

GUIDA OPERATIVA IN MATERIA DI LAVORO

COVID-19

(GENNAIO 2021)



INDICE

INDICE	1
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
LEGGE N. 27 DEL 24 APRILE 2020, DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 18/2020, C.D. "CURA ITALIA"	3
LEGGE N. 77/2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 34/2020, C.D. "RILANCIO"	3
LEGGE N. 40/2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 23/2020, C.D. "LIQUIDITÀ"	3
LEGGE N. 120/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 76 DEL 16 LUGLIO 2020, C.D. "SEMPLIFICAZIONI"	3
LEGGE N. 124/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 83 DEL 30 LUGLIO 2020	3
LEGGE N. 126/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 104 DEL 14 AGOSTO 2020 C.D. "AGOSTO"	4
Legge n. 176/2020 di conversione del DECRETO-LEGGE N. 137 DEL 28 OTTOBRE 2020, C.D. "RISTORI"	4
LEGGE N. 159 DEL 27 NOVEMBRE 2020 DI CONVERSIONE del D.L. N. 125/2020	4
DECRETO-LEGGE N. 158 DEL 2 DICEMBRE 2020	4
LEGGE 30 DICEMBRE 2020 N. 178 (LEGGE DI BILANCIO 2021)	4
DECRETO LEGGE N. 183 DEL 31 DICEMBRE 2020	4
DECRETO LEGGE N. 2 DEL 14 GENNAIO 2021	5
DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 14 GENNAIO 2021	5
LINEE GUIDA PER LA RIAPERTURA DELLE ATTIVITA' ECONOMICHE, PRODUTTIVE E RICREATIVE - CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME	5
FOCUS SULLA SALUTE E SICUREZZA	6
PROTOCOLLI ANTI CONTAGIO PER LE IMPRESE EDILI	6
FORMAZIONE	6
ALTRI PROTOCOLLI UTILI	8
PROCEDURE DI SANIFICAZIONE	8
OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO CONTRO IL COVID- 19	8
SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE	9
FOCUS SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	11

NORME SPECIALI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO) E ASSEGNO ORDINARIO (ASO).....	11
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA	15
FOCUS SU INCENTIVI ALL’OCCUPAZIONE ED ESONERI CONTRIBUTIVI.....	21
INCENTIVO PER ASSUNZIONE DI GIOVANI	21
INCENTIVO PER ASSUNZIONE DI DONNE.....	22
DECONTRIBUZIONE SUD	22
ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER CAUSALI CORRELATE ALL’EMERGENZA COVID-19 ..	23
SANEDIL.....	25
FONDO NAZIONALE DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DELL’EDILIZIA	25
FOCUS IN MATERIA DI LAVORO.....	26
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI	26
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDI E BONUS.....	27
EQUIPARAZIONE, AI FINI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO, DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA	29
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI “SMART WORKING”	29
TRASFERTE	29
INGRESSO DEI LAVORATORI DALL’ESTERO.....	30
INDICAZIONI IN MATERIA DI PRIVACY	32

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

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

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

LEGGE N. 77/2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 34/2020, C.D. "RILANCIO"

E' stato pubblicato nella G.U. n. 128 del 19 maggio scorso, il [D.L. n. 34/2020](#) recante *"Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020.

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

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

LEGGE N. 120/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 76 DEL 16 LUGLIO 2020, C.D. "SEMPLIFICAZIONI"

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 33 della G.U. n. 228 del 14 settembre 2020, la Legge n. 120/2020 di conversione, con modificazioni, del [Decreto-Legge n. 76/2020](#), recante *«Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale»*.

LEGGE N. 124/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 83 DEL 30 LUGLIO 2020

È stata pubblicata nella G.U. n. 124 del 25 settembre 2020 la Legge n. 124/2020 di conversione del [D.L. n. 83/2020](#) recante *"Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020"*.

LEGGE N. 126/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 104 DEL 14 AGOSTO 2020 C.D. "AGOSTO"

È stata pubblicata nella G.U. n. 253 del 13 ottobre 2020, S.O. n. 37, la Legge n. 126/2020 di conversione, con modificazioni, del [Decreto-Legge n. 104/2020](#), recante «*Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*».

LEGGE N. 176/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO-LEGGE N. 137 DEL 28 OTTOBRE 2020, C.D. "RISTORI"

Nel S.O. n. 43 della G.U. n. 319 del 24 dicembre 2020 è stata pubblicata la Legge 18 dicembre 2020 n. 176 di conversione, con modificazioni, del [Decreto Legge n. 137/2020](#) recante "*Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*", c.d. "DL Ristori".

LEGGE N. 159 DEL 27 NOVEMBRE 2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 125/2020

E' stata pubblicata nella G.U. n. 300 del 3 dicembre 2020 la Legge n. 159/2020 di conversione, con modificazioni, del [Decreto-Legge n. 125 del 7 ottobre 2020](#) recante "*Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020*".

