

STUDIO LEGALE MARCO GIARDETTI

00195 ROMA - Piazza Giuseppe Mazzini 27
Tel.: 06.45.42.61.70 – Fax: 06.45.42.84.72 - Cell: 392.36.42.134
marco@studiogiardetti.it; marcogiardetti@ordineavvocatiroma.org
P.IVA 09818901002 - C.F.: GRDMRC79D09H501F

Avv. Marco GIARDETTI

Avv. Maria Rosaria Lidia PORZIO
AVV. Alessandro GIARDETTI
Avv. Paola VENTRESCA
Avv. Linda PORZIO

Roma, 17 marzo 2020

OGGETTO: DECRETO LEGGE N. 18 DEL 17 MARZO 2020 E PROTOCOLLO PARTI SOCIALI DEL 14 MARZO 2020

Spett.le Federazione,

si fornisce di seguito una prima sintesi, per i profili strettamente inerenti la gestione del personale, delle misure contenute nel Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 nonché nel Protocollo siglato tra le Parti Sociali in data 14 marzo 2020, rimanendo a Vostra disposizione per qualsivoglia chiarimento e/o necessità pratica in termini di applicazione delle stesse.

*** **

DECRETO LEGGE N. 18 DEL 17 MARZO 2020 (Cd. DECRETO “CURA ITALIA”)

1) CONGEDIA A SEGUITO DI SOSPENSIONE SERVIZI EDUCATIVI PER L’INFANZIA E DELLE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO (ARTT. 23 E 25 DECRETO LEGGE)

Misura: congedo non superiore a 15 giorni continuativi o frazionati con indennità pari al 50% della retribuzione con contribuzione previdenziale figurativa

Decorrenza e validità della misura: misura valida dal 5 marzo 2020 sino al 31 dicembre 2020

Categorie di destinatari: lavoratori del settore privato e del settore pubblico ed in particolare:

A) Genitori di figli inferiori ad anni 12

Soggetti beneficiari: genitori anche affidatari.

- **Genitori lavoratori dipendenti settore privato**

Congedo (per figli di età inferiore ai 12 anni) indennizzato al 50% della retribuzione calcolata secondo i parametri di cui all’art. 23 D.Lgs. n. 151/2003. Su tale periodo c’è contribuzione figurativa. Se si fruiscono congedi parentali ordinari, saranno converti nella nuova forma di congedo

- **Genitori iscritti in via esclusiva a gestione separata INPS**
Congedo (per figli di età inferiore ai 12 anni) indennizzato al 50% di 1/365 del reddito da calcolarsi secondo i parametri dell'indennità di maternità
- **Genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS**
Congedo (per figli di età inferiore ai 12 anni) indennizzato al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto

Tali categorie di lavoratori in alternativa alle prestazioni suddette e per il medesimo periodo potranno scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di € 600,00 (che sale ad € 1.000,00 per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio sanitari).

Per tali categorie di lavoratori, il solo limite di età di anni 12 non si applica ai genitori con figli con **disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1**, della legge 5 febbraio 1992, n. 104

B) Genitori di figli di età compresa tra 12 e 16 anni

Diritto di astenersi dal lavoro alle seguenti condizioni e caratteristiche:

- per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado;
- senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa;
- con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

C) Condizioni generali di fruizione

- ne può fruire solo uno dei due genitori;
- durata complessiva: 15 giorni
- nel nucleo familiare non vi deve essere genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

2) PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 33 LEGGE 104/1992 (ART. 24 DECRETO LEGGE)

Misura: Estensione permessi ex art. 33 comma 3 Legge n. 104/1992 coperti da contribuzione figurativa, di ulteriori complessivi 12 giorni per i mesi di marzo ed aprile 2020.

Categorie di destinatari: lavoratori del settore privato e del settore pubblico

Decorrenza e validità della misura: misura valida per i mesi di marzo 2020 ed aprile 2020.

*** **

3) QUARANTENA E PERMANENZA DOMICILIARE: MALATTIA (ART. 26 DECRETO LEGGE)

Quarantena con sorveglianza attiva e permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva sono **equiparati a malattia e non computabili ai fini del comporta** purchè ci sia certificato di malattia del medico che contenga estremi del provvedimento che ha dato origine alle due misure. Sono validi a tali fini anche i certificati trasmessi prima della entrata in vigore del decreto e mancanti degli estremi del provvedimento che ha dato origine alla misura.

