

Dedichiamo interamente questo numero della nostra Newsletter Giuridica ad una prima analisi dei due provvedimenti più recenti (c.d. **Decreto Cura Italia** e **Protocollo di regolamentazione** delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro) che sono stati, rispettivamente, emanati dal Governo e sottoscritti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri al fine di **fronteggiare, anche sul fronte della gestione delle imprese, dei lavoratori e delle famiglie, l'emergenza epidemiologica in corso.**

(DECRETO LEGGE 17 marzo 2020 n. 18 (c.d. DECRETO CURA ITALIA

Il 17 marzo us è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 18 recante *“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse*

all'emergenza epidemiologica da COVID-19” c.d. **Decreto Cura Italia.**

Il Decreto Legge, entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione, contiene – con un impegno di spesa di circa 25 miliardi di euro – significative previsioni in materia di potenziamento del servizio sanitario nazionale nonché disposizioni in tema di sostegno ai lavoratori ed alle imprese per far fronte all'emergenza epidemiologica in corso.

Di seguito si fornisce una primissima analisi delle previsioni contenute nel Decreto che sono rilevanti per il mercato del lavoro:

Art.19 - Norme Speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno

ordinario: per tutti i datori di lavoro presenti sull'intero territorio nazionale, compresi quelli che non rientrano nell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina in materia di integrazione salariale ordinaria, che nel corso dell'anno 2020 sospendono e o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile l'accesso alla cassa integrazione ordinaria o all'assegno ordinario, **con specifica casuale “emergenza COVID-19”** con decorrenza dal 23 febbraio 2020 e **per una durata massima di 9 settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.**

La richiesta di accesso non richiede l'esperimento della procedura sindacale e dei relativi termini di cui agli art.14, 15 comma 2, 30 comma 2 c e 31 del D.Lgs. n.148/2015, ferma **restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti anche in via telematica** entro i tre giorni successivi alla presentazione della richiesta

La domanda deve essere in ogni caso **presentata entro il termine del quarto mese successivo** a quello in cui ha avuto **inizio il periodo** di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

I lavoratori destinatari delle disposizioni sopra richiamate **devono risultare impiegati alle** dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione **alla data del 23 febbraio 2020** ed agli stessi **non si applica il requisito dei 90 giorni di anzianità** di effettivo lavoro di cui all'art.1, comma 2 del D. Lgs n.148/2015.

L'assegno ordinario è concesso, limitatamente per il periodo indicato e nell'anno 2020, 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

Il trattamento ordinario di integrazione salariale e l'assegno ordinario concessi per la causale in esame **non sono assoggettati al versamento del c.d. contributo addizionale**, in deroga a quanto previsto dagli artt. 5, 29 comma 8 e 33 comma 2 del D.Lgs. n.148/2015.

I Fondi bilaterali alternativi di cui all'art.27 del D.Lgs. n.148/2015 **garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di integrazione salariale con le medesime modalità** sopra descritte con onere finanziario a carico del bilancio dello Stato nel limite di 80 milioni di euro per il 2020.

Art. 20 (Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria): le aziende che alla data di entrata in vigore del decreto legge 23 febbraio 2020 n.6 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi del precedente art.19, sopra richiamato, anche per i medesimi lavoratori anche a copertura dell'intero orario di lavoro, per un periodo non superiore a 9 settimane, con sospensione del trattamento di integrazione salariale, già in corso, e con esonero dal versamento del c.d. contributo addizionale senza sopra richiamato ed esclusione dei periodi di "coesistenza" dei due trattamenti dal calcolo del limite di cui all'art.4, comma 1 e 2 e all'art 12 del D.lgs.n.148/2020.

Art. 21 (Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso): i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che alla data di entrata in vigore del decreto legge 23 febbraio 2020 n.6 hanno in corso un assegno di solidarietà possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi del precedente art.18, sopra richiamato, anche per i medesimi lavoratori, per un periodo non superiore a 9 settimane, con sospensione dell'assegno di solidarietà, già in corso, e con esonero dal versamento del c.d. contributo addizionale senza sopra richiamato ed esclusione dei periodi di "coesistenza" dei due trattamenti dal calcolo del limite di cui all'art.4, comma 1 e 2 e all'art 12 del D.lgs.n.148/2020

Art.22 – Nuove disposizioni per la cassa integrazione in deroga: per gli altri datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti nei confronti dei quali non trovano applicazione le misure di cui alle disposizioni precedenti, previo **accordo concluso anche in via telematica tra le Regioni e le Province Autonome e OOSS maggiormente rappresentative sul piano nazionale**, è previsto il riconoscimento di trattamento di cassa integrazione salariale in deroga, per un periodo non superiore a 9 settimane, con decorrenza dal 23 febbraio 2020 e per i lavoratori già in forza a tale data.