DECRETO-LEGGE N. 158 DEL 2 DICEMBRE 2020

E' stato pubblicato nella G.U. n. 299 del 2 dicembre 2020 il [Decreto Legge n. 158/2020](#) recante "*Disposizioni urgenti per fronteggiare i rischi sanitari connessi alla diffusione del virus COVID-19*", in vigore dal 3 dicembre 2020.

LEGGE 30 DICEMBRE 2020 N. 178 (LEGGE DI BILANCIO 2021)

Nel S.O. n. 46 della G.U. n. 322 del 30 dicembre 2020 è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2020 n. 178, recante "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*", in vigore dal 1° gennaio 2021.

DECRETO LEGGE N. 183 DEL 31 DICEMBRE 2020

E' stato pubblicato nella GU Serie Generale n. 323 del 31-12-2020, il [D.L. n. 183/2020](#) recante "*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del*

Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea”.

DECRETO LEGGE N. 2 DEL 14 GENNAIO 2021

E' stato pubblicato nella GU Serie Generale n.10 del 14-01-2021 il [D.L. n. 2/2021](#) recante *“Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento e prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e di svolgimento delle elezioni per l'anno 2021”.*

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 14 GENNAIO 2021

E' stato pubblicato nella GU Serie Generale n.11 del 15-01-2021 - Suppl. Ordinario n. 2, il [DPCM 14 gennaio 2021](#) recante *“Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 14 gennaio 2021 n. 2, recante «Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento e prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e di svolgimento delle elezioni per l'anno 2021»”.*

Le relative disposizioni si applicano **dal 15 gennaio al 5 marzo 2021.**

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

Il DPCM 14 gennaio 2021 conferma, riportandole nell'Allegato 9, le [Linee guida per la riapertura delle attività economiche, produttive e ricreative della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome](#) approvate l'8 ottobre 2020.

FOCUS SULLA SALUTE E SICUREZZA

PROTOCOLLI ANTI CONTAGIO PER LE IMPRESE EDILI

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

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

[Protocollo siglato, il 24 marzo, da tutte le parti sociali dell'edilizia recante linee guida per l'intero settore edile e relative procedure attuative emanate da CNCPT "Procedure attuative delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro del settore edile"](#)

FORMAZIONE

Con il DPCM 14 gennaio 2021, salve le eccezioni espressamente richiamate, è stato confermato che i corsi di formazione pubblici e privati possono svolgersi solo con modalità a distanza (art. 1, comma 10, lett. s).

Tra le eccezioni viene confermata la previsione volta a consentire in presenza gli esami di qualifica dei percorsi di IeFP, secondo le disposizioni emanate dalle singole Regioni, i corsi di formazione da effettuarsi in materia di salute e sicurezza, nonché l'attività formativa in presenza, ove necessaria, nell'ambito di tirocini, stage e attività di laboratorio, a condizione che siano rispettate le misure di cui al [Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione](#) pubblicato dall'INAIL.

Si sottolinea che i principi per lo svolgimento dell'attività di formazione sono presenti nelle confermate [Linee guida per la riapertura delle attività economiche, produttive e ricreative della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome](#) riportate nell'Allegato 9 al DPCM di cui trattasi.

In ordine alla formazione in materia di salute e sicurezza, si evidenzia che, secondo le indicazioni di Confindustria, per quanto la stessa possa svolgersi anche in presenza, a tutela del datore di lavoro e dei lavoratori, è opportuno verificare prima la possibilità di riprogrammare il corso e, in caso negativo, di tenerlo nelle modalità a distanza, lasciando l'ipotesi di formazione in presenza ad una soluzione residuale e limitata alle ipotesi nelle quali contenuti degli interventi e specifiche esigenze formative non ne consentano uno svolgimento adeguato se non in presenza.

Con una specifica FAQ il Ministero del lavoro ha sottolineato che *“per quanto riguarda la formazione da svolgere ex novo (ad esempio in caso di assunzione di nuovo personale, o nel caso di cambio di mansione, ovvero ancora nel caso dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro), si ritiene che la stessa non possa essere posticipata, ferma restando la possibilità di svolgere la formazione in videoconferenza se ne ricorrono i presupposti”* e, ancora, che *“si ritiene possibile erogare formazione in presenza, inclusa la parte pratica dei corsi, se le condizioni logistiche ed organizzative adottate dal soggetto responsabile delle attività formative siano in grado di assicurare il pieno rispetto di tutte le misure di prevenzione e contenimento del contagio individuate per la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

Ogni decisione (soprattutto l'individuazione del luogo nel quale svolgere l'eventuale formazione in presenza) quindi non può che dipendere dal datore di lavoro che rappresenta l'ultimo responsabile della sicurezza dei lavoratori.

Viene pertanto suggerito che le imprese svolgano prioritariamente formazione a distanza (laddove essa non sia rinviabile) e gli enti di formazione (laddove la decisione del datore di lavoro sia nel senso di ritenere non rinviabile e necessaria la formazione in presenza) presso le proprie sedi, a condizione che dispongano, secondo le linee guida delle Regioni, di organizzazione e spazi adeguati.