Per i lavoratori del settore privato e pubblico disabili gravi ex art. 3 comma 3 Legge n. 104/1992, o soggetti a rischio in quanto immunodepressi o pazienti oncologici o sottoposti a terapie salvavita il periodo di assenza prescritto dalle autorità sanitarie è equiparato al ricovero ospedaliero.

Oneri a carico del datore sono posti in capo allo Stato.

*** **

4) TUTELA PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI (INDENNITÀ NON CUMULABILI)

- a) **operai agricoli a tempo determinato (art. 30 Decreto Legge)**, ad oggi non in pensione e con almeno 50 giorni di lavoro effettivo nel 2019: indennità per il mese di marzo 2020 di € 600,00 che non concorre alla formazione del reddito;
- b) **lavoratori stagionali del turismo e stabilimenti termali (art. 29 Decreto Legge)** ad oggi non in pensione e ad oggi disoccupati involontariamente tra il 1° gennaio 2019 ed il 16 marzo 2020: indennità per il mese di marzo 2020 € 600,00 che non non concorre alla formazione del reddito;
- c) **lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali AGO (art. 28 Decreto Legge)** non in pensione e non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie: indennità per il mese di marzo 2020 di € 600,00 che non concorre alla formazione del reddito;
- d) **professionisti, co.co.co iscritti a Gestione separata (art. 27 Decreto Legge):** indennità di € 600,00 che non concorre alla formazione del reddito;
- e) **lavoratori dello spettacolo (art. 38 Decreto Legge)**, non titolari di lavoro dipendente alla data odierna, iscritti al Fondo pensioni Lavoratori spettacolo, con 30 contributi giornalieri nel 2019 con reddito inferiore ad € 50.000,00: indennità per il mese di marzo 2020 pari ad € 600,00 che non concorre alla formazione del reddito

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

Le indennità da a) ad e) non sono tra loro cumulabili (**art. 31 Decreto Legge**).

In aggiunta alle indennità che precedono è prevista la seguente:

- **lavoratori dipendenti ed autonomi (art. 44 Decreto Legge)** (anche professionisti iscritti ad casse) che hanno prodotto nel 2019 reddito inferiore ad € 10.000,00 ed il cui lavoro è cessato, ridotto o sospeso: indennità da definirsi erogata dal Fondo per il reddito di ultima istanza. Entro 30 giorni saranno stabiliti da apposito DM i criteri di attribuzione dell'indennità.

*** **

5) DOMANDE DI DISOCCUPAZIONE

- **per i lavoratori agricoli a tempo determinato ed indeterminato (art. 32 Decreto Legge)** il termine per la presentazione delle domande di disoccupazione agricola è prorogato al 1° giugno 2020 (norma valida solo per le domande non presentate in competenza 2019);
- **per i restanti lavoratori (art. 33 Decreto Legge)** è ampliato da 68 a 128 giorni il termine per presentare le domande di disoccupazione NASpI e DIC-COLL per gli eventi di cessazione involontaria dell'attività lavorativa verificatisi dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020.

*** **

6) LAVORO AGILE (ART. 39 DECRETO LEGGE)

Priorità di accesso alla misura affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa.

I datori di lavoro sono tenuti ad autorizzare la modalità di lavoro agile ai lavoratori dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità ospitata in un centro riabilitativo chiuso in virtù dei provvedimenti del Governo degli ultimi giorni. Qualora il familiare con disabilità sia un minore la modalità di lavoro agile non può essere rifiutata, salvo che questo sia incompatibile con le caratteristiche dell'impresa.

6.a) Per i dipendenti del settore privato

Non vengono superate od abrogate le previsioni di cui ai DPCM emanati in ragione del Coronavirus. Per cui si ritiene che, allo stato e fino al 31 luglio 2020, permane la facoltà di procedere unilateralmente senza accordo alla collocazione in smartworking per poi, laddove non possibile ricorrervi, favorire il godimento di ferie, permessi e degli altri strumenti concessi per consentire l'assenza dal lavoro senza perdita della retribuzione.

Tuttavia il Protocollo tra le parti sociali raccomanda di favorire le relazioni sindacali anche in considerazioni delle previsioni del CCNL. Tale ultima previsione non appare comunque esser vincolante e tale da superare la facoltà di collocare unilateralmente in lavoro agile i dipendenti.

