

GUIDA OPERATIVA

IN MATERIA DI LAVORO

COVID-19

(21 DICEMBRE 2020)



INDICE

INDICE	1
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
LEGGE N. 27 DEL 24 APRILE 2020, DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 18/2020, C.D. "CURA ITALIA"	3
LEGGE N. 77/2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 34/2020, C.D. "RILANCIO"	3
LEGGE N. 40/2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 23/2020, C.D. "LIQUIDITÀ"	3
LEGGE N. 120/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 76 DEL 16 luglio 2020, C.D. "semplificazioni"	3
LEGGE N. 124/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 83 DEL 30 LUGLIO 2020	3
LEGGE N. 126/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 104 DEL 14 AGOSTO 2020 C.D. "AGOSTO"	3
DECRETO-LEGGE N. 137 DEL 28 OTTOBRE 2020, C.D. "ristori"	4
DECRETO-LEGGE N. 149 DEL 9 NOVEMBRE 2020, C.D. "ristori bis"	4
DECRETO-LEGGE N. 154 DEL 23 NOVEMBRE 2020, C.D. "ristori ter"	4
LEGGE N. 159 DEL 27 NOVEMBRE 2020 DI CONVERSIONE del D.L. N. 125/2020.....	4
DECRETO-LEGGE N. 157 DEL 30 NOVEMBRE 2020, C.D. "ristori quater"	4
DECRETO-LEGGE N. 158 DEL 2 DICEMBRE 2020	4
DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 3 DICEMBRE 2020	5
LINEE GUIDA PER LA RIAPERTURA DELLE ATTIVITA' ECONOMICHE, PRODUTTIVE E RICREATIVE - CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME	5
FOCUS SULLA SALUTE E SICUREZZA.....	6
PROTOCOLLI ANTI CONTAGIO PER LE IMPRESE EDILI.....	6
FORMAZIONE.....	6
ALTRI PROTOCOLLI UTILI	8
PROCEDURE DI SANIFICAZIONE	8
OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO CONTRO IL COVID- 19	9
SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE	9
FOCUS SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	11

NORME SPECIALI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO) E ASSEGNO ORDINARIO (ASO)	11
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA	18
FOCUS SU ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI ED ESONERI CONTRIBUTIVI	23
SOSPENSIONE VERSAMENTI CONTRIBUTIVI IN SCADENZA NEL MESE DI DICEMBRE 2020	23
ESONERO CONTRIBUTIVO PER NUOVE ASSUNZIONI	24
ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER CAUSALI CORRELATE ALL'EMERGENZA COVID-19... ..	24
DECONTRIBUZIONE SUD	26
SANEDIL	28
FONDO NAZIONALE DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DELL'EDILIZIA	28
FOCUS IN MATERIA DI LAVORO.....	29
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI	29
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDI E BONUS	30
EQUIPARAZIONE, AI FINI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO, DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA	32
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI "SMART WORKING"	32
TRASFERTE	32
INGRESSO DEI LAVORATORI DALL'ESTERO	33
INDICAZIONI IN MATERIA DI PRIVACY	33

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

LEGGE N. 27 DEL 24 APRILE 2020, DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 18/2020, C.D. "CURA ITALIA"

E' stato pubblicato nella G.U. n. 70 del 17 marzo 2020, il [D.L. n. 18/2020](#) recante *Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*, convertito, con modificazioni, dalla [Legge n. 27/2020](#).

LEGGE N. 77/2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 34/2020, C.D. "RILANCIO"

E' stato pubblicato nella G.U. n. 128 del 19 maggio scorso, il [D.L. n. 34/2020](#) recante *"Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020.

LEGGE N. 40/2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 23/2020, C.D. "LIQUIDITÀ"

È stata pubblicata, nella G.U. n. 143 del 6 giugno 2020, la [Legge n. 40/2020](#) di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 23/2020, recante *«Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali»*.

LEGGE N. 120/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 76 DEL 16 LUGLIO 2020, C.D. "SEMPLIFICAZIONI"

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 33 della G.U. n. 228 del 14 settembre 2020, la Legge n. 120/2020 di conversione, con modificazioni, del [Decreto-Legge n. 76/2020](#), recante *«Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale»*.

LEGGE N. 124/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 83 DEL 30 LUGLIO 2020

E' stata pubblicata nella G.U. n. 124 del 25 settembre 2020 la Legge n. 124/2020 di conversione del [D.L. n. 83/2020](#) recante *"Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020"*.