Non è richiesto alcun requisito di anzianità minima e il trattamento può essere concesso esclusivamente con modalità di pagamento diretto della prestazione a cura dell'I.N.P.S.

Art. 23 – Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19):

- i genitori lavoratori dipendenti del settore privato per i figli di età non superiore ai 12 anni, a decorrere dal 5 marzo, potranno fruire di uno specifico congedo non superiore a 15 giorni (continuativo o frazionato) per il quale verrà riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione. Tali periodi saranno coperti da contribuzione figurativa (comma 1);
- gli eventuali periodi di congedo parentale "ordinario" già fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione potranno essere convertiti in congedo con causa sospensione COVID-19, con relativo diritto all'indennità del 50% della retribuzione, e non saranno computati né indennizzati a titolo di congedo parentale "ordinario" (comma 2);
- i genitori iscritti alla gestione separata INPS per i figli di età non superiore a 12 anni avranno diritto al congedo causa sospensione COVID-19 per un periodo di 15 giorni con un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzato per definire l'indennità di maternità (comma 3, primo periodo). La medesima indennità di è riconosciuta anche ai lavoratori autonomi iscritti all'INPS, commisurata, per ciascuna giornata

indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita dalla legge a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto (comma 3, secondo periodo);

- la fruizione del congedo causa sospensione COVID-19 potrà essere riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore (comma 4);
- per tutte le categorie di lavoratori di cui ai punti precedenti non si applica il limite di età di 12 anni nel caso in cui i figli abbiano una disabilità in situazione di gravità accertata²² e siano iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale (comma 5);
- la sola categoria di lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, avrà diritto ad astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il diritto all'astensione potrà essere esercitato 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 (comma 6);
- in via alternativa al congedo con causa sospensione COVID-19, per tutte le categorie di lavoratori in elenco, durante il periodo di sospensione sarà possibile optare per la corresponsione di un bonus di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro. Il bonus verrà erogato mediante il Libretto di Famiglia²³. Il bonus è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari (commi 8 e 9)

Le modalità operative per accedere al congedo da parte dei lavoratori dipendenti del settore privato ovvero al bonus baby-sitting saranno stabilite dall'INPS

Art. 24 Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104: per i mesi di marzo e aprile 2020 è riconosciuto il diritto a fruire di ulteriori dodici giornate – rispetto alle tre originariamente previste. Tale beneficio è riconosciuto anche al personale sanitario impegnato nell'emergenza epidemiologica COVID-19

Art. 25 Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID -19: esteso anche ai lavoratori dipendenti del settore pubblico i medesimi benefici previsti dall'art. 23 sopra esaminato. L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono rimesse all'Amministrazione Pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Art. 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato: periodo trascorso in quarantena dai lavoratori del settore privato dovuto al COVID-19 (seppur non contagiati), con "sorveglianza attiva" o "in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva", sarà equiparato alla malattia e non sarà computabile ai fini del cd. periodo di comporta. Il medico curante dovrà redigere un certificato di malattia "con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva". Nel caso invece in cui il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato dovrà essere redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Saranno considerati validi anche tutti i certificati inviati prima dell'entrata in vigore del Decreto in esame.

Art. 29 Indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali: a favore dei lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto e che non siano al contempo beneficiari di pensione e titolari di un rapporto di lavoro dipendente, verrà riconosciuta, per il solo mese di marzo 2020, un'indennità pari a 600 euro, che non concorrerà alla formazione del reddito di tali soggetti.

La misura sarà erogata dall'INPS.

Art. 30 Indennità lavoratori del settore agricolo: a sostegno degli operai agricoli a tempo determinato che abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo nell'annualità 2019 e che non siano titolari di pensione: tali soggetti beneficeranno di un'indennità pari a 600 euro per il mese di marzo 2020, la quale non concorrerà alla formazione del reddito.

Tale misura sarà erogata dall'INPS

Art. 33 Proroga dei termini in materia di domande di disoccupazione NASpl e DIS-COLL: introdotta un'estensione del periodo di presentazione delle domande di disoccupazione NASpl e la DIS-COLL da sessantotto a centoventotto giorni per le cessazioni dell'attività lavorativa avvenute nel periodo compreso dal 1° gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2020. Per le domande presentate oltre il termine ordinario, le prestazioni di NASpl e di DIS-COLL saranno comunque fruibili a decorrere dal sessantottesimo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 34 (Proroga termini decadenziali in materia previdenziale e assistenziale): a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020 il decorso dei termini di decadenza relativi alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dall'INPS e dall'INAIL è sospeso di diritto. Sono altresì sospesi, per il medesimo e per le medesime materie, i termini di prescrizione.