In via precauzionale potrebbe esser utile informare i sindacati dei piani di lavoro agile.

6.b) Per i dipendenti della P.A.

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

- lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni e delle autorità amministrative indipendenti, limitando la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (quali gli sportelli al pubblico);
- possibilità di svolgimento della prestazione anche con strumenti informatici in possesso del dipendente.

Se non si può ricorrere al lavoro agile le P.A. possono ricorrere a ferie pregresse, congedi, banca ore, rotazione, altri istituti analoghi.

Esaurite tali ipotesi le P.A. possono esentare il personale dal servizio e tale periodo di esenzione costituisce servizio prestato ad ogni effetto di legge ma non viene corrisposta indennità di mensa.

*** **

7) PRESTAZIONI INAIL (ART. 42 DECRETO LEGGE)

Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro:

- il medico certificatore redige certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL;
- INAIL assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato.

Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici **gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati** ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019.

La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati.

*** **

8) FONDI PER IMPRESE PER GARANTIRE SICUREZZA DELLE IMPRESE (ART. 43 E 64 DECRETO LEGGE)

Fondi per 50 milioni di euro da erogare alle imprese per l'acquisto di dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale al fine di garantire la continuità, in sicurezza, dei processi produttivi delle imprese.

Riconoscimento di un credito d'imposta nella misura del 50 per cento delle spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro fino ad un massimo di 20.000 euro

*** **

9) PERSONALE ADDETTO AL RIPRISTINO SERVIZIO ELETTRICO (ART. 45 DECRETO LEGGE)

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

Le abilitazioni già in possesso del relativo personale conservano la loro validità fino al 30 aprile 2020, anche nei casi di temporanea impossibilità ad effettuare i moduli di aggiornamento pratico.

Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di erogare la formazione per l'aggiornamento teorico, anche a distanza nel rispetto delle misure di contenimento adottate per l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

*** **

10) DIVIETO DI LICENZIAMENTI (ART. 46 DECRETO LEGGE)

Per 60 giorni dalla entrata in vigore del decreto:

- licenziamento collettivo: impossibilità di avviare le procedure e sospensione di quelle in essere avviate successivamente al 23 febbraio 2020.
- licenziamento per motivo oggettivo: impossibilità di recesso indipendentemente dal numero di dipendenti.

*** **

11) ASSENZA DAL POSTO DI LAVORO PER ACCUDIRE FIGLIO DISABILE OSPITATO IN CENTRI DI SOSTEGNO (ART. 47 DECRETO LEGGE)

L'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile, a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri semiresidenziali, comunque siano denominati dalle normative regionali, a carattere socio assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario per persone con disabilità.

*** **

12) SOSPENSIONE VERSAMENTI RITENUTE, CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI E DEI PREMI PER ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA (ART. 61 DECRETO LEGGE)

Sono sospesi, senza applicazione di interessi e sanzioni, fino al 30 aprile 2020:

- i termini relativi ai versamenti delle ritenute alla fonte, di cui agli articoli 23 e 24 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria

I versamenti verranno effettuati in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2020.

La misura si applica ai seguenti soggetti:

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

- imprese turistico-ricettive, le agenzie di viaggio e turismo e i tour operator, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato;
- federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche, nonché soggetti che gestiscono stadi, impianti sportivi, palestre, club e strutture per danza, fitness e culturismo, centri sportivi, piscine e centri natatori;
- soggetti che gestiscono teatri, sale da concerto, sale cinematografiche, ivi compresi i servizi di biglietteria e le attività di supporto alle rappresentazioni artistiche, nonché discoteche, sale da ballo, nightclub, sale gioco e biliardi;
- soggetti che gestiscono ricevitorie del lotto, lotterie, scommesse, ivi compresa la gestione di macchine e apparecchi correlati
- soggetti che organizzano corsi, fiere ed eventi, ivi compresi quelli di carattere artistico, culturale, ludico, sportivo e religioso;
- soggetti che gestiscono attività di ristorazione, gelaterie, pasticcerie, bar e pub;
- soggetti che gestiscono musei, biblioteche, archivi, luoghi e monumenti storici, nonché orti botanici, giardini zoologici e riserve naturali;
- soggetti che gestiscono asili nido e servizi di assistenza diurna per minori disabili, servizi educativi e scuole per l'infanzia, servizi didattici di primo e secondo grado, corsi di formazione professionale, scuole di vela, di navigazione, di volo, che rilasciano brevetti o patenti commerciali, scuole di guida professionale per autisti;
- soggetti che svolgono attività di assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili;
- aziende termali di cui alla legge 24 ottobre 2000, n. 323, e centri per il benessere fisico;
- soggetti che gestiscono parchi divertimento o parchi tematici;
- soggetti che gestiscono stazioni di autobus, ferroviarie, metropolitane, marittime o aeroportuali;
- soggetti che gestiscono servizi di trasporto merci e trasporto passeggeri terrestre, aereo, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare, ivi compresa la gestione di funicolari, funivie, cabinovie, seggiovie e ski-lift;
- soggetti che gestiscono servizi di noleggio di mezzi di trasporto terrestre, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare;
- soggetti che gestiscono servizi di noleggio di attrezzature sportive e ricreative ovvero di strutture e attrezzature per manifestazioni e spettacoli;
- soggetti che svolgono attività di guida e assistenza turistica;
- alle organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460 iscritte negli appositi registri, alle organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali e delle province autonome di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, e alle associazioni di promozione sociale iscritte nei registri nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano di cui all'articolo 7 della legge 7 dicembre 2000, n. 383, che esercitano, in via esclusiva o principale, una o più attività di interesse generale previste dall'articolo 5, comma 1 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n.117.

*** **

13) SOSPENSIONE TERMINI ADEMPIMENTI E VERSAMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI (ART.. 62 DECRETO LEGGE)

Per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato con ricavi o compensi non superiori a 2 milioni di euro nel periodo di imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

decreto-legge, sono sospesi i versamenti da autoliquidazione che scadono nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020:

- relativi alle ritenute alla fonte di cui agli articoli 23 e 24 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e alle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- relativi all'imposta sul valore aggiunto;
- relativi ai contributi previdenziali e assistenziali, e ai premi per l'assicurazione obbligatoria.

I versamenti verranno effettuati in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2020.

*** **

14) PREMIO PER LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 63 DECRETO LEGGE)

- € 100,00 proporzionati al numero di giorni di lavoro nella propria sede nel mese di marzo 2020 per coloro che possiedono un reddito complessivo di importo non superiore ad € 40.000,00. La misura non concorre al reddito;
- riconoscimento automatico del beneficio da parte dei sostituti di imposta (art. 23 e 29 DPCR 600/73) a partire dalla retribuzione del mese di aprile 2020 o entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno;
- i sostituti di imposta compensano il versamento attraverso la compensazione ex art. 17 D.Lgs. 241/1997.

*** **

15) LAVORO AGRICOLO E PESCA (ART. 78 E 105 DECRETO LEGGE)

Aumento dal 50 al 70% della percentuale degli anticipi spettanti alle imprese che hanno diritto di accedere ai contributi PAC.

Per assicurare la continuità aziendale delle imprese agricole, della pesca e dell'acquacoltura, nello stato di previsione del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, è istituito un Fondo con una dotazione di 100 milioni di euro per l'anno 2020 per la copertura totale degli interessi passivi su finanziamenti bancari destinati al capitale circolante e alla ristrutturazione dei debiti, per la copertura dei costi sostenuti per interessi maturati negli ultimi due anni su mutui contratti dalle medesime imprese, nonché per l'arresto temporaneo dell'attività di pesca.

Viene esteso dal quarto grado di parentela o affinità al sesto grado di parentela il limite attualmente previsto entro il quale, con riguardo alle attività agricole, le prestazioni svolte da parenti e affini in modo occasionale o ricorrente di breve periodo (a titolo di aiuto, mutuo aiuto o obbligazione orale senza corresponsione di compensi) non integrano il rapporto di lavoro autonomo o subordinato - al sesto grado di parentela.

*** **

16) MISURE ASSISTENZIALI A DOMICILIO PERSONALE P.A. (ART. 112 DECRETO LEGGE)

Possibilità, durante la sospensione dei servizi educativi e scolastici, per le pubbliche amministrazioni di fornire prestazioni individuali domiciliari, avvalendosi del personale disponibile già impiegato in tali servizi, dipendente da soggetti privati che operano in convenzione, concessione o appalto.

