

NEWSLETTER N° 3/20

Support Team - novità legislative e misure d'emergenza COVID-19

Milano, 19 marzo 2020

Oggetto: Le misure di sostegno al lavoro nel Decreto Cura-Italia.

PREMESSA

Il Titolo II del decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020 è dedicato espressamente alle misure a sostegno del lavoro. In particolare, il Capo I riguarda l'estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali a tutto il territorio nazionale e contengono disposizioni applicabili ai datori di lavoro che hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa in seguito al verificarsi di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ivi compresi le aziende che hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario o un assegno di solidarietà alla data di entrata in vigore del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6.

Il Capo II è dedicato, invece, alle norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori, che prevedono congedi per dipendenti del settore privato e pubblico, estensione dei permessi retribuiti ai sensi della l. n. 104/1992, specifiche indennità per determinati settori economici nonché sospensione dei termini per versamenti contributivi, assicurativi e dei termini di alcune procedure.

È d'obbligo notare che le predette misure prevedono dei limiti di spesa che, una volta raggiunti, non consentiranno all'ente amministratore (INPS) di prendere in considerazione ulteriori domande.

Con la presente, si vuole offrire un breve commento delle singole disposizioni in vigore alla data odierna. Inoltre, fa seguito un breve riepilogo delle misure previste dal *"Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"* (nel seguito denominato il "Protocollo") sottoscritto il 14 marzo u.s.

Sarà nostra cura informarvi tempestivamente man mano che i Ministeri competenti e le Regioni, per quanto di propria competenza, emetteranno i decreti attuativi e gli enti previdenziali pubblicheranno le circolari necessarie affinché le misure diventino operative.

INDICE

[Parte I: Misure speciali in tema di ammortizzatori sociali](#)

[Parte II: Norme speciali di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno](#)

[Protocollo](#)

Buona lettura!

..*.*.*

PARTE I

ESTENSIONE DELLE MISURE SPECIALI IN TEMA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI
PER TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE**1. Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario (Art. 19)**

Il Decreto legge in oggetto prevede all'art. 19 la possibilità per i datori di lavoro indotti da cause collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19 a sospendere o ridurre l'attività lavorativa nell'anno 2020, di presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario **con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020, per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.** La norma sospende l'applicazione di diversi obblighi previsti dal D. Lgs. 148/2015.

I datori di lavoro che presentino la domanda di cui al primo comma dell'art. 19, sono dispensati dall'osservanza dell'art. 14 ("informazione e consultazione sindacale") e dei termini del procedimento previsti dall'art. 15, comma 2, con riferimento al trattamento ordinario (presentazione della domanda entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività), nonché dell'art. 30, comma 2 del predetto decreto, per l'assegno ordinario (la domanda di accesso all'assegno ordinario deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività), **fermo restando** l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, che devono essere svolti anche **in via telematica entro i 3 giorni successivi** a quello della comunicazione preventiva.

La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del 4° mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'art. 11 ("causali").

I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario **non sono conteggiati ai fini della "durata massima complessiva"** prevista nel predetto decreto legislativo. Inoltre, limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario **non si applica** quanto previsto relativamente al contributo addizionale, fondo di integrazione salariale e contributi di finanziamento.

È concesso, altresì, l'assegno ordinario, limitatamente al periodo indicato, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Il predetto trattamento, su istanza del datore di lavoro, può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

2. Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione Straordinaria (Art. 20)

L'articolo 20 prevede che le aziende con già in corso un trattamento straordinario di integrazione salariale possano presentare domanda per il trattamento ordinario **per un periodo sino a nove settimane: questo trattamento va a sospendere e sostituire (la norma unisce i due verbi prevedendo dunque una funzione complementare) quello straordinario.**

La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro. Viene chiarito che **tale beneficio è subordinato** alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata, e si precisa che **tale periodo non sarà conteggiato per i limiti di durata** del trattamento straordinario. Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale sopra indicato non si applica quanto previsto relativamente al contributo addizionale di cui all'art. 5 del D. Lgs. n. 148/2015. L'articolo in commento prevede un limite massimo di spesa pari a 338,2 milioni di euro.

3. Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso (Art. 21)

L'articolo 21 prevede parimenti che anche le aziende con in corso un assegno di solidarietà, possano presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario, prevedendo una sospensione e sostituzione in termini analoghi a quelli previsti all'articolo precedente.