Art. 39 Disposizioni in materia di lavoro agile: sino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Art. 42 Disposizioni INAIL: a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1 giugno 2020, il decorso dei termini di decadenza relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'INAIL è sospeso di diritto. Sono altresì sospesi, per il medesimo periodo e per le stesse prestazioni i termini di prescrizione.

Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che 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

Art. 46 Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti: a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto è precluso per 60 giorni l'avvio delle procedure di impugnazione per licenziamenti collettivi.

Per il medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti per licenziamenti collettivi 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'articolo 3, della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 61 Sospensione dei versamenti delle ritenute, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria: per tutte le categorie di soggetti individuate dall'articolo (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; organizzazioni non lucrative di utilità sociale) saranno sospesi i versamenti delle ritenute alla fonte "sui redditi di lavoro dipendente" e "sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente" nonché di quelli relativi ai contributi INPS e dei premi INAIL. Vengono inoltre sospesi anche i termini dei versamenti IVA in scadenza nel mese di marzo 2020.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, 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. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.

Art. 62 Sospensione dei termini degli adempimenti e dei versamenti fiscali e contributivi: per i soggetti che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato viene prevista la sospensione degli adempimenti tributari diversi dai versamenti e diversi dall'effettuazione delle ritenute alla fonte e delle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, che scadono nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 maggio 2020.

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 Decreto, vengono sospesi i versamenti da autoliquidazione che scadono nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020:

- a) relativi alle ritenute alla fonte "sui redditi di lavoro dipendente" e su "sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente", e alle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, per i quali tali soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- b) relativi all'IVA;
- c) relativi ai contributi INPS e all'assicurazione INAIL.

Art. 63 Premio ai lavoratori dipendenti: riconosce un premio di 100 euro, che non concorrerà alla formazione del reddito, per il mese di marzo 2020 nei confronti dei lavoratori dipendenti - pubblici e privati - che durante il predetto mese non abbiano fruito della modalità di lavoro cd. smart-working e che abbiano continuato a prestare l'attività lavorativa presso la "propria" sede di lavoro.

il premio potrà essere riparametrato in base alle giornate effettivamente lavorate presso la sede e verrà riconosciuto, in via automatica, a partire dalla busta paga di aprile e comunque entro il conguaglio di fine anno. Ulteriore requisito per poter beneficiare del bonus è che il lavoratore non debba avere un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo superiore a 40.000 euro

Art. 64 Credito d'imposta per le spese di sanificazione degli ambienti di lavoro: allo scopo di incentivare la sanificazione degli ambienti di lavoro, quale misura di contenimento del contagio del virus COVID-19, ai soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione è riconosciuto, per il periodo d'imposta 2020, un credito d'imposta, nella misura del 50 % delle spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro sostenute e documentate fino ad un massimo di 20.000 euro per ciascun beneficiario, nel limite complessivo massimo di 50 milioni di euro per l'anno 2020.

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

In data 14 marzo 2020, presso la Presidenza del Consiglio, Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto con il Governo e le parti datoriali un "Protocollo di

regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro".

Obiettivo dell'accordo è di **consentire alle imprese di tutti i settori**, anche attraverso il ricorso agli ammortizzatori sociali e la riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, **la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro**. Nell'accordo è stato, inoltre, previsto il **coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze a livello aziendale o territoriale** per garantire una piena ed effettiva tutela della loro salute.

Di seguito una sintesi dei principali temi affrontati:

1) INFORMAZIONE: l'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa 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 depliant informativi.

Le informazioni riguardano, in particolare: l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37,5°) o altri sintomi influenzali; la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda 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, etc); l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nell'accesso in azienda; l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'attività lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

2) MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA: il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea, se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione saranno momentaneamente isolate e

fornite 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. Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso 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.

La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente.

3) MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI: per l'accesso di fornitori esterni occorre individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti. Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi e per le attività di carico e scarico è necessario attenersi alla distanza di un metro. Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno occorre individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera. L'accesso ai visitatori deve essere ridotto, qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni, gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali. Le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.

4) PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA: l'azienda assicura 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 con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede 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). Occorre garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi.

L'azienda può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga)

5) PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI: è obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani. L'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani.

6) DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE: qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e 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...): l'accesso agli spazi comuni è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone che li occupano. L'azienda garantisce la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera di tali locali.

8) ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI): le imprese potranno 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 work, procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi, assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione; utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio

o a distanza; nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale; utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione. Nel caso l'utilizzo di tali istituti non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti. Sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate.

9) GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI: si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa), anche con ingressi separati per l'entrata ed uscita.

10) SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE: gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali, non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, 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. Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart work. 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.

11) GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA: nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente 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 procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti. L'azienda collabora 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 dell'Autorità sanitaria

12) SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS: la sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo), vanno privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia. La sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta. Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie

13) AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE: è costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e datoriali.