Si ricorda che, a seguito della predetta FAQ del dicastero, il Formedil ha diramato la [circolare n. 22/2020](#), con la quale è stato precisato che tutte le Scuole Edili/Enti unificati che dispongono degli spazi necessari e siano in grado di garantire le misure di prevenzione stabilite possono effettuare la formazione in presenza.

Si rammenta, inoltre, che il Ministero del lavoro, con successiva FAQ, a seguito di specifico [parere](#) del Comitato Tecnico Scientifico, ha ribadito come la formazione in materia di salute e sicurezza rivesta carattere di particolare importanza, anche in relazione a specifici obblighi previsti dalla normativa di settore.

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

- utilizzo di locali dotati di adeguata areazione;
- distanziamento fisico di almeno 1 metro;
- utilizzo della mascherina chirurgica;
- accessibilità all'igiene frequente delle mani;

- garanzia dell'igiene delle superfici; in particolare in presenza di utilizzo di macchine o attrezzature di lavoro, adeguata igienizzazione e disinfezione tra un utilizzo e l'altro secondo le specifiche indicazioni emanate dall'Istituto Superiore di Sanità.

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

ALTRI PROTOCOLLI UTILI

[PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL COVID – 19 NEL SETTORE DEL TRASPORTO E DELLA LOGISTICA](#)

[Protocollo ASSODIMI per i parchi noleggjo](#)

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

PROCEDURE DI SANIFICAZIONE

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

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

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

OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO CONTRO IL COVID- 19

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

In particolare, all'articolo suddetto, è stato previsto, in linea con quanto richiesto dall'ANCE, che *“Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087[1] del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Con tale norma sono stati circoscritti gli obblighi e le conseguenti responsabilità dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-1.

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

I datori di lavoro pubblici e privati non tenuti, ai sensi dell'art. 18, co. 1 lett. a), decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, alla nomina di un medico competente, fermo restando la possibilità di nominarne uno per la durata dello stato di emergenza, entro il nuovo termine del 31 dicembre 2020 possono fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail seguendo le istruzioni pubblicate nell'apposita sezione del portale istituzionale, raggiungibile dal seguente percorso <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/sorveglianza-sanitaria-eccezionale.html>

Le visite mediche, richieste ai sensi del menzionato articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, saranno svolte sulla base delle indicazioni contenute nella [circolare interministeriale 4 settembre 2020, n. 13](#) e secondo la disciplina di cui al citato disposto normativo.

All'esito della valutazione della condizione di fragilità, il medico esprimerà il giudizio di idoneità fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2, riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative.

Come previsto dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze del 23 luglio 2020, l'importo unitario per la singola prestazione resa dall'Inail, ai fini della sorveglianza sanitaria dei

lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio di cui al richiamato articolo 83, è pari a circa euro 50.

L'emissione delle fatture, relative alla prestazione effettuata dal medico della Struttura territoriale, sarà effettuata dalla Direzione regionale competente per territorio e il versamento dovrà essere eseguito dal datore di lavoro richiedente sul corrispondente conto corrente bancario gestito dalla stessa Direzione regionale e indicato nella medesima fattura.

L'art. 19 del cd. decreto Milleproroghe ha prorogato fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021, i termini delle citate disposizioni inerenti alla Sorveglianza sanitaria eccezionale.

FOCUS SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

NORME SPECIALI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO) E ASSEGNO ORDINARIO (ASO)

Premessa

L'accesso ai trattamenti di integrazione salariale per causali correlate all'emergenza Covid-19 è stato rifinanziato dalla Legge di Bilancio 2021 (legge n. 178/20, art. 1, commi 300 e ss.).

Pur apportando alcune significative modifiche alla relativa disciplina (come già accaduto in precedenza per le analoghe disposizioni del Decreto Agosto e del Decreto Ristori), la Legge di Bilancio fa riferimento ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO), assegno ordinario (ASO) e cassa integrazione in deroga (CIGD) di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del D.L. n. 18/20 (Decreto Cura Italia) e successive modifiche e integrazioni, ponendosi quindi in sostanziale continuità con la precedente legislazione emergenziale.

Le principali novità introdotte dal 1° gennaio 2021, rispetto ai citati Decreto Agosto e Decreto Ristori, riguardano l'assenza dell'onere di versamento del contributo addizionale, la platea dei lavoratori beneficiari e la differenziazione dell'arco temporale di fruibilità dei trattamenti di CIGO, da un lato, e dei trattamenti di ASO e CIGD, dall'altro.

Si precisa che, alla data di pubblicazione della presente Guida, non sono state ancora fornite dall'INPS indicazioni operative riguardanti specificamente le suddette disposizioni della Legge di Bilancio. Nell'illustrazione che segue si fa pertanto riferimento, laddove necessario, alle istruzioni già emanate con riferimento alle analoghe disposizioni del Decreto Agosto e del Decreto Ristori.

Richiedenti

Per i trattamenti di CIGO: 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.