LEGGE N. 126/2020 DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 104 DEL 14 AGOSTO 2020 C.D. "AGOSTO"

È stata pubblicata nella G.U. n. 253 del 13 ottobre 2020, S.O. n. 37, la Legge n. 126/2020 di conversione, con modificazioni, del [Decreto-Legge n. 104/2020](#), recante «*Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*».

DECRETO-LEGGE N. 137 DEL 28 OTTOBRE 2020, C.D. "RISTORI"

E' stato pubblicato nella G.U. n. 269 del 28 ottobre 2020 il [Decreto Legge n. 137/2020](#) recante «*Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*», c.d. "DL Ristori", in vigore dal 29 ottobre 2020.

DECRETO-LEGGE N. 149 DEL 9 NOVEMBRE 2020, C.D. "RISTORI BIS"

E' stato pubblicato nella G.U. n. 279 del 9 novembre 2020 il [Decreto Legge n. 149/2020](#), recante «*Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese e giustizia, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*».

DECRETO-LEGGE N. 154 DEL 23 NOVEMBRE 2020, C.D. "RISTORI TER"

E' stato pubblicato nella G.U. n. 291 del 23 novembre 2020 il [Decreto Legge n. 154/2020](#) con le misure finanziarie urgenti connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

LEGGE N. 159 DEL 27 NOVEMBRE 2020 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 125/2020

E' stata pubblicata nella G.U. n. 300 del 3 dicembre 2020 la Legge n. 159/2020 di conversione, con modificazioni, del [Decreto-Legge n. 125 del 7 ottobre 2020](#) recante «*Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020*».

DECRETO-LEGGE N. 157 DEL 30 NOVEMBRE 2020, C.D. "RISTORI QUATER"

E' stato pubblicato nella G.U. n. 297 del 30 novembre 2020 il [Decreto Legge n. 157 del 30 novembre 2020](#) recante «*Ulteriori misure urgenti connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*».

DECRETO-LEGGE N. 158 DEL 2 DICEMBRE 2020

E' stato pubblicato nella G.U. n. 299 del 2 dicembre 2020 il [Decreto Legge n. 158/2020](#) recante «*Disposizioni urgenti per fronteggiare i rischi sanitari connessi alla diffusione del virus COVID-19*», in vigore dal 3 dicembre 2020.

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 3 DICEMBRE 2020

E' stato pubblicato nella G.U. n. 301 del 3 dicembre 2020 il [D.P.C.M. 3 dicembre 2020](#), recante ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n.19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19».

Le disposizioni del decreto si applicano, in sostituzione di quelle del DPCM 3 novembre 2020, **dal 4 dicembre 2020 al 15 gennaio 2021**.

LINEE GUIDA PER LA RIAPERTURA DELLE ATTIVITA' ECONOMICHE, PRODUTTIVE E RICREATIVE - CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME

Il DPCM 3 dicembre 2020 conferma, riportandole nell'Allegato 9, le [Linee guida per la riapertura delle attività economiche, produttive e ricreative della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome](#) approvate l'8 ottobre 2020.

FOCUS SULLA SALUTE E SICUREZZA**PROTOCOLLI ANTI CONTAGIO PER LE IMPRESE EDILI**

[Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro, relativo a tutti i settori produttivi \(allegato VI del DPCM 26 aprile 2020\)](#)

[Protocollo emanato dal MIT condiviso da Anas S.p.A., RFI, ANCE, Feneal Uil, Filca CISL e Fillea CGIL, Allegato VII del DPCM 26 aprile 2020\)](#)

[Protocollo siglato, il 24 marzo, da tutte le parti sociali dell'edilizia recante linee guida per l'intero settore edile e relative procedure attuative emanate da CNCPT "Procedure attuative delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro del settore edile"](#)

FORMAZIONE

Con il DPCM 3 dicembre 2020, salve le eccezioni espressamente richiamate, è stato confermato che i corsi di formazione pubblici e privati possono svolgersi solo con modalità a distanza (art. 1, comma 10, lett. s).

Tra le eccezioni viene confermata la previsione volta a consentire in presenza gli esami di qualifica dei percorsi di leFP, secondo le disposizioni emanate dalle singole Regioni, i corsi di formazione da effettuarsi in materia di salute e sicurezza, nonché l'attività formativa in presenza, ove necessaria, nell'ambito di tirocini, stage e attività di laboratorio, a condizione che siano rispettate le misure di cui al [Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione](#) pubblicato dall'INAIL.

Si sottolinea che i principi per lo svolgimento dell'attività di formazione sono presenti nelle confermate [Linee guida per la riapertura delle attività economiche, produttive e ricreative della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome](#) riportate nell'Allegato 9 al DPCM di cui trattasi.