*** **

17) INCREMENTO DOTAZIONE FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL SETTORE AEREO (ART. 94 DECRETO LEGGE)

Incremento di € 200.000.000,00 del Fondo di Solidarietà per il trasporto aereo e del sistema occupazionale.

Previo accordo tra Governo e Ministero del lavoro e politiche sociali, estensione della disciplina sul trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l'azienda operante nel settore aereo abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale.

*** **

18) AMMORTIZZATORI SOCIALI

Diverse le misure in tema di ammortizzatori sociali che si sintetizzano di seguito.

*** **

18.A) TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E ASSEGNO ORDINARIO (ART. 19 DECRETO LEGGE)

Misura: trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario.

A chi spetta:

- datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti;
- lavoratori che siano alle dipendenze del datore richiedente alla data del 23 febbraio 2020.

Decorrenza e Durata: massimo 9 settimane dal 23 febbraio 2020 e comunque entro il mese di agosto 2020.

Procedura:

- dispensa dall'osservare procedure e termini previsti da artt. 14, 15 comma 2 e 30 comma 2 D.Lgs. 148/2015;

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

- rimane solamente ferma l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti in via telematica, ma non è necessario l'accordo sindacale;
- domanda da presentarsi entro la fine del quarto mese successivo a quello di inizio del periodo di sospensione o riduzione. non c'è verifica requisiti ex art 11 dlgs 148/2015

Ulteriori dispense ed eccezioni alla normativa ordinaria:

- non si applica il tetto di "*quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro*" (art. 29 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 148/2015);
- non si applica il tetto di durata massima complessiva di 24 mesi per le imprese e di 30 mesi per le imprese industriali e artigiane nell'edilizia in un quinquennio mobile (artt. 4, commi 1 e 2 D.Lgs. 148/2015)
- non si applicano i limiti previsti dall'art. 12 D.Lgs.148/2015 in tema di durata (13 settimane consecutive prorogabili fino a 52 settimane; periodo di stacco tra una integrazione ordinaria di 52 settimane consecutive e l'altra; durata di 52 settimane in biennio mobile per integrazione salariale per più periodi non consecutivi; ore di integrazione ordinaria eccedenti il terzo delle ore ordinarie nel biennio mobile);
- non si applicano i limiti di cui all'art. 29 comma 3, 30 e 39 D.Lgs. 148/2015 in tema di Fondi di Solidarietà;
- non si applicano gli artt. 5, 29 comma 8 secondo periodo e 33 comma 2 D.Lgs. 148/2015 in tema di contributi addizionali a carico del datore di lavoro;

*** **

18.B) CIGO PER AZIENDE CHE SI TROVANO IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA (ART. 20 DECRETO LEGGE)

Misura: trattamento ordinario di integrazione salariale.

A chi spetta:

- datori di lavoro che alla data di entrata in vigore del D.L. n. 6/2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario;
- lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.

Decorrenza e Durata: massimo 9 settimane dalla entrata in vigore del D.L. n. 6 del 23 febbraio 2020.

Dispense ed eccezioni alla normativa:

- viene sospeso il trattamento di integrazione straordinaria in corso;

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

- il periodo di trattamento ordinario non è conteggiato nei limiti (24 e 30 mesi) di cui agli artt. 4, commi 1 e 2 D.Lgs. 148/2015 e articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148;
- non si applicano i termini procedurali di cui agli artt. 24 e 25 D.Lgs. 148/2015 alle fasi di esame congiunto e presentazione istanze per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale;
- non si applica l'art. 5 D.Lgs. n. 148/2015 in tema di contributi addizionali a carico delle imprese;

*** **

18.C) ASSEGNO ORDINARIO PER DATORI CHE HANNO TRATTAMENTI DI SOLIDARIETÀ IN CORSO (ART. 21 DECRETO LEGGE)

Misura: assegno ordinario fino a 9 settimane per imprese che hanno in corso assegno di solidarietà.

A chi spetta:

- datori di lavoro iscritti al Fondo di Integrazione Salariale che alla data di entrata in vigore del D.L. n. 6/2020 hanno in corso un trattamento di assegno di solidarietà;
- lavoratori beneficiari di assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.