Per i trattamenti di ASO: datori di lavoro (non rientranti in un settore per il quale sia applicabile l'istituto della Cassa integrazione guadagni ordinaria), iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS), che occupano mediamente più di 5 dipendenti e che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Durata del trattamento e arco temporale di fruibilità

Durata massima di 12 settimane.

Eventuali periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti ai sensi del Decreto Ristori, collocati, anche parzialmente, dopo il 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle suddette 12 settimane.

L'arco temporale in cui possono collocarsi le predette 12 settimane differisce in base al tipo di intervento richiesto:

- per i trattamenti di CIGO: nel periodo compreso tra 1° gennaio e 31 marzo 2021;
- per i trattamenti di ASO: nel periodo compreso tra 1° gennaio e 30 giugno 2021.

Beneficiari

Lavoratori in forza al 1° gennaio 2021, anche se assunti dopo il 25 marzo 2020.

Causale di intervento

Emergenza COVID-19 (come espressamente previsto dall'art. 19 del D.L. n. 18/20, richiamato dall'art. 1 comma 300 della legge n. 178/20).

Per quanto riguarda la causale da indicare nell'istanza telematica da inviare all'INPS, si rinvia necessariamente alle indicazioni che saranno fornite dall'Istituto con specifico riferimento alle disposizioni della citata legge n. 178/20.

Contributo aggiuntivo

Non è previsto l'onere del contributo aggiuntivo.

Procedura sindacale

Non trova applicazione la procedura prevista e disciplinata dalla legislazione ordinaria (art. 14 del d. lgs. n. 148/15), fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva (art. 19 comma 2 del D.L. n. 18/20 e s.m.i.).

Una volta trasmessa la suddetta comunicazione preventiva, non sussiste obbligo di consultazione ed esame congiunto, se non richiesto dalle Organizzazioni Sindacali entro i tre giorni successivi.

Con l'Accordo sottoscritto dalle parti sociali il 23 marzo 2020 è stata condivisa, con riferimento ai trattamenti di CIGO 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 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 citato art. 19 comma 2 del D.L. n. 18/20 potranno essere assolti attraverso la modulistica appositamente predisposta dagli uffici Ance, riportata in calce al presente capitolo.

Domanda di concessione del trattamento

Alla domanda di concessione del trattamento, che non deve essere corredata né dalla relazione tecnica né dall'informativa o eventuale verbale di esame congiunto, va allegato esclusivamente l'elenco nominativo dei lavoratori destinatari del trattamento.

Compilando l'apposito campo presente nel modulo di domanda, il datore di lavoro deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di aver eseguito gli adempimenti in materia di informazione e consultazione sindacale, senza dover presentare alcuna documentazione probatoria.

Termini per la presentazione dell'istanza e dei dati di pagamento

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

L'azienda può anticipare la prestazione, per poi recuperarne a conguaglio i relativi importi una volta ricevuto dall'INPS il provvedimento di concessione, oppure può richiedere il pagamento diretto da parte dell'Istituto, senza l'obbligo di produrre la documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Nel caso di pagamento diretto, è possibile richiedere l'anticipazione da parte dell'INPS del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo (tale opzione è prevista in automatico nel modulo di domanda, per cui deve essere deselezionata se l'azienda non intende avvalersene). In questo caso le domande devono essere presentate entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione della suddetta anticipazione. L'INPS autorizza l'accoglimento della domanda e dispone l'anticipazione del pagamento del 40% del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.

Fermo restando quanto sopra, nel caso di pagamento diretto (con o senza anticipazione del 40%), l'azienda deve poi inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. Decorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi restano a carico del datore di lavoro inadempiente (di conseguenza, le somme eventualmente erogate ai lavoratori a titolo di anticipazione del 40% saranno considerate indebite e recuperate in capo all'azienda).

Ulteriori disposizioni derogatorie

- I periodi richiesti con la causale Covid-19 non rientrano nel computo del limite delle 52 settimane nel biennio mobile, del limite dei 30 mesi nel quinquennio mobile (24 mesi per le imprese non rientranti nel settore edile e lapideo), previsto per il computo della durata massima complessiva dei trattamenti, e del limite di 1/3 delle ore lavorabili.
- Per l'individuazione dei lavoratori destinatari dei trattamenti, non si applica il requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro.
- Con specifico riferimento al trattamento di assegno ordinario (ASO), inoltre:
 - ✓ ne sono destinatari anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che occupino mediamente più di 5 dipendenti (anziché più di 15);
 - ✓ i periodi richiesti con la causale Covid-19 non rientrano nel computo del limite delle 26 settimane in un biennio mobile.

Invece, non risulta derogato, e deve considerarsi quindi applicabile anche ai trattamenti di integrazione salariale richiesti per causali correlate all'emergenza Covid-19, l'art. 7 del d. lgs. n. 148/15, il quale dispone che il conguaglio (o la richiesta di rimborso) delle integrazioni salariali corrisposte ai lavoratori da parte del datore di lavoro deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del

periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

Infine, resta fermo che le quote di TFR maturate dai lavoratori durante i periodi di integrazione salariale (anche con causale Covid-19) sono a carico del datore di lavoro.