Si fa notare che le prestazioni di sostegno al reddito previsti dagli articoli 19 e 21 sono riconosciute nel limite massimo di spesa pari a 1.347,2 milioni di euro per l'anno 2020.

4. Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga (Art. 22)

L'articolo 22 introduce il trattamento di **cassa integrazione salariale in deroga per i datori di lavoro del settore privato**, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, per la durata della sospensione del lavoro, con un **limite massimo di durata di nove settimane, con esclusione espressa dei datori di lavoro domestici.**

Per tali interventi è previsto un limite di spesa stanziata di 3.293,2 milioni di euro, limite il cui rispetto sarà monitorato dall'Inps, e una volta raggiunto non saranno più accolte domande. Inoltre, i trattamenti di cassa integrazione in deroga sono concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro 48 ore dall'adozione, la cui efficacia è comunque subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa indicati nel decreto.

PARTE II

NORME SPECIALI IN MATERIA DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E DI
SOSTEGNO AI LAVORATORI

1. Congedi parentali straordinari

Gli articoli 23 e 25 introducono una nuova tipologia di congedo parentale straordinario di cui potranno usufruire i seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti del settore privato e lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335 (art. 23);
- lavoratori dipendenti del settore pubblico e lavoratori del settore sanitario privato accreditato (art. 25).

I **lavoratori genitori di figli di età non superiore ai 12 anni**, qualora rientranti nelle condizioni poste dal decreto, potranno usufruire del congedo per un periodo non superiore a 15 giorni, continuativo o frazionato, in regime di contribuzione figurativa e percependo una indennità pari al 50% della retribuzione per detto periodo.

Altresì, in presenza di particolari condizioni (ad es. qualora non vi sia nel nucleo familiare altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito), e fermo restando quanto sopra previsto, i **genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni**, possono astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione delle scuole, senza corresponsione di indennità e di riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il limite di età non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della legge n. 104/1992.

Le disposizioni sopra indicate valgono anche nei confronti di genitori affidatari.

Alternativamente e per i lavoratori del settore privato sopra indicati (compresi i lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari), è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un **bonus per l'acquisto di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro**, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo indicato nel decreto. Per quanto concerne i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti a determinate categorie, e il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, **il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1.000 euro.**

Per le misure di cui agli articoli 23 e 25 ed i benefici ivi previsti, è riconosciuto un limite complessivo rispettivamente di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020 e di 30 milioni di euro per l'anno 2020.

2. Estensione durata permessi retribuiti ex legge n. 104/1992 (Art. 24)

L'art. 24 prevede un **incremento di dodici giornate per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020** della durata del permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

3. Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato (Art. 26)

Viene equiparato il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza, previsti dal decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, al periodo in malattia ai fini del trattamento economico e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

4. Indennità

Gli articoli da 27 a 30 e l'articolo 38 prevedono una serie di **indennità una tantum (non cumulabili ex articolo 31)**, per le seguenti categorie di lavoratori:

- liberi professionisti titolari di partita iva attiva alla data del 23 febbraio 2020, ed i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. È previsto un limite di spesa complessivo di 203,4 milioni di euro per l'anno 2020 (art. 27);
- lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. È previsto un limite di spesa complessivo di 2.160 milioni di euro per l'anno 2020 (art. 28);
- lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della presente disposizione, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. È previsto un limite di spesa complessivo di 103,8 milioni di euro per l'anno 2020 (art. 29);
- operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo. È previsto un limite di spesa complessivo di 396 milioni di euro per l'anno 2020 (art. 30);
- lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione. È previsto un limite di spesa complessivo di 48,6 milioni di euro per l'anno 2020 (art. 38).

Anche per queste indennità sono previsti dei limiti di spesa, superati i quali non saranno accettate ulteriori domande.

L'articolo 31, oltre a prevedere l'incumulabilità tra le indennità concesse ai sensi degli articoli 27, 28, 29, 30 e 38, dispone che non siano riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza di cui alla L. n. 26/2019.

5. Proroga dei termini

Gli articoli 32, 33 e 34 prorogano i **termini in merito alla presentazione delle domande di disoccupazione agricola, di disoccupazione NASpI e DIS-COLL** ed i **termini decadenziali in materia previdenziale e assistenziale**.

In particolare:

- per gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato e per le figure equiparate, il termine è prorogato, solo per le domande non già presentate in competenza 2019, al **1° giugno 2020**;
- per NASpI e DIS-COLL i termini di decadenza sono ampliati da 68 a **128 giorni**;
- il decorso dei termini di decadenza relativi alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dall'INPS e dall'INAIL è **sospeso di diritto** dal 23 febbraio 2020 e **sino al 1° giugno 2020**.

