



***Guida operativa in materia di lavoro  
COVID-19***

**20 marzo 2020**

**INDICE**

LAVORO .....	2
D.L. “Cura Italia” - D.P.C.M. 11 marzo 2020 .....	2
Indicazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori .....	4
Sicurezza Anti Contagio .....	6
Trasferte .....	9
Formazione .....	9
Ammortizzatori sociali, norme speciali in materia di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (Decreto legge n. 18 del 2020) .....	11
Ammortizzatori sociali, norme speciali in materia di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (Decreto legge n. 9 del 2020) .....	16
Ammortizzatori sociali, norme speciali in materia di assegno ordinario (Decreto legge n. 18 del 2020).....	17
Cassa integrazione guadagni in deroga (decreto legge n. 18 del 2020) .....	17
Altre misure ordinarie .....	18
Sospensione adempimenti contributivi previdenziali e assicurativi (Decreto Legge n. 18 del 2020).....	19
Proroga per versamenti contributivi previdenziali e assicurativi (Decreto Legge n. 18 del 2020) .....	19
Sospensione adempimenti contributivi previdenziali e assicurativi (Decreto legge n. 9/2020). 20	
Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza .....	20
Disposizioni in materia di licenziamenti .....	21
Disposizioni in materia di congedi, bonus e permessi .....	21
Equiparazione, ai fini del trattamento economico, della quarantena alla malattia .....	22
Disposizioni in materia di “smart working” .....	23
Disposizioni in materia di permessi e ferie .....	24
Lavoratori transfrontalieri .....	24
Indicazioni in materia di privacy .....	25

## LAVORO

### D.L. "Cura Italia" - D.P.C.M. 11 MARZO 2020

Si rileva che anche il DL n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. "CURA ITALIA", così come il DPCM 11 marzo 2020, non ha previsto la sospensione dell'attività lavorativa edile sull'intero territorio nazionale.

Già il DPCM 9 marzo aveva prescritto di evitare gli spostamenti in entrata e uscita, nonché al loro interno, in tutto il territorio del Paese, salvo per comprovate esigenze lavorative. Pertanto, non sono necessarie, né tantomeno richieste, specifiche autorizzazioni preventive per effettuare gli spostamenti per le attività lavorative, che potranno essere giustificati attraverso elementi documentali comprovanti l'effettiva sussistenza di esigenze lavorative anche non differibili. Nell'ambito dell'attività di controllo sui territori interessati e nella logica di responsabilizzare gli interessati negli spostamenti dovuti per comprovate esigenze lavorative, si dovrà procedere attraverso un'autodichiarazione, che potrà essere resa anche in seduta stante. Si trasmette il modello di autocertificazione, del Ministro dell'Interno.

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, nato il \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, residente in \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_, identificato a mezzo \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_ utenza telefonica \_\_\_\_\_, consapevole delle conseguenze penali previste in caso di dichiarazioni mendaci a pubblico ufficiale (**art 495 c.p.**)

### DICHIARA SOTTO LA PROPRIA RESPONSABILITÀ

- di essere a **conoscenza delle misure di contenimento del contagio di cui al combinato disposto dell'art. 1 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020 e dell'art. 1, comma 1, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 marzo 2020 concernenti lo spostamento delle persone fisiche all'interno di tutto il territorio nazionale;**
- **di non essere sottoposto alla misura della quarantena e di non essere risultato positivo al virus COVID-19 di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell' 8 marzo 2020;**
- **di essere a conoscenza delle sanzioni previste, dal combinato disposto dell'art. 3, comma 4, del D.L. 23 febbraio 2020, n. 6 e dell'art. 4, comma 1, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell' 8 marzo 2020 in caso di inottemperanza delle predette misure di contenimento (art. 650 c.p. salvo che il fatto non costituisca più grave reato);**
- 
- che lo spostamento è determinato da:
  - comprovate esigenze lavorative;
  - situazioni di necessità;
  - motivi di salute;
  - rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza.

A questo riguardo, dichiara che \_\_\_\_\_ (*LAVORO PRESSO..., STO RIENTRANDO AL MIO DOMICILIO SITO IN....., DEVO EFFETTUARE UNA VISITA MEDICA... ALTRI MOTIVI PARTICOLARI..ETC...*)

Data, ora e luogo del controllo

Firma del dichiarante

L'Operatore di Polizia

## INDICAZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

E' necessario:

1. tenersi costantemente informati sui provvedimenti adottati dalle Istituzioni, ovvero, ad oggi:
  - legge di conversione n. 13 del 5 marzo 2020 del Decreto-Legge n. 6 del 23 febbraio 2020, D.L. n. 9/2020, DPCM 1° marzo 2020, DPCM 4 marzo 2020, DPCM 8 marzo 2020, DPCM 9 marzo 2020, DPCM 11 marzo 2020;
  - DL n. 18 del 17 marzo 2020, cd "Cura Italia";
  - ["Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020"](#);
  - [Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID – 19 nei cantieri edili](#) emanato dal MIT;
  - Nota INL del 13 marzo 2020;
  - ordinanza Presidenza del Consiglio 646;
  - ordinanze del ministro della salute d'intesa con le Regioni interessate;
  - ulteriori ordinanze delle Regioni di appartenenza o prefetture;
  - direttiva ministero dell'interno;
  - indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità, del ministero della Salute e dell'Istituto Superiore di Sanità.

