



Gatti Pavesi Bianchi

COVID-19 Update

Diritto del Lavoro

COVID-19 - MEMORANDUM

(riassunto delle previsioni normative applicabili in Italia - aggiornato al 22 maggio 2020)

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.L. 6/2020, DPCM 8 marzo 2020, DPCM 9 marzo 2020, DPCM 11 marzo 2020, Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid - 19 - sottoscritto il 24 aprile 2020 da Confindustria, Confapi, Confartigianato e CGIL - CISL - UIL (il "Protocollo"), D.L. 17 marzo 2020 n. 18 convertito in legge con L. 27 del 24 aprile 2020, DPCM 22 marzo 2020, D.L. 25 marzo 2020 n. 19, DPCM 1 aprile 2020, D.L. 8 aprile 2020 n. 23, DPCM 10 aprile 2020, DPCM 26 aprile 2020, D.L. 16 aprile 2020 n. 33, DPCM 17 maggio 2020 e D.L. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio).

Si continuano ad applicare le misure di contenimento più restrittive adottate dalle Regioni, anche d'intesa con il Ministro della salute, relativamente a specifiche aree del territorio regionale.

2. MISURE DI SICUREZZA

Zona: tutto il territorio nazionale

Durata di efficacia delle misure: a partire dal 18 maggio e fino alla durata dell'emergenza (a scaglioni temporali, come meglio illustrato di seguito).

Argomenti	Disposizioni e note operative di D.L. 33/2020, Decreto Rilancio e DPCM 17 maggio 2020	Disposizioni e note operative del Protocollo ¹
Spostamenti sul territorio	A partire dal 18 maggio 2020 sono rimossi divieti di spostamento sul territorio di ogni regione (ed entro lo stesso). Fino al 3 giugno 2020 sono consentiti gli spostamenti al di fuori della	Il Protocollo suggerisce di incentivare forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso di mezzi privati e navette.

¹ Il Protocollo in questione si riferisce alla generalità dei datori di lavoro; specifiche previsioni relative ai settori di costruzioni, trasporti e logistica sono disciplinate da separati protocolli che in larga parte riprendono le medesime misure.

	<p>regione in cui ci si trova esclusivamente se motivati da:</p> <ul style="list-style-type: none">• comprovate esigenze lavorative;• situazioni di necessità;• motivi di salute <p>Fino al 3 giugno è fatto divieto a tutte le persone fisiche di trasferirsi o spostarsi con mezzi di trasporto pubblici o privati all'estero, salvo che per comprovate esigenze lavorative, di assoluta urgenza ovvero per motivi di salute.</p> <p>È in ogni caso consentito rientrare presso il proprio domicilio/residenza.</p> <p><u>L'esistenza di una delle eccezioni di cui sopra che giustificano gli spostamenti deve essere attestata mediante autodichiarazione</u>, che potrà essere resa anche al momento di eventuali controlli attraverso la compilazione di moduli forniti dalle forze di polizia.</p> <p>Per quanto riguarda gli <u>spostamenti per “comprovate esigenze lavorative”, sembrerebbe che qualsiasi necessità lavorativa possa giustificarli, quindi sia il tragitto casa/lavoro, che gli spostamenti presso clienti o altri luoghi in cui debbano essere effettuate attività lavorative.</u></p> <p>Rimane fermo il divieto assoluto di circolazione per coloro che sono soggetti alla misura della quarantena obbligatoria per accertato Covid-19.</p> <p><i>Suggerimento:</i> Si suggerisce in ogni caso di consegnare ai lavoratori che avessero necessità di spostarsi per esigenze lavorativa una dichiarazione del datore di lavoro che attesti la sussistenza delle “esigenze lavorative”,</p>	
--	---	--