6. Disposizioni in materia di terzo settore (Art. 35)

L'articolo 35 in merito alle imprese sociali, le organizzazioni di volontariato, l'organizzazione di attività non lucrative, ovvero quei soggetti riconducibili al novero del "terzo settore", ha prorogato il termine per l'adeguamento alla normativa al **31 ottobre 2020**, ed ha previsto una proroga per il deposito ed approvazione dei bilanci per i soggetti individuati al numero 3 dello stesso articolo.

7. Sospensione dei termini in ambito di lavoro domestico (Art. 37)

L'articolo 37 prevede la **sospensione sino al 10 giugno 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi**, dei termini in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020 per il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria per i datori di lavoro domestico.

I pagamenti verranno effettuati entro la predetta data (la norma non precisa se dovranno essere effettuati in un'unica soluzione o ci sarà la possibilità di una rateizzazione).

8. Disposizioni in materia di lavoro agile (Art. 39)

L'articolo 39 garantisce ai **lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità** un diritto di precedenza nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile.

9. Sospensione delle misure di condizionalità (Art. 40)

L'art. 40 comporta la **sospensione per due mesi dall'entrata in vigore del decreto** in commento:

- degli obblighi connessi alla fruizione del reddito di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, e i relativi termini ivi previsti;
- delle misure di condizionalità e i relativi termini comunque previsti per i percettori di NASpI e di DIS-COLL dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e per i beneficiari di integrazioni salariali dagli articoli 8 e 24-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148;

- degli adempimenti, di cui all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68 relativi alle assunzioni obbligatorie delle categorie di lavoratori individuate dalla stessa legge, quali, a titolo esemplificativo, persone non vedenti o sordomute o persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche;
- delle procedure di avviamento a selezione di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 per il collocamento ordinario presso lo Stato e gli enti pubblici.;
- dei termini per le convocazioni da parte dei centri per l'impiego per la partecipazione ad iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, ovvero la partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro.

10. Disposizioni INAIL (Art. 42)

L'articolo 42 determina la **sospensione del decorso dei termini di decadenza relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'INAIL**. Inoltre, in forza di detto articolo, vengono sospesi i termini di prescrizione ed i termini di revisione della rendita su domanda del titolare. **Si rileva che il caso di infezione da corona virus contratto sul lavoro è da considerarsi come infortunio.**

11. Contributi alle imprese per la sicurezza e potenziamento dei presidi sanitari (Art. 43)

L'art. 43 prevede che l'INAIL provvederà a trasferire ad Invitalia l'importo di 50 milioni di euro da erogare alle imprese per **l'acquisto di dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale**; inoltre, autorizza l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro a bandire procedure concorsuali pubbliche al fine di assumere a tempo indeterminato 100 unità di personale con qualifica di dirigente medico di primo livello nella branca specialistica di medicina legale e del lavoro, nonché a conferire incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, di durata non superiore a sei mesi a 200 medici specialisti e di 100 infermieri con le medesime modalità di cui all'articolo 1 del decreto legge 9 marzo 2020, n. 14.

12. Istituzione del fondo per il reddito di ultima istanza (Art. 44)

L'articolo 44 istituisce il "Fondo per il reddito di ultima istanza" volto a garantire il **riconoscimento di una indennità**, nel limite di spesa di 300 milioni di euro per l'anno 2020, **ai lavoratori dipendenti e autonomi** che hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID 19.

Tale indennità è **estesa** in via eccezionale **anche ai professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria**: i criteri di priorità e le modalità di attribuzione dell'indennità, nonché l'eventuale superamento del limite di spesa, saranno definiti da uno o più decreti del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze.

13. Procedure di licenziamento collettivo (Art. 46)

L'articolo 46 **preclude per 60 giorni, a partire dalla data di entrata in vigore del decreto, l'avvio di procedure di licenziamento collettivo** di cui al D.Lgs. n. 223/1991 e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, della L. n. 604/1966.

14. Strutture per le persone con disabilità e misure compensative di sostegno anche domiciliare (Art. 47)

In forza dell'articolo 47 è **sospesa sull'intero territorio nazionale** l'attività dei Centri "a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario per persone con disabilità, nonché nei centri di riabilitazione estensiva ambulatoriali e similari" a partire dalla data del decreto e fino al permanere di rischio sanitario. È previsto, altresì, che fino alla data del 30 aprile 2020, 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'art. 2119 c.c., a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione dei centri sopra indicati.