Si riportano qui di seguito alcune indicazioni di sicurezza per il settore edile, sulla base dei provvedimenti normativi e dei citati protocolli di sicurezza anti contagio.

Le indicazioni dovranno tenere debitamente in considerazione la specifica realtà aziendale ed è **opportuno che vengano tracciate, come specificato dall'INL nella nota del 13 marzo 2020.**

È necessario segnalare che **non si ritiene giustificato l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio associato all'infezione, come chiarito nel protocollo siglato da Confindustria.**

Nelle raccomandazioni del Protocollo MIT è ribadito che, laddove non fosse possibile in relazione alle lavorazioni da eseguire, rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, siano adottati strumenti di protezione individuale. Si prevede, tra l'altro, che il coordinatore per la sicurezza nell'esecuzione dei lavori, ove nominato ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008 , n. 81, provvede ad **integrare il Piano di**

**sicurezza e di coordinamento e la relativa stima dei costi. I committenti vigilano affinché nei cantieri siano adottate le misure di sicurezza anti-contagio.** Si favoriscono, inoltre, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

Sempre il MIT sottolinea che, qualora la lavorazione da eseguire in cantiere imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano disponibili i D.P.I., le lavorazioni dovranno essere sospese con il ricorso, se necessario, alla **Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO)** ai sensi del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020, per il tempo strettamente necessario al **reperimento** degli idonei DPI.

Al proposito si chiarisce che il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, cd “Cura Italia”, prevede che i lavoratori che, nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di 1metro, utilizzano, come dispositivi di protezione individuale (DPI) (la cui definizione è riportata all’articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81), le **mascherine chirurgiche reperibili in commercio**, il cui uso è disciplinato dall’articolo 34, comma 3, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9.

**Si ricorda che la mascherina chirurgica non protegge il lavoratore dall’esposizione agli agenti potenzialmente pericolosi (polveri, fibre, ecc) presenti in cantiere. È pertanto ovvio che, in tali casi di esposizione, rimangono indispensabili gli idonei DPI (FFP2 e FFP3).**

Il Cura Italia prevede inoltre che, fino al termine dello stato di emergenza, gli individui presenti sull’intero territorio nazionale, sotto la propria responsabilità, sono autorizzati all’utilizzo di mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio.

**Per quanto riguarda le merci, nessuna norma ne ha determinato il blocco sul territorio nazionale.**

Pertanto, il personale addetto alla conduzione dei mezzi di trasporto potrà svolgere le operazioni di consegna o prelievo delle merci in cantiere.

Il protocollo MIT specifica che le misure di contenimento del contagio da Covid-19 si estendono ai titolari del cantiere e a **tutti i subappaltatori e subfornitori presenti nel medesimo cantiere.**

Si rimanda ai Protocolli sopracitati per la parti non espressamente riportate nel seguito della guida.

## SICUREZZA ANTI CONTAGIO

Di seguito le misure generali da porre in essere:

1. informare i lavoratori sulle regole fondamentali di igiene per prevenire le infezioni virali (cfr. allegato I del DPCM 8 marzo di seguito riportato);
2. informare i lavoratori che, nel caso si manifestino sintomi quali febbre, tosse, difficoltà respiratorie, è necessario che contattino il proprio medico curante e, in caso di impossibilità, chiamino il numero 1500 o il numero 112, seguendone le indicazioni.
3. richiedere ai lavoratori il rispetto della distanza di 1 metro durante l'attività lavorativa. Nel caso in cui non sia possibile mantenere tale distanza di sicurezza, esaminare con il coordinatore in fase di esecuzione, ove presente, con la direzione lavori e con il committente, gli strumenti da porre in essere, compresa, ove possibile, un'eventuale diversa organizzazione del lavoro e/o un nuovo cronoprogramma dei lavori. Laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottare idonei dispositivi di protezione individuale, quali le mascherine chirurgiche;
4. richiedere ai lavoratori il rispetto della distanza di 1 metro, evitando assembramenti nei locali per lavarsi, spogliatoi, refettori, locali di ricovero e di riposo, dormitori, comunemente denominati baraccamenti. Nel caso in cui non sia possibile mantenere tale distanza di sicurezza, esaminare con il coordinatore in fase di esecuzione, ove presente, con la direzione lavori e con il committente, gli strumenti da porre in essere, compresa, ove possibile, un'eventuale diversa organizzazione nella fruizione dei baraccamenti. Laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottare idonei dispositivi di protezione individuale, quali le mascherine chirurgiche;
5. garantire il rispetto della distanza di 1 metro in caso di utilizzo delle attrezzature di lavoro in cui è prevista la presenza di più di un lavoratore. Nel caso in cui non sia possibile mantenere tale distanza di sicurezza, esaminare con il coordinatore in fase di esecuzione, ove presente, con la direzione lavori e con il committente, gli strumenti da porre in essere, compresa, ove possibile, un'eventuale diversa organizzazione del lavoro e/o un nuovo cronoprogramma dei lavori. Laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, adottare idonei dispositivi di protezione individuale, quali le mascherine chirurgiche;
6. ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda va garantita e rispettata la distanza di sicurezza dei lavoratori di almeno 1 metro lungo ogni

spostamento, oppure è necessario far indossare guanti monouso e mascherine;

7. predisporre policy/regolamenti interni per il controllo dell'accesso degli esterni nei locali dell'impresa. In caso di riunioni è necessario mantenere la distanza interpersonale di almeno 1 metro e laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, è necessario fornire idonei dispositivi di protezione individuale (mascherine chirurgiche) È comunque necessario limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentare l'accesso agli spazi comuni;
8. incentivare le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro dell'impresa (attività fisse).