	<p>così che possa essere esibita dai lavoratori in caso di controlli e conservata per eventuali successive verifiche sulle autocertificazioni rilasciate.</p> <p><i>Nota:</i> le disposizioni di cui sopra possono essere modificate (anche in senso più restrittivo) da provvedimenti emessi dalle autorità regionali/delle province autonome.</p>	
Responsabilità penale/amministrativa	<p>In caso di violazione delle disposizioni di cui sopra e salvo che il fatto non costituisca reato diverso da quello di cui all'art. 650 c.p., , si applicherà una sanzione amministrativa in denaro (da 400 a 3.000 euro). Se la violazione avviene mediante l'utilizzo di un veicolo le sanzioni possono arrivare fino a 4.000 euro. Le sanzioni sono raddoppiate in caso di reiterazione. Nel caso in cui la violazione riguardi l'esercizio di attività economiche, può essere applicata la sanzione della sospensione (anche preventiva) da 5 a 30 giorni.</p> <p>La violazione della quarantena obbligatoria in caso di accertato Covid-19 costituisce reato ai sensi dell'art. 452 c.p. "Delitti colposi contro la salute pubblica", che prevede la reclusione fino ad un massimo di 12 anni in determinate ipotesi).</p>	<p>Idem</p> <p>La mancata adozione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione può comportare la sospensione dell'attività fino a quando non vengano implementate tutte le misure ivi descritte.</p>
Trasporto e consegna merci	<p><u>Consentito</u>, adottando però tutte le misure organizzative idonee a proteggere i lavoratori addetti al trasporto.</p> <p>Le attività di trasporto devono essere svolte nel rispetto del Protocollo o di eventuali protocolli specifici per il settore di riferimento.</p>	<p><u>Il datore di lavoro deve regolare le modalità di accesso dei fornitori esterni come segue:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • individuare procedure di ingresso, transito ed uscita per l'accesso di fornitori esterni che prevedano modalità, percorsi e tempistiche predefinite al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti; • gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi nei limiti del possibile e in ogni caso mantenere distanza di un metro; • vietare l'accesso agli uffici;

		<ul style="list-style-type: none"> • individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedendo il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera; • ridurre al massimo, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori esterni quali, ad esempio, imprese di pulizia e manutenzione ai cui dovranno essere applicate le misure di sicurezza che precedono; • nel servizio di trasporto organizzato dall'azienda (ad es. navetta) deve essere garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento.
Obbligo di chiusura uffici/stabilimenti	<p>Sono riprese tutte le attività economico/industriali, fatta eccezione per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bagni, stabilimenti termali e impianti sciistici (riapertura da stabilire); • palestre e piscine (che riapriranno - salvo diverse disposizioni - il 25 maggio 2020); • cinema e teatri (che riapriranno - salvo diverse disposizioni - il 15 giugno 2020). 	<p><i>Nota:</i> le disposizioni eventualmente incluse nel Protocollo in tal senso si devono ritenere superate dalle disposizioni dei più recenti Decreti.</p>
Comportamenti sul luogo di lavoro	<p>Le attività economiche dovranno essere svolte nei limiti delle prescrizioni sanitarie e nel rispetto dei contenuti del Protocollo (ovvero di qualunque ulteriore protocollo emesso con riferimento ad ogni specifico settore).</p> <p>La violazione di tali misure, ferma restando l'applicazione di eventuali sanzioni, può determinare la sospensione dell'attività fino all'implementazione delle misure stesse.</p> <p>Gli esercizi commerciali di vendita al dettaglio così come gli esercizi commerciali che svolgono servizi per la persona, i bar i ristoranti, etc. possono essere ripresi a condizione che le regioni accertino l'effettiva fattibilità di tale riapertura e sempre nel rispetto delle misure di sicurezza e con garanzia di distanza interpersonale di almeno un metro.</p>	<p>Il datore di lavoro dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> • disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile, o comunque a distanza; • procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi; • valutare di posizionare in uffici inutilizzati/sale riunioni quei lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature e che possono lavorare da soli; • predisporre il riposizionamento delle posizioni lavorative adeguatamente distanziate tra loro negli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente; • assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili.