Cassa integrazione ordinaria per aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria

Ai sensi dell'art. 20 del D.L. n. 18/20, alle aziende che hanno già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario è riconosciuta la possibilità di presentare domanda di trattamento ordinario, a condizione che rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla CIGO.

Tale domanda di CIGO deve essere presentata all'INPS entro il medesimo termine di decadenza sopra indicato. Nell'istanza va inserita un'apposita causale, in cui viene espressamente citata anche la "sospensione CIGS", per la quale si rinvia necessariamente alle indicazioni che saranno fornite dall'Istituto con specifico riferimento alle disposizioni della Legge di Bilancio.

La concessione del trattamento ordinario sospenderà e sostituirà il trattamento di integrazione straordinario già in corso, nei limiti dei periodi riconosciuti a titolo di causale COVID – 19.

La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, in sostituzione di quello straordinario, è subordinata ad un provvedimento di sospensione da parte del Ministero del Lavoro della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata. Tale provvedimento indicherà la nuova data di decorrenza della CIGS a seguito della sospensione. A tal fine, l'azienda deve presentare apposita istanza ai competenti uffici ministeriali.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

I datori di lavoro del settore privato, che non rientrino nel campo di applicazione della normativa emergenziale in materia di cassa integrazione ordinaria o di assegno ordinario del FIS, possono richiedere trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD), per la durata massima di 12 settimane fruibili nell'arco temporale dal 1° gennaio al 30 giugno 2021.

L'istanza, da inviare esclusivamente all'INPS, deve essere preceduta dalla definizione di un accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che può essere concluso anche in via telematica. I datori di lavoro che

occupano fino a 5 dipendenti sono esonerati dalla definizione del predetto accordo sindacale.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione del trattamento ai lavoratori, è previsto esclusivamente il pagamento diretto da parte dell'Istituto.

Per quanto riguarda lavoratori beneficiari, causale di intervento, assenza del contributo addizionale, termini decadenziali di trasmissione all'INPS delle domande di concessione e dei dati di pagamento, anticipazione del 40% del trattamento da parte dell'Istituto, si rinvia a quanto sopra illustrato con riferimento ai trattamenti di CIGO e ASO.

FACSIMILE 1 (per CIGO)

Intestazione Azienda

Spett.li
OO.SS.

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

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

contrazione

sospensione

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 dell'art. 19 co. 2 del D.L. n. 18/20 e s.m.i., la necessità di

attivare

prorogare

l'intervento della Cig ordinaria con causale "Emergenza COVID 19", prevista e disciplinata dall'art. 1 comma 300 della legge n. 178/20 e dall'art. 19 del D.L. n. 18/20 e s.m.i.

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 prevista di ____ settimane, con decorrenza dal ____ al ____

E' prevista la rotazione oppure

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

(Ripetere per il numero di unità produttive interessate)

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

Luogo _____ data _____

Firma

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.

di un periodo di C.I.G.O. in ragione della sospensione/contrazione dell'attività lavorativa presso le seguenti unità produttive:

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

Il ricorso alla CIGO prevederà presso la suddetta unità produttiva la sospensione/riduzione dal lavoro per n. ___ dipendenti, di cui n. ___ operai e n. ___ impiegati, per la durata di _____ settimane, decorrenti dal _____ al _____

La CIGO verrà utilizzata con meccanismi di rotazione senza rotazione In questo ultimo caso per il seguente motivo _____

(Ripetere per il numero di unità produttiva interessate)

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

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

Letto confermato e sottoscritto

Luogo _____ data _____

Firme

FOCUS SU INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE ED ESONERI CONTRIBUTIVI

INCENTIVO PER ASSUNZIONE DI GIOVANI

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, la Legge di Bilancio 2021 prevede che, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge n. 205/17 (Legge di Bilancio 2018) è riconosciuto nella misura del 100%, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento a soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto 36 anni di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi, elevati a 48 per i datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del d. lgs. n. 150/15, il suddetto esonero spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Le disposizioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2021 non si applicano alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni di cui all'art. 1, comma 106 e comma 108, della legge n. 205/17 (che disciplinano rispettivamente un esonero contributivo in caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e un esonero contributivo in caso di assunzione a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione).

Il beneficio previsto è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea n. 1863/2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID- 19», alle condizioni ivi previste, e la sua efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

INCENTIVO PER ASSUNZIONE DI DONNE

Nell'ambito delle risorse del Programma *Next Generation EU*, per le assunzioni di donne effettuate nel biennio 2021-2022, la Legge di Bilancio 2021 ha stabilito, in via sperimentale, che l'esonero contributivo già previsto dall'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012 a favore del datore di lavoro, sia riconosciuto nella misura del 100%, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Si ricorda che i citati commi da 9 a 11 dell'art. 4 della legge n. 92/12 riguardano i seguenti soggetti:

- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE o con una professione o di un settore economico caratterizzati da un determinato tasso di disparità uomo/donna, individuati annualmente con apposito decreto;
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Le assunzioni dovranno comportare un incremento occupazionale netto. Quest'ultimo va calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea n. 1863/2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID- 19», alle condizioni ivi previste, e la sua efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

DECONTRIBUZIONE SUD

L'agevolazione contributiva per l'occupazione operante per i rapporti di lavoro aventi sede nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia – introdotta per il periodo dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020 dall'art. 27 comma

1 del D.L. n. 104/20 convertito con modificazioni dalla legge n. 126/20 (Decreto Agosto) – è stata estesa fino al 31 dicembre 2029.