#### **Ulteriori misure previste dal MIT:**

1. informare i lavoratori sulle regole fondamentali di igiene per prevenire le infezioni virali, anche con l'ausilio dell'Ente Unificato Bilaterale formazione/sicurezza delle costruzioni;
2. prima dell'accesso al cantiere, il personale deve essere sottoposto al controllo della temperatura corporea;
3. individuare procedure di ingresso, transito e uscita, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale presente nel cantiere, con integrazione in appendice nel Piano di sicurezza e coordinamento. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza minima di un metro. Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera. Ove sia presente un servizio di trasporto organizzato dal datore di lavoro per raggiungere il cantiere, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento;
4. assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica degli spogliatoi e delle aree comuni limitando l'accesso contemporaneo a tali luoghi; ai fini della sanificazione e della igienizzazione vanno inclusi anche i mezzi d'opera con le relative cabine di guida o di pilotaggio. La periodicità della sanificazione viene stabilita dal datore di lavoro in relazione alle caratteristiche ed agli utilizzi dei locali e mezzi di trasporto, previa consultazione del medico competente aziendale e del Responsabile di servizio di prevenzione e protezione, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS o RSLT territorialmente competente);
5. contingentare l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense e gli spogliatoi, 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 1 metro tra le persone che li occupano; nel caso di attività che non prevedono obbligatoriamente l'uso degli spogliatoi, è preferibile non utilizzare gli stessi al fine di evitare il contatto tra i lavoratori; nel caso in cui sia obbligatorio l'uso, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ove nominato ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008 , n. 81, provvede al riguardo ad integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento anche attraverso una turnazione dei lavoratori compatibilmente con le lavorazioni previste in cantiere;

6. le imprese, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali, o territoriali di categoria, possono riorganizzare il cantiere e il cronoprogramma delle lavorazioni anche attraverso la turnazione dei lavoratori con l'obiettivo di diminuire i contatti, di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili e di consentire una diversa articolazione degli orari del cantiere sia per quanto attiene all'apertura, alla sosta e all'uscita;

Il MIT riporta alcune ipotesi che costituiscono una tipizzazione pattizia della disposizione contenuta nell'articolo 91 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, a tenore della quale il rispetto delle misure di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19 è sempre valutata ai fini dell'esclusione della responsabilità del debitore, anche relativamente all'applicazione di eventuali decadenze o penali connesse a ritardati o omessi adempimenti.

Di seguito la tipizzazione delle ipotesi (da intendersi come meramente esemplificativa e non esaustiva):

- la lavorazione da eseguire in cantiere impone di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro, non sono possibili altre soluzioni organizzative e non sono disponibili, in numero sufficiente, mascherine e altri dispositivi di protezione individuale (risulta documentato l'avvenuto ordine del materiale di protezione individuale e la sua mancata consegna nei termini): conseguente sospensione delle lavorazioni;
- l'accesso agli spazi comuni, per esempio le mense, non può essere 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 1 metro tra le persone che li occupano; non è possibile assicurare il servizio di mensa in altro modo per assenza, nelle adiacenze del cantiere, di esercizi commerciali, in cui consumare il pasto, non è possibile ricorrere ad un pasto caldo anche al sacco, da consumarsi mantenendo le specifiche distanze: conseguente sospensione delle lavorazioni;
- caso di un lavoratore che si accerti affetto da COVID-19; necessità di porre in quarantena tutti i lavoratori che siano venuti a contatto con il collega

contagiato; non è possibile la riorganizzazione del cantiere e del cronoprogramma delle lavorazioni: conseguente sospensione delle lavorazioni;

- laddove vi sia il pernottamento degli operai ed il dormitorio non abbia le caratteristiche minime di sicurezza richieste e/o non siano possibili altre soluzioni organizzative, per mancanza di strutture ricettive disponibili: conseguente sospensione delle lavorazioni;
- indisponibilità di approvvigionamento di materiali, mezzi, attrezzature e maestranze funzionali alle specifiche attività del cantiere: conseguente sospensione delle lavorazioni.

La ricorrenza di tali ipotesi deve essere attestata dal coordinatore per la sicurezza nell'esecuzione dei lavori che ha redatto l'integrazione del Piano di sicurezza e di coordinamento.

#### TRASFERTE

Il Protocollo di Confindustria suggerisce la sospensione o l'annullamento di trasferte e viaggi di lavoro.

#### **La disposizione non si applica al settore edile.**

Il riferimento alla trasferta riguarda esclusivamente eventuali attività complementari alle attività *core* dell'azienda, non quindi quanto necessario allo svolgimento dell'attività caratteristica dell'impresa.