	<p>accessi dilazionati e divieto di sostare all'interno dei locali più del tempo necessario all'acquisto dei beni/svolgimento dei servizi.</p> <p>Specifiche disposizioni sono previste per la riapertura di (i) esercizi commerciali di vendita al dettaglio, (ii) esercizi commerciali che svolgono servizi per la persona, (iii) bar, ristoranti, etc., (iv) stabilimenti balneari e (v) strutture di accoglienza (hotel, alberghi, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • favorire orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa); • Dove possibile, dedicare una porta di entrata e una porta di uscita dai locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni; • Limitare al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali gli spostamenti all'interno dell'azienda. <p>Il datore di lavoro potrà inoltre riarticolare l'orario di lavoro ridefinendolo in maniera differenziata.</p> <p>Le aziende dovranno adottare il Protocollo e quindi il datore di lavoro dovrà porre in essere le seguenti attività:</p> <p>a) informare tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda in merito alle disposizioni delle Autorità. Le informazioni in particolare devono riguardare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria; • divieto di accedere o permanere in azienda per chi negli ultimi 14 giorni, ha avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o proviene da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS, ovvero se sussistono le condizioni di pericolo di cui al precedente punto (ad es. sintomi di influenza, temperatura oltre 37,5, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc.) e obbligo di doverlo dichiarare in caso suddette condizioni sopravvengano dopo l'ingresso²;
--	---	---

² Qualora si richieda il rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al COVID-19, il Protocollo richiede di prestare attenzione alla disciplina sul trattamento dei dati personali, poiché l'acquisizione della dichiarazione costituisce un trattamento dati. A tal fine, si applicano le indicazioni che precedono e, nello specifico, si suggerisce di raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19. Ad esempio, se si richiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al COVID-19, occorre astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva. Oppure, se si richiede una dichiarazione sulla provenienza da zone a rischio epidemiologico, è necessario astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alle specificità dei luoghi

		<ul style="list-style-type: none"> • per i lavoratori già soggetti a Covid-19, obbligo di comunicare e inviare al datore di lavoro la certificazione medica da cui risulti l'avvenuta negativizzazione; • l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (e.g. distanza interpersonale di almeno 1 metro, lavaggio mani, etc.); • l'impegno a informare tempestivamente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa. <p>b) adottare le seguenti misure per pulire e sanificare i locali aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sanificazione straordinaria alla riapertura per tutte le aziende che si trovano nelle zone geografiche a maggiore endemia; • assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago; • nel caso di presenza di una persona positiva al COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si deve procedere alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione; • garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti in ogni locale aziendale; • è facoltà del datore di lavoro organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga). <p>c) adottare tutte le precauzioni igieniche personali e mettere a disposizione dispositivi di protezione individuale, come meglio di seguito specificato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • adottare tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani per cui è raccomandata una frequente pulizia con acqua e sapone;
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • il datore di lavoro deve mettere a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani (anche a mezzo di dispenser e sempre in linea con le disposizioni dell'OMS); • fare in modo che le mascherine vengano utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità (ad es. da utilizzare solo in caso di raffreddore o di contatto con persone influenzate) e <u>in caso di attività lavorativa a distanza inferiore di un metro</u> (unitamente a guanti, occhiali, tute, cuffie, camici etc.) • fare in modo che i dispositivi di cui al precedente punto siano conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie; <p>d) gestire gli spazi comuni aziendali come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contingentare gli accessi agli spazi comuni, con la previsione di (i) ventilazione continua dei locali, (ii) tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e (iii) mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra gli occupanti; • provvedere alla organizzazione/rimodulazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi; • garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack; • i lavoratori dovranno indossare mascherine chirurgiche nelle aree comuni.
<p>Aziende terze (e.g. appaltatori, fornitori servizi, etc.)</p>	<p>NA</p>	<p>Le norme del Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri all'interno dei siti del committente. Il committente ha l'obbligo di fornire all'appaltatore idonea informativa circa gli obblighi contenuti nel protocollo.</p> <p>L'appaltatore informa immediatamente il committente nel caso in cui propri dipendenti dovessero risultare positivi al Covid-19. Appaltatore e committente collaborano in tal caso con le autorità sanitarie.</p>

