020, anche in cinque rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi.

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

L'art. 103, comma 2 del D.L. n. 18/2020, c.d. "Cura Italia", ha disposto che conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020, tutti i **certificati**, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020.

Al riguardo, a fronte della espressa richiesta da parte dell'Inps, il Ministero del Lavoro ha chiarito che tale disposizione si riferisce anche a tutti i "Durc On Line", con *scadenza* nel periodo tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020.

Pertanto, **tutti i Dol** richiesti nel periodo di emergenza, dovranno essere considerati, *"nell'ottica di un principio di uguaglianza tra soggetti che nello stesso periodo si trovino nelle medesime situazioni determinate da eventi eccezionali ed imprevedibili"*, come richiesti prima del 31 gennaio 2020, valutando, dunque, le condizioni sussistenti a quella data, come presupposto del positivo rilascio.

Il Dicastero ha, infatti, chiarito che tutti i soggetti che richiedono il DURC nel periodo dell'emergenza saranno considerati al pari di coloro che beneficiano ope legis di un prolungamento di efficacia del documento già favorevolmente rilasciato. Le condizioni presupposto del rilascio dovranno sussistere, pertanto, ***nell'ottica di un principio di parità***, alla data anteriore al 31 gennaio 2020 in modo da mettere tutti i richiedenti nella medesima condizione.

Nel rimanere in attesa delle indicazioni ufficiali da parte degli Istituti competenti, si informa che la CNCE ha trasmesso una comunicazione sul tema alle Casse Edili (comunicazione n. 700 del 23/03/2020) con la quale ha, altresì, informato che l'Inps ha pubblicato sul proprio sito il seguente messaggio informativo: *"Si comunica che i documenti attestanti la regolarità contributiva denominati Durc On Line che riportano nel campo "Scadenza Validità" una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020 come previsto dall'articolo 103, comma*

2, del decreto- legge 17 marzo 2020, n.18. Nel caso di nuova richiesta di verifica di regolarità contributiva, gli utenti dovranno utilizzare la funzione di "richiesta regolarità" che consente la memorizzazione dei dati del richiedente utilizzabili dall'Inps per eventuali comunicazioni relative alla richiesta. La funzione di Consultazione, viceversa, non registra alcuna informazione di dettaglio del richiedente".

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI

Dalla data di entrata in vigore del decreto legge n. 18/20 ovvero il 17 marzo 2020 e per i sessanta giorni successivi ai datori di lavoro è preclusa la possibilità di avviare le procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero di procedure di licenziamento collettivo.

Per il medesimo periodo è prevista la sospensione delle procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Durante tale periodo il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

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.

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.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDI, BONUS E PERMESSI

Il Decreto n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. "cura Italia", 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.

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.

Prevista 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 600 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. Il bonus verrà erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis della L. n. 50/2017.

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

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

Il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 "Cura Italia" ha stabilito che il periodo trascorso, dai lavoratori 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), è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto e non è computabile ai fini del periodo di comperto.

In particolare, le due ipotesi di quarantena sopra richiamate (art. 1, comma 2, lettere h) e i) del D.L. n. 6/2020) sono le seguenti:

- h)** l'applicazione della misura della quarantena con sorveglianza attiva agli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva;*
- i)** previsione dell'obbligo da parte degli individui che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione mondiale della sanità, di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all'autorità sanitaria competente.*

Con specifico riferimento alla previsione di cui alla lett. i) si rileva che, ai sensi del Decreto del Ministero dei Trasporti di concerto con il Ministro della Salute, del 17 marzo scorso, *"tutte le persone fisiche in entrata in Italia, tramite trasporto aereo, ferroviario, marittimo e stradale, anche se asintomatiche, sono obbligate a comunicare immediatamente il proprio ingresso in Italia al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, e sono sottoposte alla sorveglianza sanitaria e all'isolamento fiduciario per un periodo di 14 giorni"*.

In deroga a quanto sopra, per comprovate esigenze lavorative e per un periodo non superiore a 72 ore, salvo motivata proroga per esigenze di ulteriori 48 ore, le suddette persone, dovranno presentare una dichiarazione, rese ai sensi degli artt.

46 e 47 del DPR del 28/12/2000 n. 445, nella quale attestino di rientrare esclusivamente per la suddetta esigenza lavorativa.

Ai fini di quanto previsto dal succitato DL n. 18/2020, il medico curante dovrà redigere il certificato di malattia, con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, ai sensi della norma suddetta.

Fino al 30 aprile, ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. n.104/1992, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della suddetta legge, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del D.L. n.9/2020.

Saranno considerati validi anche i certificati di malattia trasmessi prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Al riguardo è stato stabilito che gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele suddette, saranno posti a carico dello Stato, nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020.

Nel caso in cui il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato sarà redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di un provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

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 DPCM 11 marzo 2020, ha nuovamente raccomandato, all'art. 1, comma 1, num. 7), lett.a), la massima attuazione, da parte delle imprese, di modalità di **lavoro agile per le attività che possono essere svolte presso il proprio domicilio o in modalità a distanza.**

Sul punto, è stato altresì specificato, all'art. 1, co.1, num 9) che dovranno essere favorite, limitativamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

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](#)).