#### FORMAZIONE

Il datore di lavoro:

1. sospende e annulla 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;
2. per il periodo dell'emergenza, i lavoratori, anche in caso di mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti, possono continuare a svolgere lo specifico ruolo/funzione. A titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; l'operatore della gru può continuare ad operare come gruista.



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

## Allegato 1

Misure igienico-sanitarie:

- a) lavarsi spesso le mani. Si raccomanda di mettere a disposizione in tutti i locali pubblici, palestre, supermercati, farmacie e altri luoghi di aggregazione, soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani;
- b) evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute;
- c) evitare abbracci e strette di mano;
- d) mantenimento, nei contatti sociali, di una distanza interpersonale di almeno un metro;
- e) igiene respiratoria (starnutire e/o tossire in un fazzoletto evitando il contatto delle mani con le secrezioni respiratorie);
- f) evitare l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri, in particolare durante l'attività sportiva;
- g) non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani;
- h) coprirsi bocca e naso se si starnutisce o tossisce;
- i) non prendere farmaci antivirali e antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico;
- l) pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol;
- m) usare la mascherina solo se si sospetta di essere malati o se si presta assistenza a persone malate.

**AMMORTIZZATORI SOCIALI, NORME SPECIALI IN MATERIA DI CASSA  
INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020)**

In attesa che venga emanata la circolare operativa dell'Inps, il decreto dispone:

**Beneficiari**

lavoratori che devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti alla data del 23 febbraio 2020.

**Richiedenti**

datori di lavoro destinatari delle norme sulla Cassa integrazione ordinaria che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19-

**Causale di intervento**

COVID-19 Nazionale

**Termini per la presentazione dell' istanza**

Entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

**Durata del trattamento**

Il periodo integrabile è riconosciuto nel limite massimo di nove settimane, anche non continuative, a decorrere retroattivamente dal 23 febbraio 2020 e comunque entro il 31 di agosto 2020.

**Procedura**

A seguito della pubblicazione del messaggio Inps n. 1287/20 e di ulteriori informali indicazioni dell'Istituto, nella domanda di Cigo, in considerazione del fatto che non deve essere allegata alcuna relazione tecnica, fino all'implementazione della procedura informatica dovrà essere allegato un "documento fittizio" nella sezione allegati.

Sempre in attesa che la relativa procedura informatica sia aggiornata e fermo restando l'obbligo verso le Organizzazioni sindacali della comunicazione preventiva, della consultazione e dell' eventuale esame congiunto, anche in via telematica, le aziende, ai fini delle richiesta di Cigo, risultando dispensate

dall'adempimento di cui al co. 6, art. 14 del D.Lgs. 148/15 potranno riportare nel quadro "N" della domanda la dicitura "dispensa art. 14 co.6 DLGS 148.

L'Inps conferma inoltre che tale trattamento potrà essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Istituto.

Per esperire la procedura sindacale, prevista dal co. 2 dell'art 19 del D.L. n. 18/20 si propone la seguente modulistica appositamente predisposta dagli uffici Ance.

### FACSIMILE 1

Intestazione Azienda

Spett.li

OOSS

**Oggetto: Comunicazione di cui all'art. 19 co. 2 del D.L. n. 18/20 – Informativa per richiesta Cigo a seguito di Covid -19**

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

contrazione

sospensione

dell'attività lavorativa nelle seguenti unità produttive:

- 1) \_\_\_\_\_(informazioni complete rispetto alla dislocazione del cantiere up)
- 2) \_\_\_\_\_

In questa situazione la società \_\_\_\_\_  
comunica, ai sensi di cui all'art 19 co. 2 del D.L. n. 18/20, di essere costretta a chiedere l'intervento della Cig ordinaria, così come prevista dall'art 19 del D.L. n. 18/20, con ricorso alla causale di intervento Inps "Emergenza COVID 19 Nazionale".

La sospensione o riduzione

Interesserà complessivamente n. \_\_\_\_\_ lavoratori appartenenti alle seguenti unità produttive:

1) \_\_\_\_\_ per lavoratori con qualifica di operaio n. \_\_\_ e con qualifica di impiegato n. \_\_\_\_\_

e avrà una durata prevedibile di \_\_\_ settimane, dal giorno \_\_\_ al giorno \_\_\_\_\_

E' prevista la rotazione

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

**(Ripetere per il numero di unità produttive interessate)**

A seguito della presente informativa la società \_\_\_\_\_ si rende, sin d'ora, disponibile all'eventuale esame congiunto che dovrà essere effettuato entro tre giorni dal ricevimento della presente comunicazione, così come previsto dall'art 19 co. 2 del D.L. n. 18/20.

Luogo \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_\_

Firma

2) Per opportunità e nel caso in cui le organizzazioni sindacali si rendessero disponibili, entro i tre giorni successivi dall'inoltro della suddetta comunicazione, come previsto dalla normativa, ad espletare l'esame congiunto (che non costituisce condizione necessaria ai fini del riconoscimento della Cigo), si fornisce qui di seguito (vd. Facsimile 2) un modello di verbale sindacale appositamente predisposto per la causale COVID 19.