La misura dell’esonero contributivo resta pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro fino al 31 dicembre 2025, per scendere poi al 20% negli anni 2026-2027 e al 10% negli anni 2028-2029.

Per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2021, l’agevolazione è concessa nel rispetto delle condizioni del “Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza Covid-19”, di cui alla Comunicazione della Commissione Europea C/2020/1863 e s.m.i.

Per il periodo dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029, l’agevolazione è concessa previa autorizzazione della Commissione Europea e nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato applicabile.

Si ricorda che, come precisato dall’INPS con la circolare n. 122 del 22 ottobre 2020 ([cfr. comunicazione Ance del 26 ottobre 2020](#)), per sede di lavoro si intende l’unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori.

L’Istituto ha previsto altresì una specifica procedura da seguire (illustrata nella medesima circolare) per garantire la legittima fruizione dell’agevolazione da parte del datore di lavoro, avente sede legale in una regione diversa da quelle di cui sopra, con riferimento a rapporti di lavoro subordinato la cui prestazione si svolge in una unità operativa ubicata nelle suddette regioni.

L’esonero spetta per tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, purché sussista il requisito geografico sopra indicato.

Come indicato dall’INPS nella medesima circolare, l’esonero risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER CAUSALI CORRELATE ALL’EMERGENZA COVID-19

La Legge di Bilancio 2021 ha previsto che i datori di lavoro che non richiedano i trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19 disciplinati dalla medesima legge possono accedere all’esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (esclusi premi e contributi INAIL), di cui all’art. 3 del D.L. n. 104/20 convertito con modificazioni dalla legge n. 126/20, per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile.

D'altra parte, i datori di lavoro che abbiano richiesto l'analogo esonero contributivo ai sensi del Decreto Ristori (art. 12 comma 14 del D.L. n. 137/20, convertito con modificazioni dalla legge n. 176/20) possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare istanza di concessione dei trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19 disciplinati dalla Legge di Bilancio.

L'efficacia delle suddette misure è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea e il beneficio ivi previsto è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione recante il "Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza Covid-19" e nei limiti e condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

SANEDIL

FONDO NAZIONALE DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DELL'EDILIZIA

Al [Fondo Sanedil](#) è stato demandato, con l'accordo nazionale del 23 marzo 2020, 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.

Contestualmente all'avvio delle prestazioni sanitarie, il Fondo Sanedil ha definito un programma per la diffusione e promozione della propria mission istituzionale.

In tale ambito, il Fondo ha predisposto e trasmesso alle Associazioni costituenti una serie di materiali informativi, tra cui, oltre a locandine e poster, la Guida e la Mini Guida sia per il Piano Sanitario BASE che per il Piano Sanitario PLUS ([cfr. comunicazione Ance dell'8 ottobre u.s.](#)).

E' stata inoltre avviata una campagna radiofonica con la quale è stato trasmesso da emittenti nazionali e locali un apposito [spot promozionale](#) (cfr. [comunicazione Ance del 30 novembre 2020](#)).

Sulla base di quanto convenuto con la compagnia assicurativa Unisalute, dal 1° dicembre 2020 e fino al 30 giugno 2021, il Fondo Sanedil ha aggiunto alle garanzie Covid-19, senza costi a carico dei lavoratori iscritti, due ulteriori prestazioni funzionali al contenimento dell'emergenza sanitaria: "Test sierologico quantitativo per la ricerca degli anticorpi anti-sars-cov-2" e "Tampone a seguito di test sierologico positivo" (cfr. [comunicazione Ance del 30 novembre 2020](#)).

Con specifiche circolari della Cnce sono state rese disponibili le FAQ relative all'operatività del Fondo (cfr. da ultimo [comunicazioni Ance del 9 novembre](#) e del [20 novembre 2020](#)).

Ogni informazione utile sul Fondo è disponibile sul portale www.fondosanedil.it.

