



*Guida operativa in materia di lavoro*  
**COVID-19**

**25 marzo 2020**

**INDICE**

LAVORO .....	3
Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 marzo 2020.....	3
Indicazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori .....	5
Protocollo anti contagio per le imprese edili.....	5
Informazione .....	6
Modalità di ingresso in azienda .....	6
Precauzioni igieniche .....	6
Indicazioni per le imprese fornitrici e subappaltatrici .....	7
Pulizia e sanificazione .....	7
Distanza di sicurezza e dispositivi di protezione individuale .....	8
Formazione .....	9
Tipizzazione, relativamente alle attività di cantiere, delle ipotesi di esclusione della responsabilità del debitore, anche relativamente all'applicazione di eventuali decadenze o penali connesse a ritardati o omessi adempimenti .....	10
Autotrasporto merci – Protocollo MIT .....	11
Trasferte .....	11
Ammortizzatori sociali, norme speciali in materia di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (Decreto legge n. 18 del 2020) .....	13
Ammortizzatori sociali, norme speciali in materia di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (Decreto legge n. 9 del 2020) .....	21
Ammortizzatori sociali, norme speciali in materia di assegno ordinario (Decreto legge n. 18 del 2020).....	21
Cassa integrazione guadagni in deroga (decreto legge n. 18 del 2020) .....	22
Sospensione adempimenti contributivi previdenziali e assicurativi (Decreto Legge n. 18 del 2020) .....	23
Proroga per versamenti contributivi previdenziali e assicurativi (Decreto Legge n. 18 del 2020) .....	23
Sospensione adempimenti contributivi previdenziali e assicurativi (Decreto legge n. 9/2020)....	23
Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza .....	24

Disposizioni in materia di licenziamenti .....	25
Accordo nazionale 23 marzo 2020 .....	25
Disposizioni in materia di congedi, bonus e permessi .....	27
Equiparazione, ai fini del trattamento economico, della quarantena alla malattia .....	28
Disposizioni in materia di “smart working” .....	29
Disposizioni in materia di permessi e ferie .....	30
Lavoratori transfrontalieri .....	30
Indicazioni in materia di privacy .....	31

## 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.

Si allegano, altresì, le FAQ predisposte, lo scorso 24 marzo, da Confindustria, in merito alle disposizioni contenute nel DPCM 22 marzo 2020.

## 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

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

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.

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.

## PROTOCOLLO ANTI CONTAGIO PER LE IMPRESE EDILI

A seguito dell'emanazione 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 ed al [Protocollo emanato dal MIT condiviso da Anas S.p.A., RFI, ANCE, Feneal Uil, Filca CISL e Fillea CGIL](#), tutte le parti sociali dell'edilizia hanno siglato un ulteriore protocollo recante linee guida per l'intero settore edile.

Il documento, che deriva dal Protocollo di Confindustria e recepisce aspetti sostanziali del Protocollo del MIT, è stato integrato con ulteriori elementi di dettaglio tipici del settore edile, recando adempimenti necessari per garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori al fine di prevenire il contagio da Covid-19.

L'intesa ha validità, ai sensi e per gli effetti dei decreti governativi vigenti e futuri connessi alla pandemia Covid-19 in corso, fino alla durata della pandemia stessa.

Le imprese edili, pertanto, adottano il presente Protocollo di regolamentazione, fatti salvi eventuali altri specifici protocolli di analoga efficacia, all'interno dei propri cantieri e dei luoghi di lavoro e ferme restando le norme previste dai decreti governativi, e applicano le misure di precauzione elencate nel documento, per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro nell'ambito della pandemia da COVID19.

#### INFORMAZIONE

Il datore di lavoro, anche con l'ausilio degli enti bilaterali formazione/sicurezza delle costruzioni, che adottano strumenti di supporto utili alle imprese, informa i lavoratori, con specifiche modalità per i lavoratori stranieri che non comprendono la lingua italiana, sulle regole fondamentali di igiene per prevenire le infezioni virali, attraverso le modalità più idonee ed efficaci. L'impresa affidataria, in concerto con il Committente/Responsabile dei lavori e con il Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, definirà le modalità di informazione per altri soggetti diversi dal lavoratore che dovranno entrare in cantiere (es. tecnici, visitatori, ecc.).