**FACSIMILE 2****VERBALE DI ESAME CONGIUNTO  
"CIGO – COVID 19"**

Partita Iva/Codice fiscale

Ragione sociale

Indirizzo

Civico

Città

Cap.

Email

PEC

CCNL

**Parti interessate**

La Società rappresentata in qualità di \_\_\_\_\_,  
nella persona di (nome, cognome)

La Parte Sociale Datoriale \_\_\_\_\_ competente per  
territorio, nella persona di (nome, cognome)

Il/I Rappresentante Sindacale nella/e persona/e di (nome, cognome)

**Premessa**

Che la Società, come da allegata comunicazione del \_\_\_\_\_, contenente  
l'informativa che si considera parte integrante del presente verbale, ha avviato la  
procedura prevista dal co. 2 dell'art. 19 del D.L. n. 18/20;

Che l'azienda ha titolo ad avere per i propri dipendenti accesso al trattamento di  
integrazione salariale di cassa integrazione ordinaria a seguito dell'emergenza  
epidemiologica COVID – 19, così come previsto e disciplinato dall'art. 19 del D.L.  
n 18/20;

**Si conviene e si stipula**

Per la particolare situazione di emergenza epidemiologica da COVID - 19 si  
rende necessario l'intervento di un periodo di C.I.G.O. in ragione della  
sospensione/contrazione delle commesse presso le seguenti unità produttive:

1) \_\_\_\_\_

Il ricorso alla CIGO prevederà presso la suddetta unità produttiva la sospensione/riduzione dal lavoro per n. \_\_\_ dipendenti di cui n. \_\_\_ operai e n. \_\_\_ impiegati per la durata di \_\_\_\_\_ settimane a decorrere dal \_\_\_\_\_.  
la CIGO verrà utilizzata con meccanismi di rotazione  senza rotazione  in questo ultimo caso per il seguente motivo \_\_\_\_\_

**(Ripetere per il numero di unità produttiva interessate )**

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

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

Letto confermato e sottoscritto

Luogo \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

### **Disposizioni derogatorie**

- Esonero versamento dei contributi addizionali.
- I periodi richiesti con la causale non verranno conteggiati nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile, del limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile, previsto per il computo della durata massima complessiva del trattamento e del limite di 1/3 delle ore lavorabili.
- Esonero del requisito dei lavoratori dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro.

L'Inps riconosce inoltre la possibilità alle aziende che abbiano presentato una domande di Cigo o abbiano in corso un'autorizzazione per un'altra causale di poter convertire nella causale COVID 19 dette domande, tenuto conto che quest'ultima causale prevarrà su quelle originarie.

Alle aziende che hanno già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario è riconosciuta la possibilità di presentare domanda di trattamento ordinario. In particolare la concessione del trattamento ordinario sospenderà e



sostituirà il trattamento di integrazione straordinario già in corso, per un periodo massimo di 9 settimane.

La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, in sostituzione di quello straordinario, è subordinata ad un provvedimento di sospensione da parte del Ministero del Lavoro della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata.

#### AMMORTIZZATORI SOCIALI, NORME SPECIALI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (DECRETO LEGGE N. 9 DEL 2020)

##### **Beneficiari**

Datori di lavoro e lavoratori per:

- unità produttive operanti nei Comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM del 1 marzo 2020 ovvero: Bertinico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda, Codogno, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Torrenova dei Passerini, Vò;
- unità produttive al di fuori dei Comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM del 1 marzo 2020, a condizione che i lavoratori risultino dipendenti delle aziende interessate alla data del 23 febbraio 2020 e residenti o domiciliati nei predetti Comuni.

##### **Causale di intervento**

Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica.

##### **Termini per la presentazione dell' istanza**

Entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

##### **Durata del trattamento**

Ferma restando la possibilità di usufruire anche delle nove settimane di cui all'art. 19 del D.L. n. 18/20, il periodo integrabile non potrà essere superiore a tre mesi. I periodi autorizzati a tale titolo non sono conteggiati ai fini delle durate massime previste dall'art. 4 del DLgs 148/15.

Il Decreto prevede, inoltre, che le imprese aventi sede nei comuni delle zone cd rosse, che si trovino in Cigs, possano sospendere tale strumento e ricorrere alla Cigo per un periodo massimo di tre mesi, effettuando le dovute comunicazioni per la prescritta autorizzazione.

#### AMMORTIZZATORI SOCIALI, NORME SPECIALI IN MATERIA DI ASSEGNO ORDINARIO (DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020)

I datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione delle Cassa integrazione guadagni ordinaria, nel caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono richiedere, per i lavoratori che risultino alle loro dipendenze alla data del 23 febbraio 2020, iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS), l'assegno ordinario per un periodo massimo di nove settimane.

Ferme restando quindi le procedure semplificate, fatta salva l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti in via telematica e in deroga ai limiti previste dalla normativa vigente e dagli obblighi attinenti al versamento del contributo addizionale, il predetto trattamento potrà essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps.

Tra le deroghe in materia di assegno ordinario è previsto che possa essere concesso, limitatamente a nove settimane sempre per il periodo 23 febbraio e fino al 31 agosto 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che occupino mediamente più di 5 dipendenti

Alla domanda non dovrà essere allegata la scheda causale, né tantomeno altra documentazione probatoria.

#### CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020)

I datori di lavoro del settore privato, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, previo accordo (nel caso di aziende che occupino più di cinque dipendenti), anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, possono

richiedere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.

Le risorse stanziare per tale ammortizzatore sociale verranno ripartite tra le regioni e province autonome con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

I trattamenti, riconosciuti a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data, verranno concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'Inps in modalità telematica entro quarantotto ore dalla loro adozione.

**Al fine di poter effettuare le opportune valutazioni circa l'utilizzo di tale ammortizzatore sociale si ritiene indispensabile conoscere i contenuti dei singoli Accordi regionali in via di emanazione**

\*\*\*

#### ALTRE MISURE ORDINARIE

Sulla base delle attuali disposizioni di legge previste dal D.Lgs. 148/15 e smi, del Decreto del Ministero del Lavoro n. 95442 del 15 aprile 2016 e dalle prassi in uso presso le Sedi Inps competenti, si ritiene comunque di segnalare gli strumenti comunque utilizzabili per far fronte alle sospensioni delle attività lavorative aziendali e dei lavoratori, laddove si trovino nei territori interessati da specifiche Ordinanze.

*Cassa integrazione ordinaria per sospensione dell'attività per ordine di pubblica autorità*, tenuto conto che, per integrare tale causale, le sospensioni non devono essere, nel caso di specie, imputabili né all'azienda né ai lavoratori.

In tale circostanza, sarà fondamentale che l'azienda, oltre alla consueta relazione descrittiva dell'evento e degli effetti sull'attività in corso, produca anche le attestazioni (Ordinanze) delle competenti autorità comprovanti la natura dell'evento.

Nel caso in cui gli effetti sospensivi delle attività lavorative a seguito delle Ordinanze dovessero perdurare, sarà inoltre ipotizzabile, per le imprese con limiti dimensionali sopra i 15 dipendenti, richiedere la Cigs per crisi per evento improvviso ed imprevisto.

In tal caso, l'impresa dovrà rappresentare l'imprevedibilità dell'evento, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi sull'attività e la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale. Resta inteso che tale strumento sarà utilizzabile previo preventivo confronto, con assistenza dell'Associazione, presso le Divisioni competenti del Ministero del Lavoro.

Riguardo alle assenze dei lavoratori sul posto di lavoro, si ricorda che, allo stato, risultano giustificate solo quelle riconducibili alle fattispecie richiamate nelle disposizioni legislative di che trattasi, la messa in quarantena e la malattia.

#### SOSPENSIONE ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI (DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020)

##### **Beneficiari**

Imprese che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio nazionale individuate in base ai ricavi o ai compensi che non devono essere superiori a 2 milioni di euro nel periodo di imposta 2019.

##### **Effetti della misura**

sospensione dei termini per i versamenti nei confronti di Inps ed Inail in scadenza nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020 .

##### **Decorrenza e modalità di ripresa dei versamenti**

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020 ovvero mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2020.

#### PROROGA PER VERSAMENTI CONTRIBUTIVI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI (DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020)

Proroga al 20 marzo 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi, dei termini dei versamenti verso le amministrazioni pubbliche in scadenza il 16 marzo 2020.

**SOSPENSIONE ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI  
(DECRETO LEGGE N. 9/2020)**

**Beneficiari**

Datori di lavoro operanti nei comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM del 1 marzo 2020.

**Effetti della misura**

Sospensione dei termini per il pagamento dei contributi previdenziali ed assicurativi in scadenza nel periodo dal 23 febbraio al 30 aprile 2020.

**Decorrenza e modalità di ripresa dei versamenti**

Gli importi sospesi dovranno essere versati agli Enti interessati a decorrere dal 1° maggio 2020, anche in cinque rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi.

**SOSPENSIONE DEI TERMINI NEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI ED EFFETTI  
DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI IN SCADENZA**

L'art. 103, comma 2 del D.L. n. 18/2020, c.d. "Cura Italia", ha disposto che conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020, tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020.

Al riguardo, a fronte della espressa richiesta da parte dell'Inps, il Ministero del Lavoro ha chiarito che tale disposizione si riferisce anche a tutti i "Durc On Line", con *scadenza* nel periodo tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020.

Pertanto, **tutti i Dol** richiesti nel periodo di emergenza, dovranno essere considerati, *"nell'ottica di un principio di uguaglianza tra soggetti che nello stesso periodo si trovano nelle medesime situazioni determinate da eventi eccezionali ed imprevedibili"*, come richiesti prima del 31 gennaio 2020, valutando, dunque, le condizioni sussistenti a quella data, come presupposto del positivo rilascio.