E' stata, inoltre, predisposta una modulistica semplificata per l'attivazione dello “smart working”, compilabile accedendo al seguente indirizzo del Ministero del Lavoro

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

Il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. “Cura Italia”, ha previsto che, fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della L. n. 104/92, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo suddetto, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della L. n. 81/2017, salvo che questo 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.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERMESSI E FERIE

Il DPCM 11 marzo 2020 ha nuovamente incentivato, all'art. 1, comma 1, num. 7), lett. b), l'utilizzo delle ferie e dei congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli strumenti previsti dalla contrattazione collettiva.

Sul punto, è stato altresì specificato, all'art. 1, co.1, num 9) che dovranno essere favorite, limitativamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

LAVORATORI TRANSFRONTALIERI

Si richiama, inoltre, l'attenzione su quanto precisato nella nota esplicativa al DPCM 8 marzo 2020 che, con riferimento ai lavoratori transfrontalieri, ha precisato che le limitazioni introdotte non vietano gli spostamenti per comprovati motivi di lavoro e, pertanto, se non soggetti a quarantena o non positivi al virus, i transfrontalieri potranno entrare e uscire dai territori interessati per raggiungere il posto di lavoro e tornare a casa.

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 condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 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. 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.

Confindustria ha, inoltre, predisposto il seguente fac-simile per l'informativa sul trattamento dei dati personali da utilizzare per l'accesso di terzi negli ambienti aziendali.

FACSIMILE

Informativa sul trattamento dei dati personali

Ai sensi del Regolamento Ue n. 679/2016 (cd. GDPR), si forniscono di seguito le informazioni in merito al trattamento dei dati personali dei soggetti che, durante l'emergenza COVID-19, c.d. Coronavirus, accedono ai locali e agli uffici di **DENOMINAZIONE SOCIALE** o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili.

Titolare del trattamento

DENOMINAZIONE SOCIALE, con sede legale in Via/Piazza, n. – CAP – CITTÀ, e-mail:

SE L'IMPRESA HA NOMINATO IL DPO, INSERIRE: "Il Data Protection Officer è contattabile al seguente indirizzo mail:/numero di telefono:"

Tipologia di dati personali trattati e di interessati

Nei limiti delle finalità e delle modalità definite nella presente informativa, sono oggetto di trattamento:

- a) i dati attinenti alla temperatura corporea;
- b) le informazioni in merito a contatti stretti ad alto rischio di esposizione, negli ultimi 14 giorni, con soggetti sospetti o risultati positivi al COVID-19;
- c) le informazioni in merito alla provenienza, negli ultimi 14 giorni, da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.

I dati personali oggetto di trattamenti si riferiscono a:

- a) il personale di **DENOMINAZIONE SOCIALE**. Rispetto a tali interessati, la presente informativa integra quella già fornita per il trattamento dei dati personali funzionale all'instaurazione e all'esecuzione del rapporto di lavoro;
- b) i fornitori, i trasportatori, gli appaltatori, visitatori e ogni altro soggetto terzo autorizzati ad accedere ai locali e agli uffici di **DENOMINAZIONE SOCIALE** o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili.

Finalità e base giuridica del trattamento

I dati personali saranno trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19, in esecuzione del Protocollo di sicurezza anti-contagio adottato ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020.

La base giuridica del trattamento è, pertanto, da rinvenirsi nell'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020.

Natura del conferimento dei dati personali

Il conferimento dei dati è necessario per accedere ai locali e agli uffici di **DENOMINAZIONE SOCIALE** o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili. Un eventuale rifiuto a conferirli impedisce di consentire l'ingresso.

Modalità, ambito e durata del trattamento

Il trattamento è effettuato dal personale di **DENOMINAZIONE SOCIALE** che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine alle finalità e alle modalità del trattamento.

[SE INVECE IL TRATTAMENTO È SVOLTO DA UN RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO - società o altri organismi esterni cui sia affidato il servizio) - INDICARE: "Il trattamento è effettuato DENOMINAZIONE DEL RESPONSABILE, nella sua qualità di Responsabile del trattamento."].

Con riferimento alla misurazione della temperatura corporea, **DENOMINAZIONE SOCIALE** non effettua alcuna registrazione del dato. L'identificazione dell'interessato e la registrazione del superamento della soglia di temperatura potrebbero avvenire solo qualora fosse necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso. In tal caso, l'interessato sarà informato della circostanza.

I dati personali non saranno oggetto di diffusione, né di comunicazione a terzi, se non in ragione 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).

I dati saranno trattati per il tempo strettamente necessario a perseguire la citata finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e conservati non oltre il termine dello stato d'emergenza, attualmente fissato al 31 luglio 2020 della Delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020.

Trasferimento dei dati fuori dall'Unione Europea

INSERIRE SOLO SE PREVISTO IL TRASFERIMENTO IN PAESI EXTRA UE, INDICATO LE GARANZIE DI PROTEZIONE ADOTTATE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 46 E 47 DEL GDPR.

Diritti degli interessati

In qualsiasi momento, gli interessati hanno il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la relativa cancellazione. È, altresì, possibile opporsi al trattamento e richiederne la limitazione.

Queste richieste potranno essere rivolte a **DENOMINAZIONE SOCIALE**, con sede legale in Via/Piazza....., n. – CAP – CITTÀ, e-mail:

Inoltre, nel caso in cui si ritenga che il trattamento sia stato svolto in violazione della normativa sulla protezione dei dati personali, è riconosciuto il diritto di presentare reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia, 11 - 00187 - Roma.