<p>Controlli sanitari</p>	<p>I datori di lavoro devono assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare maggiore rischiosità.</p> <p>I datori di lavoro che non hanno nominato un medico competente (ex art. 18 D. Lgs. 81/2008) possono (i) nominarne uno temporaneamente per tutta la durata dell'emergenza oppure (ii) avvalersi dei servizi sanitari locali in tal senso.</p> <p>L'inidoneità alla mansione accertata dal medico competente nell'ambito della suddetta sorveglianza non può in ogni caso giustificare il recesso da parte del datore di lavoro.</p>	<p>La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute e privilegiando le visite preventive.</p> <p>Nel periodo di emergenza, il datore di lavoro deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • privilegiare le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia; • far proseguire la sorveglianza sanitaria periodica deve proseguire; • collaborare con il medico competente e le RLS/RLST; <p>Il medico competente deve segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti a cui l'azienda deve fare seguire idonea tutela nel rispetto della privacy (questo anche in fase di riapertura).</p> <p>Secondo il Protocollo, il datore di lavoro <u>può, prima dell'accesso al luogo di lavoro sottoporre il personale a rilevamento della temperatura corporea³</u>.</p> <p>Se l'attività di rilevazione delle temperature corporee è ritenuta indispensabile, è opportuno effettuarla in conformità con le disposizioni del Protocollo per la tutela della privacy (si veda nota 2 a piè pagina).</p>
----------------------------------	--	--

³ La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine il Protocollo suggerisce di:

- rilevare a temperatura e non registrare il dato acquisto. È possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali;
- fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da COVID-19 e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza;
- definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e non devono essere diffusi o comunicati 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);
- in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. 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.

		<p>Nel caso in cui l'autorità sanitaria competente, nelle zone più a rischio, disponga misure specifiche in tal senso come ad esempio l'esecuzione di tamponi ai lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.</p> <p>Nota: alcune autorità territoriali hanno reso la rilevazione della temperatura obbligatoria (e.g. Lombardia)</p>
Gestione risorse sintomatiche	NA	<p>Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria come la tosse, questa deve dichiararlo immediatamente all'ufficio del personale.</p> <p>In caso di presenza di un soggetto sintomatico datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • procedere con l'isolamento della risorsa garantendone in ogni caso la dignità e dotandolo di una mascherina ove non fosse già dotato; • dovrà, immediatamente avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute; • collaborare con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19; • potrà chiedere ai contatti stretti del dipendente risultato positivo di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.
Trasferte	<p>Si possono fare per "comprovate esigenze lavorative".</p> <p>Per quanto riguarda le trasferte all'estero, sarà altresì necessario valutare eventuali limitazioni poste dal paese di destinazione.</p> <p>(Cfr. <i>sub</i> Spostamenti sul territorio - Tragitto casa/lavoro).</p>	<p>Sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate.</p>

<p>Smart working</p>	<p><u>Assolutamente consigliabile</u> per il 100% delle risorse; ove non possibile anche a rotazione, in modo da alternare il personale.</p> <p>Per tutta la durata dello stato di emergenza e comunque entro e non oltre il 31 dicembre 2020 il datore di lavoro può utilizzare lo strumento dello <i>smart working</i> con riferimento a tutti i propri dipendenti anche in assenza di un accordo individuale, ferme restando le comunicazioni obbligatorie all'INAIL e al Ministero del Lavoro e gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.</p> <p>Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile.</p> <p>Fino alla cessazione dello stato di emergenza (ad oggi 31 luglio 2020) lavoratori con figli minori di 14 anni hanno il diritto di svolgere la propria prestazione lavorativa in <i>smart working</i> anche in assenza di accordo individuale.</p> <p><i>Suggerimento:</i> Sarebbe consigliabile in ogni caso avere un accordo o quanto meno un regolamento generale per la gestione delle risorse in <i>smart working</i>, o quantomeno opportuno specificare che – per esigenze organizzative – il datore di lavoro ha il diritto di richiamare in servizio il personale a casa in <i>smart working</i> con un congruo preavviso (e.g. 24 ore).</p>	<p>Per tutte le aziende, SI, anche senza accordo individuale (fermi restando obblighi di comunicazione in materia di informativa su salute e sicurezza) e ciò anche in fase di riapertura.</p> <p>Massimo utilizzo per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, il datore di lavoro dovrà valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni.</p>
<p>Riunioni</p>	<p>Nuovamente consentite a far data dal 18 maggio 2020, solo se possibile garantire la distanza interpersonale di un metro.</p>	<p><u>Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione</u> in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già</p>