FOCUS IN MATERIA DI LAVORO

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI

La L. n. 178/2020, Legge di Bilancio 2021, ha prorogato la sospensione, fino al 31 marzo 2021, delle procedure di cui agli articoli 4¹, 5² e 24³ della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché delle procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

Resta, altresì, preclusa fino alla suddetta data, al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604⁴, nonché le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Confermato, inoltre, che le suddette preclusioni e sospensioni non si applicano nelle seguenti ipotesi:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile;
- accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22;

¹ Procedura per la dichiarazione di mobilità

² Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese

³ Norme in materia di riduzione del personale

⁴ Norme sui licenziamenti individuali

- licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDI E BONUS

Il d.l. n. 104/2020 (art. 21-bis come innovato dalla legge di conversione n. 126/2020 e poi dal d.l. n. 137/2020), riconosce, per periodi compresi entro il 31 dicembre 2020, ai genitori lavoratori dipendenti (anche affidatari o collocatari di minore), alternativamente tra loro, nelle ipotesi in cui non può essere svolto il lavoro agile (possibile per figli minori fino a 16 anni) e comunque in alternativa a tale modalità, la facoltà di fruire del congedo COVID-19 per quarantena del figlio convivente, minore di anni 14, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Per la fruizione di tale congedo (esclusivamente giornaliera e non anche oraria), in tutti i casi di contatto richiamati, la quarantena deve essere disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente.

Il congedo per quarantena disposto per contatto verificatosi nei luoghi individuati diversi dal plesso scolastico è fruibile e indennizzabile solo a decorrere dal 14 ottobre 2020 (data di entrata in vigore della legge n. 126/2020), anche a fronte di provvedimenti di quarantena disposti prima di tale data.

Ai lavoratori dipendenti, sempre in alternativa al lavoro agile, è riconosciuta, altresì, la facoltà di avvalersi del congedo COVID-19 per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente, minore di anni 14, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche. Tale congedo è fruibile e indennizzabile solo a partire dal 29 ottobre 2020 (data di entrata in vigore del d.l. n. 137/2020).

Per la fruizione dei suddetti periodi di congedo, coperti da contribuzione figurativa, è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione (calcolata ai sensi dell'articolo 23 del d.lgs. n. 151/2001).

Ai genitori di figli tra i 14 e i 16 anni è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro senza retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i giorni in cui un genitore fruisce dei congedi richiamati o svolge lavoro agile, anche ad altro titolo, o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure per il medesimo figlio, ma potrà invece fruirne per altri figli minori di 16 anni avuti da altri soggetti che non stiano fruendo a loro volta di una delle misure citate.

Le istruzioni relative alla fruizione del c.d. congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli minori e per sospensione dell'attività didattica dei figli in presenza, sono state fornite dall'Inps con le [circolari n. 116/2020](#) e [n. 132/2020](#).

L'art. 22-bis del d.l. n. 137/2020, limitatamente alle c.d. Regioni rosse, riconosce inoltre ai genitori lavoratori dipendenti, alternativamente tra loro, un congedo straordinario fruibile, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, per l'intera durata della sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado (per le sole classi seconde e terze). Per tale congedo è prevista, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, nonché la copertura della contribuzione figurativa.

Il congedo straordinario è riconosciuto ai genitori anche per la sospensione della didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, frequentati dai figli con disabilità in situazione di gravità⁵, indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza.

Le relative istruzioni sono state fornite dall'Inps con la [circolare n. 2/2021](#).

In caso di sospensione della didattica in presenza e nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile è prevista la possibilità di richiedere "bonus baby-sitting", da erogarsi con il sistema del libretto Famiglia. Nel merito, apposite istruzioni sono state fornite da ultimo con il [messaggio Inps n. 101/2021](#).

⁵ Ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, è riconosciuto il diritto allo smart-working fino al 30 giugno 2021 anche in assenza degli accordi individuali.

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

Si rinvia al documento allegato.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI "SMART WORKING"

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

Sul punto si segnala che, da ultimo, il D.L. n. 183/2020, c.d. "decreto milleproroghe" ha disposto la proroga fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo, delle disposizioni in materia di "smart working" di cui all'articolo 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020.

Pertanto, sino a tale data, sarà prorogato il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, nonché la possibilità per i datori di lavoro privati di attivare tale modalità di lavoro, anche in assenza degli accordi individuali previsti, fermo restando il rispetto della normativa.

Si evidenzia, infine, che la Legge di bilancio 2021 (legge n. 178/2020, art. 1, comma 481), ha disposto la proroga fino alla data del 28 febbraio 2021 della previsione del comma 2-bis dell'art. 26 del d.l. n. 18/2020 che stabilisce per i lavoratori fragili lo svolgimento di norma della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

TRASFERTE

Il DL n. 2/2021, le cui disposizioni sono in vigore dal 14 gennaio scorso (giorno della sua pubblicazione in G.U), ha previsto l'introduzione di specifici divieti agli spostamenti, fatti salvi quelli motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero per motivi di salute nonché il rientro alla propria residenza, domicilio o abitazione.

In particolare, **dal 16 gennaio 2021 al 15 febbraio 2021**, è stato confermato il divieto, già in vigore, di ogni spostamento tra Regioni o Province autonome diverse, fatti salvi

quelli motivati da comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità o motivi di salute. È comunque consentito il rientro alla propria residenza, domicilio o abitazione.