Il Dicastero ha, infatti, chiarito che tutti i soggetti che richiedono il DURC nel periodo dell'emergenza saranno considerati al pari di coloro che beneficiano ope legis di un prolungamento di efficacia del documento già favorevolmente rilasciato. Le condizioni presupposto del rilascio dovranno sussistere, pertanto, **nell'ottica di un principio di**

**parità**, alla data anteriore al 31 gennaio 2020 in modo da mettere tutti i richiedenti nella medesima condizione.

#### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI

Dalla data di entrata in vigore del decreto legge n. 18/20 ovvero il 17 marzo 2020 e per i sessanta giorni successivi ai datori di lavoro è preclusa la possibilità di avviare le procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero di procedure di licenziamento collettivo

Per il medesimo periodo è prevista la sospensione delle procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Durante tale periodo il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

#### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDI, BONUS E PERMESSI

Il Decreto n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. “cura Italia”, ha previsto la possibilità, per l’anno 2020 e a decorrere dal 5 marzo, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, di fruire, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni, di uno specifico congedo per i figli di età non superiore ai 12 anni, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione (calcolata ai sensi dell’articolo 23 del D.Lgs n. 151/2001). Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale, di cui agli articoli 32 e 33 del D.Lgs n. 151/2001, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione, saranno convertiti nel congedo suddetto con diritto all’indennità e non saranno computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

La fruizione di tale congedo è 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.

Prevista la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, di astenersi dal lavoro per il

periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Ciò 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.

Le disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

In alternativa al congedo è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. Il bonus verrà erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis della L. n. 50/2017.

Previsto, inoltre, l'incremento delle giornate di permesso retribuito ex art. 33 della L. n. 104/1992, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

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

Il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 "Cura Italia" ha stabilito che il periodo trascorso, dai lavoratori del settore privato, in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettere h) e i) del D.L. n. 6/2020), è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto e non è computabile ai fini del periodo di comperto.

A tal fine, il medico curante dovrà redigere il certificato di malattia, con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, ai sensi della norma suddetta.

Fino al 30 aprile, ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. n.104/1992, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o

dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della suddetta legge, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del D.L. n.9/2020.

Saranno considerati validi anche i certificati di malattia trasmessi prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Al riguardo è stato stabilito che gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele suddette, saranno posti a carico dello Stato, nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020.

Nel caso in cui il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato sarà redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di un provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

#### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI "SMART WORKING"

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

Sul punto si segnala che, da ultimo, il DPCM 11 marzo 2020, ha nuovamente raccomandato, all'art. 1, comma 1, num. 7), lett.a), la massima attuazione, da parte delle imprese, di modalità di **lavoro agile per le attività che possono essere svolte presso il proprio domicilio o in modalità a distanza.**

Sul punto, è stato altresì specificato, all'art. 1, co.1, num 9) che dovranno essere favorite, limitativamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

Al riguardo, si ricorda che è possibile il "lavoro agile" c.d. "smart-working", di cui alla L. n. 81/2017 (articoli da 18 a 23) su tutto il territorio nazionale.

In particolare, è stata prevista la possibilità per i datori di lavoro di far ricorso alla disciplina del lavoro agile:

- ✓ anche in assenza di un preventivo accordo con il lavoratore;



- ✓ assolvendo agli obblighi di informativa (sui rischi generali per la salute e sicurezza sul lavoro) in via telematica (anche ricorrendo alla [documentazione resa disponibile sul sito INAIL](#)).

E' stata, inoltre, predisposta una modulistica semplificata per l'attivazione dello "smart working", compilabile accedendo al seguente indirizzo del Ministero del Lavoro

<https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/>.

Il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. "Cura Italia", ha previsto che, fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della L. n. 104/92, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo suddetto, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della L. n. 81/2017, salvo che questo sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Riconosciuta la priorità, nell'accoglimento delle richieste per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile, di cui agli artt. da 18 a 23 della L. n. 81/2017, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, con ridotta capacità lavorativa.

#### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERMESSI E FERIE

Il DPCM 11 marzo 2020 ha nuovamente incentivato, all'art. 1, comma 1, num. 7), lett. b), l'utilizzo delle ferie e dei congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli strumenti previsti dalla contrattazione collettiva.

Sul punto, è stato altresì specificato, all'art. 1, co.1, num 9) che dovranno essere favorite, limitativamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

#### LAVORATORI TRANSFRONTALIERI

Si richiama, inoltre, l'attenzione su quanto precisato nella nota esplicativa al DPCM 8 marzo 2020 che, con riferimento ai lavoratori transfrontalieri, ha precisato che le limitazioni introdotte non vietano gli spostamenti per comprovati motivi di lavoro e, pertanto, se non soggetti a quarantena o non

positivi al virus, i transfrontalieri potranno entrare e uscire dai territori interessati per raggiungere il posto di lavoro e tornare a casa.

#### INDICAZIONI IN MATERIA DI PRIVACY

Nell'ambito del ["Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020"](#) sono state fornite, tra le altre, anche le indicazioni da osservare per poter svolgere, in questa fase, un'azione nel rispetto della privacy.

Le indicazioni sono state delineate a seguito del confronto tra Confindustria e il Garante privacy, che ha consentito il **superamento del comunicato del 2 marzo 2020** con il quale **si rappresentava il divieto per il datore di lavoro di rilevare la temperatura e di chiedere informazioni generalizzate**.

Al riguardo, è stato, altresì, specificato che l'intesa con il Governo e il sindacato, la formalizzata situazione di emergenza nazionale e il colloquio con il Garante, superano, per la verifica della temperatura e la richiesta di informazioni, i limiti della privacy ed anche le previsioni ordinarie dell'art. 5 della legge n. 300/1970.