		<p>organizzati: è possibile effettuare <u>la formazione a distanza</u>, anche per i lavoratori in lavoro agile;</p> <p>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.</p>
Attività professionali	<p>In ordine alle attività professionali si raccomanda che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sia attuato il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza; • siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva; • siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale; • siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali. 	NA

3. MISURE ECONOMICHE

Argomenti	Disposizioni e note operative
<p>Trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cause: sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19; • termini: per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020, per una durata massima di nove settimane, più ulteriori cinque settimane (solo ove le nove settimane siano già state integralmente fruito nel rispetto di quanto precedentemente concesso) entro il 31 agosto 2020*; per il periodo dal 1 settembre al 31 ottobre 2020 è possibile accedere ad ulteriori quattro settimane**, tutte da richiedere entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa⁴; • si assegno ordinario ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti; • destinatari: dipendenti in forza al 25 marzo 2020 senza un requisito di anzianità aziendale minima; • procedura sindacale semplificata: comunicazione preventiva e consultazione - anche telematica - da esperirsi entro tre giorni dalla richiesta; • non è richiesta la verifica dei requisiti "causali" previsti dalla normativa attualmente in vigore; • il periodo di integrazione salariale previsto dalla causale COVID-19, non concorre ai limiti previsti dalla normativa attualmente in vigore; • Trattamento di integrazione salariale: Euro 939,89 per i redditi fino a Euro 2.159,48; Euro 1.129,66 per i redditi oltre Euro 2.159,48. Ai beneficiari è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori; • Deroghe: non si applicano: i) il contributo addizionale a carico del datore di lavoro; ii) non è richiesta la dimostrazione della transitorietà dell'evento, della ripresa della normale attività lavorativa né della non imputabilità dell'evento all'imprenditore o ai lavoratori; iii) i limiti massimi previsti per l'utilizzo di ammortizzatori sociali. Inoltre, i periodi autorizzati come "COVID-19" sono neutralizzati in caso di successive richieste di usufruire di ammortizzatori sociali; iv) non è necessaria la redazione della relazione tecnica. • Ferie: l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza di CIGO, invero nella domanda di CIGO non è presente il campo nel quale veniva richiesto di fornire tale dato. • Modalità di pagamento: oltre all'ordinaria modalità di erogazione della prestazione tramite conguaglio su UNIEMENS, è possibile richiedere il pagamento diretto dell'INPS al lavoratore, senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa.

⁴ Per i periodi dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020 il termine per la presentazione della domanda è il 31 maggio 2020.

	<p><u>I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi</u> garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità di cui sopra.</p> <p>L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa e <u>NON PRENDE IN CONSIDERAZIONE DOMANDE AL RAGGIUNGIMENTO DI TALE LIMITE.</u></p> <p>* I datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM 1° marzo 2020 nonché i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per <u>un periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi.</u></p> <p>** I datori di lavoro dei settori del turismo, fiere, congressi, parchi divertimento spettacoli dal vivo e sale cinematografiche possono accedere alle 4 settimane aggiuntive anche nel periodo antecedente il 31 agosto 2020, a condizione che abbiano integralmente fruito delle suddette quattordici settimane (nei limiti di quanto precedentemente concesso).</p>
<p>Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 avevano in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono ricorrere alla concessione del trattamento ordinario che precede, che sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinaria già in corso per un periodo non superiore a nove settimane più ulteriori cinque settimane (solo ove le nove settimane siano già state integralmente fruito nel rispetto di quanto precedentemente concesso) entro il 31 agosto 2020*; per il periodo dal 1 settembre al 31 ottobre 2020 è possibile accedere ad ulteriori quattro settimane; • non si applica la contribuzione addizionale richiesta dalla vigente normativa; • non si applicano i termini procedurali della consultazione sindacale e del procedimento previsti dalla vigente normativa; • la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata e il relativo periodo di integrazione salariale COVID-19 non concorre al raggiungimento dei limiti di tale integrazione straordinaria. <p>L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa e <u>NON PRENDE IN CONSIDERAZIONE DOMANDE AL RAGGIUNGIMENTO DI TALE LIMITE.</u></p> <p>* I datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM 1° marzo 2020, che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui alla precedente sezione, per un periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi, nel limite massimo di spesa pari a 0,9 milioni di euro per l'anno 2020.</p>
<p>Trattamento di assegno ordinario per i datori di</p>	<ul style="list-style-type: none"> • i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale, possono ricorrere alla concessione del trattamento ordinario che precede, che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso per un periodo non superiore a nove settimane;