Decorrenza e Durata: massimo 9 settimane.

Dispense ed eccezioni alla normativa ordinaria:

- viene sospeso e sostituito l'assegno di solidarietà già in corso
- non si applicano i limiti di cui all'art. 29 comma 3, 30 e 39 D.Lgs. 148/2015 in tema di Fondi di Solidarietà;
- il periodo di trattamento ordinario non è conteggiato nei limiti (24 e 30 mesi) di cui agli artt. 4, commi 1 e 2 D.Lgs. 148/2015
- non si applica l'art. 29 comma 8 secondo periodo D.Lgs. 148/2015 in tema di contributi addizionali a carico del datore di lavoro;

*** **

13.D) CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ART. 22 DECRETO LEGGE)

Misura: trattamento di cassa integrazione salariale in deroga **con necessità (per le imprese con più di 5 dipendenti) di previo accordo sindacale anche in via telematica**

A chi spetta:

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

- **datori di lavoro del settore privato**, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario;

Decorrenza e Durata: per il periodo di sospensione e comunque per un massimo di 9 settimane.

Dispense ed eccezioni alla normativa ordinaria:

- accordo può essere concluso anche **in via telematica** con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale **per i datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti**;
- **lavoratori del settore agricolo**, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola;
- domande da presentarsi alle Regioni

*** **

PROTOCOLLO CONDIVISO PARTI SOCIALI DEL 14 MARZO 2020

Diverse sono le prescrizioni concordate nel Protocollo del 14 marzo 2020 tra le Parti Sociali con l'avallo del Governo e in particolare:

a) CONSEGNA E/O AFFISSIONE A CHIUNQUE ENTRI IN AZIENDA DI APPOSITI DEPLIANTS INFORMATIVI CHE RILASCINO LE SEGUENTI INFORMAZIONI:

- obbligo di rimanere in casa in caso di febbre superiore a 37,5° o altri sintomi influenzali e di chiamare proprio medico di famiglia e autorità sanitaria;
- in caso di sintomi influenzali, febbre, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive nei 14 giorni precedenti, i lavoratori devono esser consapevoli di non poter entrare in azienda, di non potervi permanere e comunque di dichiararlo tempestivamente;
- l'impegno dei lavoratori a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);
- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti

b) MISURAZIONE FEBBRE

L'azienda ha facoltà di sottoporre il personale che vi fa ingresso a misurazione della febbre nel rispetto del codice privacy (informativa e, sebbene non sia chiaro, in via precauzionale anche consenso). Se la persona ha una temperatura superiore a 37,5° non potrà entrare in azienda, sarà isolata e fornita di mascherina. La persona dovrà subito chiamare il proprio medico curante;

c) PRECLUSIONE ACCESSI

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

A chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS;

d) FORNITORI ESTERNI

- predisporre procedure di ingresso, transito ed uscita che consentano di ridurre il contatto con il personale negli uffici;
- favorire la permanenza a bordo degli autisti. Laddove non possibile, per la consegna deve essere garantita la distanza di un metro. Gli autisti non possono accedere per nessun motivo negli uffici;
- installare servizi igienici ad hoc in modo che non vengano confusi con quelli del personale interno, rispetto ai quali c'è divieto di utilizzo;
- ingresso ridotto al necessario per i visitatori (ad esempio imprese di pulizie e manutenzione). Costoro saranno tenuti a rispettare le regole aziendali valide per i dipendenti e sopra riportate;
- se il servizio di trasporto è organizzato dall'azienda, va garantita sempre la sicurezza dei lavoratori in ogni spostamento;
- prescrizioni valide anche per aziende in appalto che installino siti presso le aree produttive delle aziende

e) PULIZIA E SANIFICAZIONE AZIENDA:

- assicurare sanificazione e pulizia giornaliera di tutte le aree e postazioni di lavoro aziendali, ivi comprese le aree comuni e di svago;
- se presente un caso Covid.19 nei locali aziendali, procedere subito alla pulizia e sanificazione degli stessi ed alla loro ventilazione seguendo la Circolare del Ministero della Salute n. 5443/2020;
- pulizia a fine turno e sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici sia nei reparti produttivi;
- per gli interventi periodici di sanificazione che richiedono particolare impegno in termini numerici e di aree, si può ricorrere agli ammortizzatori anche in deroga;