In particolare, con riferimento al punto **2 - MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA** per il controllo della temperatura corporea prima dell'accesso al luogo di lavoro e la richiesta di informazioni sugli ultimi 14 giorni, è stato suggerito di:

- 1) rilevare la temperatura senza registrare il dato;
- 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali, indicando come finalità del trattamento: "la prevenzione dal contagio da COVID-19", come base giuridica: "l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020" e come durata di conservazione dei dati: "termine dello stato d'emergenza";
- 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati;
- 4) trattare i dati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19, senza diffonderli o comunicarli a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19);
- 5) garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore

comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi;

- 6) raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19, astenendosi dal richiedere informazioni aggiuntive.

Confindustria ha, inoltre, predisposto il seguente fac-simile per l'informativa sul trattamento dei dati personali da utilizzare per l'accesso di terzi negli ambienti aziendali.

**FACSIMILE**

#### **Informativa sul trattamento dei dati personali**

Ai sensi del Regolamento Ue n. 679/2016 (*cd.* GDPR), si forniscono di seguito le informazioni in merito al trattamento dei dati personali dei soggetti che, durante l'emergenza COVID-19, c.d. Coronavirus, accedono ai locali e agli uffici di **DENOMINAZIONE SOCIALE** o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili.

#### **Titolare del trattamento**

**DENOMINAZIONE SOCIALE**, con sede legale in Via/Piazza ....., n. .... – CAP – CITTÀ, e-mail: .....

*SE L'IMPRESA HA NOMINATO IL DPO, INSERIRE: "Il Data Protection Officer è contattabile al seguente indirizzo mail: ...../numero di telefono: ....."*

#### **Tipologia di dati personali trattati e di interessati**

Nei limiti delle finalità e delle modalità definite nella presente informativa, sono oggetto di trattamento:

- a) i dati attinenti alla temperatura corporea;
- b) le informazioni in merito a contatti stretti ad alto rischio di esposizione, negli ultimi 14 giorni, con soggetti sospetti o risultati positivi al COVID-19;
- c) le informazioni in merito alla provenienza, negli ultimi 14 giorni, da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.

I dati personali oggetto di trattamenti si riferiscono a:

- a) il personale di **DENOMINAZIONE SOCIALE**. Rispetto a tali interessati, la presente informativa integra quella già fornita per il trattamento dei dati personali funzionale all'instaurazione e all'esecuzione del rapporto di lavoro;
- b) i fornitori, i trasportatori, gli appaltatori, visitatori e ogni altro soggetto terzo autorizzati ad accedere ai locali e agli uffici di **DENOMINAZIONE SOCIALE** o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili.

#### **Finalità e base giuridica del trattamento**

I dati personali saranno trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19, in esecuzione del Protocollo di sicurezza anti-contagio adottato ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020.

La base giuridica del trattamento è, pertanto, da rinvenirsi nell'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020.

#### **Natura del conferimento dei dati personali**

Il conferimento dei dati è necessario per accedere ai locali e agli uffici di **DENOMINAZIONE SOCIALE** o ad altri luoghi comunque a quest'ultima riferibili. Un eventuale rifiuto a conferirli impedisce di consentire l'ingresso.

#### **Modalità, ambito e durata del trattamento**

Il trattamento è effettuato dal personale di **DENOMINAZIONE SOCIALE** che agisce sulla base di specifiche istruzioni fornite in ordine alle finalità e alle modalità del trattamento.

*[SE INVECE IL TRATTAMENTO È SVOLTO DA UN RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO - società o altri organismi esterni cui sia affidato il servizio) - INDICARE: "Il trattamento è effettuato DENOMINAZIONE DEL RESPONSABILE, nella sua qualità di Responsabile del trattamento."].*

Con riferimento alla misurazione della temperatura corporea, **DENOMINAZIONE SOCIALE** non effettua alcuna registrazione del dato. L'identificazione dell'interessato e la registrazione del superamento della soglia di temperatura potrebbero avvenire solo qualora fosse necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso. In tal caso, l'interessato sarà informato della circostanza.

I dati personali non saranno oggetto di diffusione, né di comunicazione a terzi, se non in ragione delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19).

I dati saranno trattati per il tempo strettamente necessario a perseguire la citata finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e conservati non oltre il termine dello stato d'emergenza, attualmente fissato al 31 luglio 2020 della Delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020.

#### **Trasferimento dei dati fuori dall'Unione Europea**

*INSERIRE SOLO SE PREVISTO IL TRASFERIMENTO IN PAESI EXTRA UE, INDICATO LE GARANZIE DI PROTEZIONE ADOTTATE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 46 E 47 DEL GDPR.*

### **Diritti degli interessati**

In qualsiasi momento, gli interessati hanno il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e la relativa cancellazione. È, altresì, possibile opporsi al trattamento e richiederne la limitazione.

Queste richieste potranno essere rivolte a **DENOMINAZIONE SOCIALE**, con sede legale in Via/Piazza....., n. .... – CAP – CITTÀ, e-mail: .....

Inoltre, nel caso in cui si ritenga che il trattamento sia stato svolto in violazione della normativa sulla protezione dei dati personali, è riconosciuto il diritto di presentare reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia, 11 - 00187 - Roma.