Confermate, inoltre, dal **16 gennaio 2021 al 5 marzo 2021**, sull'intero territorio nazionale, le misure adottate con i provvedimenti di cui all'articolo 2, commi 1 e 2, del D.L. n. 19/2020, tra cui le seguenti:

- è consentito, una sola volta al giorno, spostarsi verso un'altra abitazione privata abitata, tra le 5.00 e le ore 22.00, a un massimo di due persone. Tale spostamento può avvenire all'interno della stessa Regione, in area gialla, e all'interno dello stesso Comune, in area arancione e in area rossa;
- in caso di limitazione della mobilità in ambito territoriale comunale, sono comunque consentiti gli spostamenti dai comuni con popolazione non superiore a 5.000 abitanti e per una distanza non superiore a 30 chilometri dai relativi confini, con esclusione in ogni caso degli spostamenti verso i capoluoghi di provincia.

E' stata, inoltre, istituita un'area nella quale si collocano le Regioni (individuate con Ordinanza del Ministro della salute) con uno scenario di "tipo 1", un livello di rischio "basso" e una incidenza dei contagi, per tre settimane consecutive, inferiore a 50 casi ogni 100.000 abitanti (c.d. "area bianca"). In tale area non si applicano le misure restrittive previste per le aree gialle, arancioni e rosse e le attività si svolgono secondo specifici protocolli individuati con appositi DPCM.

Il DPCM 14 gennaio 2021, di attuazione del DL n. 2/2021 che sostituisce il DPCM 3 dicembre 2020 ha introdotto una serie di disposizioni che si applicano dal 15 gennaio al 5 marzo 2021.

In particolare, è stato confermato il divieto di spostamenti dalle ore 22,00 alle ore 5,00 del giorno successivo, fatta eccezione per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative, da situazioni di necessità ovvero per motivi di salute. E' in ogni caso fortemente raccomandato, per la restante parte della giornata, di non spostarsi, con mezzi di trasporto pubblici o privati, salvo che per esigenze lavorative, di studio, per motivi di salute, per situazioni di necessità o per svolgere attività o usufruire di servizi non sospesi.

INGRESSO DEI LAVORATORI DALL'ESTERO

Per quanto riguarda le limitazioni agli spostamenti da e per l'estero (art. 6), Il DPCM 14 gennaio 2021, in cui si segnala alla lettera f) del comma 1, l'eliminazione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del nord, in merito agli obblighi di dichiarazione in occasione dell'ingresso in Italia dall'estero (art. 7) e agli obblighi e alla procedura per la

sorveglianza sanitaria e l'isolamento fiduciario cui deve sottoporsi chi entra in Italia da determinati Paesi (art. 8), ha riprodotto sostanzialmente la disciplina già contenuta nei precedenti DPCM.

Il DPCM ha modificato gli elenchi dei Paesi per i quali si prescrivono limiti e obblighi differenziati in ragione del livello di rischio epidemiologico connesso agli spostamenti da e verso gli stessi (Allegato 20 del DPCM), come di seguito:

Elenco A : Repubblica di San Marino, Stato della Città del Vaticano.

Elenco B: Stati e territori a basso rischio epidemiologico, individuati, tra quelli di cui all'elenco C, con ordinanza adottata ai sensi dell'articolo 6, comma 2.

Elenco C: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca (incluse isole Faer Oer e Groenlandia), Estonia, Finlandia, Francia, (inclusi Guadalupa, Martinica, Guyana, Riunione, Mayotte ed esclusi altri territori situati al di fuori del continente europeo), Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi (esclusi territori situati al di fuori del continente europeo), Polonia, Portogallo (incluse Azzorre e Madeira), Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna (inclusi territori nel continente africano), Svezia, Ungheria, Islanda, Norvegia, Liechtenstein, Svizzera, Andorra, Principato di Monaco.

Elenco D: Australia, Giappone, Nuova Zelanda, Repubblica di Corea, Ruanda, Singapore, Thailandia, nonché gli ulteriori Stati e territori a basso rischio epidemiologico, individuati, tra quelli di cui all'elenco E, con ordinanza adottata ai sensi dell'articolo 6, comma 2.

Elenco E: Tutti gli Stati e territori non espressamente indicati in altro elenco.

Si rileva, inoltre, che il suddetto DPCM ha esteso, **fino al 5 marzo 2021**, l'efficacia delle disposizioni dell'Ordinanza 9 gennaio 2021 del Ministro della salute recante *“Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, in materia di ingressi dal Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

Sono, pertanto, vietati l'ingresso e il transito nel territorio nazionale alle persone che, nei quattordici giorni antecedenti alla presente ordinanza, hanno soggiornato o transitato nel Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del nord.

L'ingresso e il traffico aereo dal Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del nord sono consentiti a condizione che i soggetti non manifestino sintomi da COVID-19, abbiano la residenza anagrafica in Italia da data anteriore al 23 dicembre 2020 ovvero un motivo di assoluta necessità comprovato mediante dichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000.

INDICAZIONI IN MATERIA DI PRIVACY

E' disponibile, sul portale dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, 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 fornito chiarimenti specifici anche in merito al contesto lavorativo.