Le informazioni riguardano, tra l'altro, le modalità con cui sarà eseguito il controllo della temperatura al lavoratore.

#### MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA

Il Protocollo del 24 marzo stabilisce che al personale deve essere misurata la temperatura prima dell'ingresso in cantiere o negli uffici, con le modalità stabilite dal datore di lavoro.

#### PRECAUZIONI IGIENICHE

Il Protocollo suggerisce i punti in cui installare dispenser di soluzioni idroalcoliche, in caso di assenza di acqua e sapone in cantiere (es. all'ingresso dei cantieri o in prossimità dell'ingresso dei baraccamenti, mense, spazi comuni, ecc.).

#### INDICAZIONI PER LE IMPRESE FORNITRICI E SUBAPPALTATRICI

E' compito del datore di lavoro elaborare una procedura, anche coinvolgendo gli RLS/RLST per gli aspetti di loro competenza, che tenga conto dei punti seguenti:

- viene richiesto, per l'accesso di fornitori esterni, di individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza in cantiere o negli uffici coinvolti;
- se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi. Per le necessarie attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro. Nel caso in cui ciò non sia possibile, è necessario utilizzare guanti monouso e mascherina anche per l'eventuale scambio di documentazione (privilegiando lo scambio telematico della documentazione), se necessaria la vicinanza degli operatori;
- ove possibile, individuare/installare servizi igienici dedicati per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno; prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera;
- va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni, gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi previste;

Le norme del presente paragrafo si estendono alle aziende in appalto / subappalto / subaffidamento.

#### PULIZIA E SANIFICAZIONE

Il Protocollo 24 marzo entra nel dettaglio delle operazioni di pulizia e sanificazione che dovranno svolgersi non solo nei luoghi chiusi, ma anche all'interno dei mezzi d'opera e dei mezzi di trasporto aziendali.

Andrà garantita la pulizia delle attrezzature manuali utilizzate dai lavoratori.

L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali e ambienti chiusi (es. baracche di cantiere, spogliatoi, locali refettorio);

L'azienda garantisce la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica delle parti a contatto con le mani degli operatori delle attrezzature e postazioni di lavoro fisse (a titolo esemplificativo e non esaustivo si citano la pulsantiera della sega circolare, della taglia piegaferri, della betoniera a bicchiere e i manici degli utensili manuali e degli elettroutensili). I datori di lavoro, laddove possibile, organizzeranno le proprie squadre in modo che tali attrezzature vengano utilizzate dalle medesime persone durante il turno di lavoro. Si dovranno in ogni caso



fornire o rendere disponibili specifici detergenti per la pulizia degli strumenti individuali;

L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica di pulsantiere, quadri comando, volante, ecc. delle postazioni di lavoro degli operatori addetti alla conduzione di macchine e attrezzature (es. sollevatori telescopici, escavatori, PLE, ascensori/montacarichi, ecc.) e dei mezzi di trasporto aziendali. Va garantita altresì la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi, mouse, distributori di bevande, con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei baraccamenti, ove presenti.

#### DISTANZA DI SICUREZZA E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ove nominato, provvede ad integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento e la relativa stima dei costi con tutti i dispositivi ritenuti necessari, ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Per quanto riguarda la distanza di sicurezza e l'eventuale utilizzo della mascherina in caso di mancato rispetto della distanza di 1 metro, si riporta di seguito quanto stabilito nel protocollo del 24 marzo:

In cantiere è necessario:

- 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, occorre esaminare con il coordinatore in fase di esecuzione, ove presente, con la direzione lavori, con il committente/responsabile dei lavori e con gli RSL/RSLT gli strumenti da porre in essere, compresa, ove possibile, un'eventuale diversa organizzazione del lavoro e/o un nuovo cronoprogramma dei lavori, al fine di favorire lo sfasamento temporale e spaziale delle lavorazioni, evitando situazioni di criticità dovute alla presenza di più imprese o squadre della stessa impresa. Laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, è necessario adottare idonei dispositivi di protezione individuale: mascherine monouso e altri dispositivi di protezione (guanti monouso, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie;
- definire, ove necessario, procedure in cui indicare i soggetti incaricati di vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni ivi previste (es. Dirigente/Preposto);
- richiedere ai lavoratori il rispetto della distanza di 1 metro anche al fine di evitare 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, sarà necessario esaminare con il coordinatore in fase di esecuzione, ove presente,

con la direzione lavori, con il committente/responsabile dei lavori e con gli RSL/RSLT gli strumenti da porre in essere, compresa, ove possibile, un'eventuale diversa organizzazione nella fruizione dei baraccamenti, anche attraverso la turnazione delle pause delle squadre di lavoro. Laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottare idonei dispositivi di protezione individuale: mascherine monouso e altri dispositivi di protezione (guanti monouso, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

Il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ove nominato, provvede al riguardo ad integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento, ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, anche attraverso una turnazione dei lavoratori compatibilmente con le lavorazioni previste in cantiere;

- ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda per raggiungere il cantiere, va garantita la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento, rispettando la distanza interpersonale di 1 metro tra essi o facendo indossare guanti monouso e mascherine monouso. Si potranno prendere in considerazione anche flessibilità organizzative, quali, ad esempio, frequenza e differenziazione delle modalità di trasporto. In ogni caso, occorre assicurare la pulizia con specifici detergenti delle maniglie di portiere e finestrini, volante, cambio, etc. mantenendo una corretta areazione all'interno del veicolo;
- in caso di utilizzo di mezzi propri, i lavoratori dovranno limitare il numero di persone presenti mantenendo la distanza di sicurezza.

Anche in azienda è necessario controllare e contingentare gli accessi. In caso di riunioni è necessario mantenere la distanza interpersonale di almeno 1 metro come principale misura di contenimento e, laddove non fosse possibile, è necessario fornire idonei dispositivi di protezione individuale: mascherine monouso e guanti monouso conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie. È comunque necessario limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentare l'accesso agli spazi comuni.

## FORMAZIONE

- Sono sospesi e annullati 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 working;
- 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 stata prevista la sospensione dei termini di scadenza dell'aggiornamento dei patentini contrattuali.

**TIPIZZAZIONE, RELATIVAMENTE ALLE ATTIVITÀ DI CANTIERE, DELLE IPOTESI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DEL DEBITORE, ANCHE RELATIVAMENTE ALL'APPLICAZIONE DI EVENTUALI DECADENZE O PENALI CONNESSE A RITARDATI O OMESSI ADEMPIMENTI**

In analogia con quanto esplicitato nel Protocollo del MIT sulla tipizzazione pattizia, relativamente alle attività di cantiere, della disposizione, di carattere generale, 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, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1218 e 1223 c.c., della responsabilità del debitore, anche relativamente all'applicazione di eventuali decadenze o penali connesse a ritardati o omessi adempimenti, è stato previsto anche nel presente Protocollo che a tipizzazione delle ipotesi nello stesso riportate deve intendersi come meramente esemplificativa e non esaustiva.

Le tipizzazioni sono:

1. 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 (guanti, occhiali, tute, cuffie, ecc..) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie (risulta documentato l'avvenuto ordine del materiale di protezione individuale e la sua mancata consegna nei termini): conseguente sospensione delle lavorazioni;
2. 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;

3. nel 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;
4. 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.
5. indisponibilità di approvvigionamento di materiali, mezzi, attrezzature e maestranze funzionali alle specifiche attività del cantiere: conseguente sospensione delle lavorazioni

La ricorrenza delle predette 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, purché 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.



# *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 richieste 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 straordinaria 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 delle 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 epidemologica 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 epidemologica 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 (cfr. Circolare Inps n. 44/2020).

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.

Sul punto si rileva che, il Decreto del Ministero dei Trasporti di concerto con il Ministero della Salute, del 17 marzo scorso, ha stabilito che *“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”*.

#### 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.