<p>lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I periodi in cui vi è coesistenza tra assegno di solidarietà e assegno concesso non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti per la durata massima complessiva dell'assegno di solidarietà; • non si applica la contribuzione addizionale prevista dalla vigente normativa; • destinatari: dipendenti in forza al 25 marzo 2020 senza un requisito di anzianità aziendale minima • può riguardare i medesimi dipendenti beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.
<p>Nuove disposizioni per cassa integrazione in deroga su base regionale / province autonome</p>	<ul style="list-style-type: none"> • soggetti: datori di lavoro con riferimento ai quali non trovano applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario; • durata: sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane più ulteriori cinque settimane (solo ove le nove settimane siano già state integralmente autorizzate) entro il 31 agosto 2020*; per il periodo dal 1 settembre al 31 ottobre 2020 è possibile accedere ad ulteriori quattro settimane**; • deve essere sottoscritto un accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (ECCEZIONI: non sono tenuti a concludere un accordo sindacale i datori di lavoro con meno di 5 dipendenti); • Trattamento di integrazione salariale: Euro 939,89 per i redditi fino a Euro 2.159,48; Euro 1.129,66 per i redditi oltre Euro 2.159,48. Ai beneficiari è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (i.e. ANF); • destinatari: dipendenti in forza al 25 marzo 2020 senza un requisito di anzianità aziendale minima; • per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori; • per i lavoratori del settore agricolo, le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, è equiparato al lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. • esclusione dei datori di lavoro domestico. <p>Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento di cui alla presente sezione può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p>* I datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'allegato l al DPCM 1° marzo 2020 nonché i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per un periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi a decorrere dal 23 febbraio 2020. Fermo restando quanto sopra, le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, con riferimento ai datori di lavoro con unità produttive ivi situate nonché ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nelle predette regioni, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nelle medesime regioni, possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per un periodo non superiore a quattro settimane, aggiuntivo rispetto alle 9 settimane di cui sopra e autorizzabile con il medesimo provvedimento di concessione.</p>

	<p>** I trattamenti di integrazione salariale in deroga per i periodi successivi alle prime nove settimane (riconosciute dalle Regioni) sono concessi dall'INPS su richiesta del datore di lavoro (che deve inoltrare la domanda all'INPS di riferimento in via telematica). I datori di lavoro dei settori del turismo, fiere, congressi, parchi divertimento spettacoli dal vivo e sale cinematografiche possono accedere alle 4 settimane aggiuntive anche nel periodo antecedente il 31 agosto 2020, a condizione che abbiano integralmente fruito delle suddette quattordici settimane (nei limiti di quanto precedentemente concesso).</p> <p>L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa e <u>NON PRENDE IN CONSIDERAZIONE DOMANDE AL RAGGIUNGIMENTO DI TALE LIMITE.</u></p>
Contratti a termine	<p>In espressa deroga a quanto stabilito dal D. Lgs. 81/2015, sarà possibile prorogare/rinnovare contratti a termine anche in costanza di utilizzo degli ammortizzatori sociali anche a scopo di somministrazione.</p> <p>Fino al 30 agosto 2020, sarà inoltre possibile prorogare/rinnovare i contratti a termine in essere alla data del 23 febbraio 2020 in espressa deroga a quanto previsto dall'art. 21 D. Lgs. 81/2015 (in materia di durata massima, proroghe, rinnovi e causali).</p>
Licenziamento collettivo	<p>A decorrere dal 17 marzo 2020 per i 5 mesi successivi (i.e. fino al 17 agosto 2020) è vietato l'avvio di procedure di licenziamento collettivo, 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 d'appalto.</p> <p>Per il medesimo periodo sono sospese le procedure di licenziamento collettivo pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.</p> <p>Le procedure di licenziamento collettivo avviate precedentemente al 23 febbraio 2020 la cui consultazione di legge sia in corso alla data di entrata in vigore del decreto proseguono nel loro corso.</p>
Licenziamento individuale	<p>A decorrere dal 17 marzo 2020 e per i 5 mesi successivi (i.e. fino al 17 agosto 2020) è vietato per qualsiasi datore di lavoro il recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, dunque per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ivi incluso a mezzo dell'avvio della procedura ex art. 7 della L. 604/1966).</p> <p>Rimane possibile procedere al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (i.e. notevole inadempimento degli obblighi contrattuali) così come, verosimilmente, il licenziamento per superamento del periodo di comporto (si consideri che il periodo di quarantena con sorveglianza attiva e il periodo di isolamento fiduciario sono esclusi da tale computo) e il recesso per mancato superamento del periodo di prova. Da valutare la possibilità di procedere ad un licenziamento per impossibilità sopravvenuta alla prestazione lavorativa.</p>