Il D.L. Cura-Italia prevede, in favore dei soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione è riconosciuto, per il periodo d'imposta 2020, un **credito d'imposta** nella misura del **50 per cento delle spese di sanificazione** degli ambienti e degli strumenti di lavoro fino ad un massimo di 20.000 euro. Il credito d'imposta è riconosciuto fino all'esaurimento dell'importo massimo di 50 milioni di euro per l'anno 2020.

f) PRECAUZIONI PERSONALI DEI LAVORATORI:

- obbligo che i soggetti in azienda adottino le precauzioni igieniche in particolare per le mani la cui pulizia deve essere consigliata di frequente attraverso idonei mezzi detergenti;

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

- l'azienda deve mettere a disposizione tali detergenti;

g) DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

- adozione misure legata alle disponibilità in commercio;
- utilizzo delle mascherine in conformità alle indicazioni dell'OMS;
- utilizzo di mascherine di tipologia corrispondente a quelle previste dalle autorità sanitarie;
- si favorisce la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS;
- se per la natura dell'attività non si può lavorare ad oltre un metro, sarà necessario l'uso di mascherine od altri DPI (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc) conformi a norma.

h) SPAZI COMUNI

- accesso contingentato, ventilazione continua dei locali, tempo di sosta ridotto all'essenziale, mantenimento distanza di sicurezza di un metro;
- organizzare spazi e sanificare spogliatoi dove depositare indumenti di lavoro;
- sanificazione periodica e pulizia giornaliera, con detergenti appositi dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack;

i) ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

- i. le imprese potranno, facendo riferimento al CCNL e favorendo le intese con le OO.SS. aziendali:
- chiusura dei reparti diversi dalla produzione o di quelli nei quali si può lavorare in smartworking;
 - rimodulazione processi produttivi;
 - organizzare turnazioni che consentano di limitare i contatti anche creando gruppi autonomi distinti e riconoscibili;
 - utilizzare smartworking laddove possibile;
 - in caso di ammortizzatori estenderli a tutta la compagine a rotazione nel rispetto degli istituti che consentono l'astensione senza perdita retribuzione, se non sufficienti allora si utilizzeranno ferie arretrate e non fruita;
 - annullamento sospensione di tutte le trasferte e viaggi nazionali ed internazionali

H) GESTIONE ENTRATE E USCITE DIPENDENTI

- favorire orari di ingresso/uscita scaglionati per evitare contatti nelle zone comuni;

STUDIO LEGALE AVV. MARCO GIARDETTI

- se possibile dedicare una porta all'entrata e l'altra all'uscita dei dipendenti garantendo la presenza di appositi detergenti

I) SPOSTAMENTI

- spostamenti ridotti al minimo e secondo le prescrizioni aziendali;
- riunioni non consentite. Se impossibile a distanza allora presenza delle sole persone indispensabili con garanzia di distanza tra le persone e pulizia/areazione dei locali;
- sospensione/annullamento eventi interni e formazione. E' consentita a distanza;
- mancato completamento dell'aggiornamento professionale non impedisce di continuare a svolgere lo specifico ruolo.

j) GESTIONE PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

- obbligo del lavoratore di dichiarare all'ufficio del personale la presenza di eventuali sintomi come la tosse;
- a quel punto l'azienda deve procedere al suo isolamento e ad avvertire le autorità sanitarie e i numeri di emergenza Covid-19;
- l'azienda altresì collabora con le Autorità Sanitarie per ricostruire il link epidemiologico ed ha facoltà di chiedere ai contatti stretti in azienda di lasciare cautelativamente lo stabilimento.

k) SORVEGLIANZA SANITARIA / MEDICO COMPETENTE / RLS

- proseguimento sorveglianza sanitaria (anche periodica) privilegiando le visite preventive, a richiesta e da rientro da malattia;
- medico competente collabora con RLS/RLST;
- medico competente segnala all'azienda situazioni di fragilità e patologie attuali o pregresse. L'azienda provvederà alla loro tutela

l) COMITATO AZIENDALE

- costituzione in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole di protocollo di regolamentazione. Partecipano le RSA e gli RLS.

*** **

Si rimane a disposizione per qualsivoglia supporto nella gestione e corretta applicazione degli istituti sopra descritti.

Con i più cordiali saluti.

Avv. Marco Giardetti