15. Prestazioni individuali domiciliari (Art. 48)

L'articolo 48 prevede che per la durata della sospensione dei servizi educativi e scolastici e delle attività sociosanitarie nei centri diurni per anziani e per persone con disabilità le pubbliche amministrazioni "forniscono" prestazioni "in forme individuali domiciliari o a distanza o resi nel rispetto delle direttive sanitarie negli stessi luoghi ove si svolgono normalmente i servizi senza ricreare aggregazione". Tali servizi si possono svolgere secondo priorità individuate dall'amministrazione competente, tramite coprogettazioni con gli enti gestori, impiegando i medesimi operatori ed i fondi ordinari destinati a tale finalità, alle stese condizioni assicurative sinora previsti, anche in deroga a eventuali clausole contrattuali, convenzionali, concessorie, adottando specifici protocolli che definiscano tutte le misure necessarie per assicurare la massima tutela della salute di operatori ed utenti.

PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Il Protocollo consente la **PROSECUZIONE DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE SOLO** in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.

A tal fine è stato, pertanto, stabilito, che: *“le imprese adottano il presente protocollo di regolamentazione all’interno dei propri luoghi di lavoro, oltre a quanto previsto dal suddetto decreto, applicano le ulteriori misure di precauzione di seguito elencate - da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali - per tutelare la salute delle persone presenti all’interno dell’azienda e garantire la salubrità dell’ambiente di lavoro”*.

Inoltre, il Protocollo prevede l’estensione delle disposizioni in esso contenute anche alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all’interno dei siti e delle aree produttive.

Di seguito, si riportano le misure contenute nel Protocollo 14 marzo 2020

1. Informazione

Il Protocollo dispone che, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, le imprese devono informare tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all’ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi opuscoli informativi.

Nei predetti opuscoli sarà indicato, tra gli altri, 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 nonché l’obbligo di non accedere ai locali aziendali ovvero di permanervi e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all’ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, ecc.).

2. Modalità di ingresso in azienda

Misurazione della temperatura corporea. Il personale che intende accedere al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea rispettando le disposizioni sulla privacy riportate nel documento. Se la temperatura corporea risulterà superiore ai 37,5°, **non** sarà consentito l’accesso ai luoghi di lavoro. I soggetti in tale condizione verranno momentaneamente isolati e forniti di mascherine, **non** dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

L'azienda che decida di rilevare la temperatura non deve registrare il dato acquisito, potendo identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso.

Inoltre, tra gli ulteriori obblighi che ricadono sul datore di lavoro, c'è quello di fornire all'interessato l'opportuna informativa privacy, così come di dover definire e implementare adeguate misure di sicurezza sia sul piano tecnico che organizzativo per proteggere questi dati, oltre che trattarli esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da Covid-19. Per di più, in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, il datore di lavoro deve sempre assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del dipendente.

Divieto di accesso per il personale che negli ultimi 14 giorni ha avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o che proviene da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS. Per il protocollo, inoltre, costituisce un trattamento di dati personali anche il caso in cui l'azienda decida di richiedere 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. Per tale trattamento, il datore di lavoro deve applicare le indicazioni richiamate in precedenza, raccogliendo solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio.

3. **Modalità di accesso dei fornitori esterni**

Accesso ai fornitori esterni. Per l'accesso ai fornitori, l'azienda deve predisporre apposite procedure di ingresso, transito e uscita mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite. Laddove possibile gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: **non** è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà rispettare la rigorosa distanza di un metro. Per fornitori / trasportatori e/o terzi dovranno essere individuati / installati servizi igienici dedicati, prevedendo il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente garantendo una adeguata pulizia giornaliera. Di conseguenza, il datore di lavoro può richiedere anche ai fornitori esterni le medesime informazioni previste per i dipendenti, purché si preoccupi di seguire pedissequamente le stesse regole sul trattamento dei dati personali analizzate in precedenza.

Limitazione di accesso ai visitatori. Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori. Qualora fosse necessario (impresa di pulizie, manutenzione...), tali soggetti dovranno rispettare le procedure aziendali adottate.

In presenza di un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento.