	<p>Il datore di lavoro che abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo tra il 23 febbraio e il 17 marzo 2020 può revocare detto licenziamento in qualunque momento, facendo contestuale richiesta di cassa integrazione (ordinaria o in deroga): in questo caso il rapporto di lavoro continua senza soluzione di continuità senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.</p>
Congedo parentale	<p>A decorrere dal 5 marzo 2020 e fino al 31 luglio 2020 è previsto il “Congedo Covid-19”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per genitori lavoratori dipendenti dal settore privato e lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata e ai genitori lavoratori autonomi iscritti all’INPS; • per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 30 giorni (totale complessivo per entrambi i genitori); • per i figli di età non superiore a 12 anni (tale limite di età non si applica per i figli con disabilità grave)*; • a condizione che non vi sia altro genitore disoccupato, non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito. <p>Nel periodo di congedo è riconosciuta un’indennità pari al 50% della retribuzione e il lavoratore è coperto da contribuzione figurativa.</p> <p>Gli eventuali periodi di congedo parentale “ordinario” fruiti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi dell’infanzia e dell’attività didattica (i.e. dal 5 marzo 2020 al 13 aprile 2020⁵) sono convertiti nel “Congedo Covid-19” con diritto alla relativa indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.</p> <p>Sempre relativamente a settore privato, per genitori di figli minori di 16 anni è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diritto 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 diritto indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa; • divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro; • a condizione che non vi sia altro genitore disoccupato, non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito. <p>Il Congedo Covid-19 trova applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.</p> <p>*Alternativa: bonus di massimo 600 euro (elevato a euro 1.200) per acquisto di servizi di <i>baby-sitting</i> per il periodo di sospensione delle scuole (il bonus viene erogato tramite il libretto di famiglia).</p>
Fruitori permessi 104/1992	<p>Il numero di giorni di permesso mensile retribuito e coperto da contribuzione figurativa previsti dall’art. 33 comma 3 L. 104/1992 (ad oggi 3 giorni): complessive ulteriori 12 giornate per marzo e aprile e ulteriori 12 giorni usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.</p>
Rimodulazione orario di lavoro e Fondo Nuove	<p>Possibilità di realizzare – a mezzo di accordi sindacali aziendali o territoriali da sottoscrivere con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative – specifiche intese di rimodulazione dell’orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive con le quali finalizzare parte dell’orario di lavoro a percorsi formativi.</p>