4. **Pulizia e sanificazione in azienda**

Predisposizione di attività di **pulizia giornaliera e sanificazione periodica dei locali**, degli ambienti, postazioni incluse le aree comuni e di svago; deve essere garantita la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi *touch*, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi;

Persona con COVID-19. Nel caso di presenza di persona con Covid – 19 all'interno dei locali aziendali, si procederà alla pulizia e sanificazione dei suddetti locali, secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione;

Interventi particolari / periodici di pulizia. L'azienda, in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute e secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari / periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga).

5. Precauzioni igieniche personali

Precauzioni igieniche. È fatto obbligo per i soggetti presenti in azienda di adottare tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani; l'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani. **Viene raccomandata** la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.

6. Dispositivi di protezione individuale

Adozione delle misure igieniche e dei dispositivi di protezione individuale (DPI). L'adozione delle misure igieniche e dei DPI indicati nel Protocollo di Regolamentazione è fondamentale e, vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla disponibilità in commercio. Per questi motivi:

L'utilizzo delle mascherine deve avvenire in conformità a quanto previsto dalle indicazioni della Organizzazione mondiale della Sanità (OMS). i. Data la situazione di emergenza, **in caso di difficoltà di approvvigionamento** e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria; ii. è favorita la preparazione da parte dell'azienda **del liquido detergente** secondo le indicazioni dell'OMS.

Prestazione lavorativa che imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro. **Qualora** non siano possibili altre soluzioni organizzative, è comunque necessario l'uso delle mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) **conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.**

7. Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack...)

Accesso agli spazi aziendali comuni. Tale accesso è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi, vige l'obbligo di mantenere la distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano.

Organizzazione degli spazi e sanificazione degli spogliatoi. Occorre prevedere la organizzazione di spazi e sanificazione di spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.

Sanificazione periodica e pulizia giornaliera degli spazi comuni. Tali spazi saranno puliti e sanificati con appositi detergenti, dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

8. Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)

In ottemperanza a quanto previsto dai DCPM, le imprese potranno, facendo riferimento quanto previsto dai CCNL e, favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

- **disporre la chiusura** di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart working, o comunque a distanza;
- **rimodulare i livelli produttivi**;
- **predisporre un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione** per ridurre al massimo i contatti anche creando gruppi autonomi di lavoro;
- **utilizzare al massimo lo smart working** per tutte le attività che possono essere svolte presso il proprio domicilio; nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, occorre valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni;
- **ricorrere agli ammortizzatori sociali** nel rispetto di istituti quali ROL, banca ore e qualora non fossero sufficienti, occorre ricorrere a periodi di ferie arretrate e non ancora fruiti;
- **sospendere e annullare viaggi e trasferte**.

9. Gestione entrata e uscita dei dipendenti

Ingressi scaglionati. Occorre favorire ingressi scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa)

Porta di entrata e uscita dedicate. Ove possibile occorre dedicare una porta di entrate e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

10. Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione

Limitare al minimo indispensabile gli spostamenti all'interno dei locali aziendali.

Riunioni in presenza. Non sono consentite riunioni in presenza e laddove le stesse fossero necessarie e urgenti, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali.

Sospensione e annullamento di tutti gli eventi interni e attività di formazioni. Sono sospesi e annullati eventi e formazioni in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, si può effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in *smart working*. Il mancato completamento della formazione e dell'aggiornamento professionale entro i termini previsti, a causa dell'emergenza COVID-19, **non** comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione.

11. Gestione di una persona sintomatica in azienda

Caso di persona presente in azienda con sintomi quali febbre o infezione respiratoria. Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi tali sintomi è tenuto immediatamente a renderlo noto all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda procederà immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

L'azienda collaborerà 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. **Nel periodo**

dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni delle autorità sanitarie.

12. Sorveglianza sanitaria/medico competente/rls

Proseguimento della sorveglianza sanitaria nel rispetto delle misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. "Decalogo"). Proseguimento anche della sorveglianza sanitaria periodica.

Visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia vanno privilegiate.

Collaborazione del medico competente nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 con il datore di lavoro e le RLS/RLST.

Segnalazione del medico competente all'azienda di situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti che verranno quindi tutelati dall'azienda nel rispetto della loro privacy; il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie.

13. Aggiornamento del protocollo di regolamentazione

Costituzione in azienda di un comitato aziendale per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

* * * * *

Sarà nostra cura informarvi tempestivamente man mano che nuove disposizioni verranno emanate e le misure diverranno operative.

Per specifiche richieste, scrivete a: supporteam-covid19@eptalex.com

Restando a Vostra disposizione, porgiamo i nostri migliori saluti.

Support Team- Covid19