⁵ Come aggiornato dal Messaggio INPS n. 1516/2020

Competenze	Gli oneri relativi a detti percorsi formativi saranno a carico di un fondo (ancora non istituito) c.d. Fondo Nuove Competenze.
Tutela del periodo di quarantena e di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato	<ul style="list-style-type: none"> • Il periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comperto. • Per i suddetti periodi, il medico curante redige 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. • In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo <u>sono posti a carico dello Stato</u>; • Fino al 31 luglio 2020, per i lavoratori affetti da grave disabilità o possessori di certificazione attestante la condizione di rischio da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, il periodo di assenza è equiparato al ricovero ospedaliero. Nessuna responsabilità, neppure contabile, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi.
Ulteriori indennità per lavoratori	Sono previste, entro determinati limiti e a certe dettagliate condizioni, – come già per il mese di marzo, così anche per i mesi di aprile e maggio – alcune indennità (tra i cinquecento e i mille Euro) per i lavoratori autonomi, i liberi professionisti titolari di partita iva, i lavoratori intermittenti, i lavoratori iscritti alla gestione separata, all'AGO, i lavoratori agricoli, i lavoratori stagionali (anche addetti alle strutture termali), i collaboratori coordinati continuativi, i lavoratori domestici e i lavoratori sportivi.
Proroga dei termini in materia di domande di disoccupazione NASpI e DIS-COLL)	<ul style="list-style-type: none"> • Per gli eventi di cessazione involontaria dall'attività lavorativa verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020, i termini di decadenza previsti per la domanda di Naspi e di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sono ampliati da 68 a 128 giorni. • Per le domande di NASpI e DIS-COLL presentate oltre il termine ordinario è fatta salva la decorrenza della prestazione dal sessantottesimo giorno successivo alla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.
<i>Una-tantum</i> lavoro in azienda nel mese di marzo	<p>I dipendenti che possiedono un reddito complessivo di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito ai fini fiscali e contributivi, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.</p> <p>Il premio viene anticipato dal datore di lavoro entro e successivamente compensato con le ordinarie modalità di legge.</p>

Credito di imposta per attività di sanificazione/ altri contributi	<p>Sono previste varie forme di credito di imposta/contributi con differenti massimali (nell'ambito delle soglie di spesa previste) per le spese di sanificazione degli ambienti e strumenti di lavoro sostenute e documentate dalle imprese, nonché per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale.</p>
Agevolazioni prestiti	<p>Al fine di assicurare la necessaria liquidità alle imprese con sede in Italia, colpite dall'epidemia COVID-19, diverse dalle banche e da altri soggetti autorizzati all'esercizio del credito, SACE S.p.A. <u>concede fino al 31 dicembre 2020 garanzie</u>, in conformità con la normativa europea in tema di aiuti di Stato e nel rispetto di determinati criteri disposti dall'art. 1 del D.L. 23/2020, in favore di banche, di istituzioni finanziarie nazionali e internazionali e degli altri soggetti abilitati all'esercizio del credito in Italia, per finanziamenti sotto qualsiasi forma alle suddette imprese.</p> <p>L'impresa che beneficia della garanzia assume l'impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali⁶.</p>

⁶ La portata e gli aspetti pratici di questa disposizione devono ancora essere ancora chiariti.

TEAM



Equity Partner

Paola Tradati

paola.tradati@gpblex.it

Equity Partner

Nicola Bonante

nicola.bonante@gpblex.it

Co-Responsabili del dipartimento di Diritto del Lavoro, assistono i propri clienti nelle problematiche relative alla gestione dei rapporti di lavoro, sia autonomi sia subordinati, comprese le nuove tipologie contrattuali introdotte dalle più recenti riforme introdotte in materia di lavoro. Il dipartimento offre consulenza e assistenza legale in relazione alla gestione dei rapporti di lavoro sia autonomo sia dipendente e si rivolge principalmente a realtà imprenditoriali nazionali ed internazionali che operano nei diversi settori. La qualità dell'assistenza resa ai nostri clienti e la flessibilità dimostrata nel riuscire a conciliare le dinamiche di business e le esigenze della normativa in materia di lavoro, ci hanno consentito di acquisire manifestazioni di stima da parte dei nostri clienti ed il coinvolgimento in importanti operazioni anche di natura straordinaria. Sono state, inoltre, sviluppate competenze in materia di previdenza e sicurezza sul lavoro. Nel corso del 2019, lo Studio è stato insignito del premio "Studio dell'anno Relazioni Industriali" ai Legalcommunity Labour Awards 2019. Inoltre, Il Partner Nicola Bonante è stato premiato nel corso dei "Client Choice Awards 2019", aggiudicandosi il premio "Employment & Benefits - Italy". Per il quinto anno di fila, questo prestigioso riconoscimento è stato alternativamente assegnato agli equity partner Paola Tradati e Nicola Bonante.

CONTATTI

Milano

Piazza Borromeo, 8
20123 Milano (MI)
Tel. +39 02 859751
Fax +39 02 809447
studio@gplex.it

Roma

Piazza dei Caprettari, 70
00186 Roma (RM)
Tel. +39 06 68134961
Fax +39 06 68134701
studioroma@gplex.it

gplex.it