In ordine alla formazione in materia di salute e sicurezza, si evidenzia che, secondo le indicazioni di Confindustria, per quanto la stessa possa svolgersi anche in presenza, a tutela del datore di lavoro e dei lavoratori, è opportuno verificare prima la possibilità di riprogrammare il corso e, in caso negativo, di tenerlo nelle modalità a distanza, lasciando l'ipotesi di formazione in presenza ad una soluzione residuale e limitata alle ipotesi nelle quali contenuti degli interventi e specifiche esigenze formative non ne consentano uno svolgimento adeguato se non in presenza.

Con una specifica FAQ il Ministero del lavoro ha sottolineato che “per quanto riguarda la formazione da svolgere ex novo (ad esempio in caso di assunzione di nuovo personale, o nel caso di cambio di mansione, ovvero ancora nel caso dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro), si ritiene che la stessa non possa essere posticipata, ferma restando la possibilità di svolgere la formazione in videoconferenza se ne ricorrono i presupposti” e, ancora, che “si ritiene possibile erogare formazione in presenza, inclusa la parte pratica dei corsi, se le condizioni logistiche ed organizzative adottate dal soggetto responsabile delle attività formative siano in grado di assicurare il pieno rispetto di tutte le misure di prevenzione e contenimento del contagio individuate per la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”.

Ogni decisione (soprattutto l'individuazione del luogo nel quale svolgere l'eventuale formazione in presenza) quindi non può che dipendere dal datore di lavoro che rappresenta l'ultimo responsabile della sicurezza dei lavoratori.

Viene pertanto suggerito che le imprese svolgano prioritariamente formazione a distanza (laddove essa non sia rinviabile) e gli enti di formazione (laddove la decisione del datore di lavoro sia nel senso di ritenere non rinviabile e necessaria la formazione in presenza) presso le proprie sedi, a condizione che dispongano, secondo le linee guida delle Regioni, di organizzazione e spazi adeguati.

Si ricorda che, a seguito della predetta FAQ del dicastero, il Formedil ha diramato la [circolare n. 22/2020](#), con la quale è stato precisato che tutte le Scuole Edili/Enti unificati che dispongono degli spazi necessari e siano in grado di garantire le misure di prevenzione stabilite possono effettuare la formazione in presenza.

Si rammenta, inoltre, che il Ministero del lavoro, con successiva FAQ, a seguito di specifico [parere](#) del Comitato Tecnico Scientifico, ha ribadito come la formazione in materia di salute e sicurezza rivesta carattere di particolare importanza, anche in relazione a specifici obblighi previsti dalla normativa di settore.

Sul punto, il dicastero ha precisato che, con la ripresa delle attività produttive, nei casi in cui non vi siano oggettivamente le condizioni per attivare modalità in videoconferenza sincrona per svolgere la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ovvero quando sia necessario svolgere sessioni obbligatorie pratiche dei corsi di formazione, è possibile svolgere attività formativa in presenza, a condizione che siano adottate idonee misure di contenimento del rischio di contagio, quali ad esempio:

- utilizzo di locali dotati di adeguata areazione;
- distanziamento fisico di almeno 1 metro;
- utilizzo della mascherina chirurgica;

- accessibilità all'igiene frequente delle mani;
- garanzia dell'igiene delle superfici; in particolare in presenza di utilizzo di macchine o attrezzature di lavoro, adeguata igienizzazione e disinfezione tra un utilizzo e l'altro secondo le specifiche indicazioni emanate dall'Istituto Superiore di Sanità.

Tali indicazioni trovano altresì applicazione per la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza rivolta alle figure della prevenzione. Anche in tali casi rimane da preferire, in questa fase, la modalità a distanza di "videoconferenza in modalità sincrona" anziché la formazione "in presenza", fatta eccezione per i moduli formativi che espressamente prevedono l'addestramento pratico, come per gli addetti al primo soccorso in azienda. Anche in questi casi, che richiedono lo svolgimento di attività formative "in presenza", sarà necessario il pieno rispetto di tutte le misure di contenimento del rischio indicate in precedenza.

ALTRI PROTOCOLLI UTILI

[PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL COVID – 19 NEL SETTORE DEL TRASPORTO E DELLA LOGISTICA](#)

[Protocollo ASSODIMI per i parchi noleggio](#)

[Protocollo ATECAP per le imprese di calcestruzzo](#)

PROCEDURE DI SANIFICAZIONE

La [circolare n. 17644 del 22 maggio 2020](#) del Ministero della Salute ha come oggetto “Indicazioni per l’attuazione di misure contenitive del contagio da SARS-CoV-2 attraverso procedure di sanificazione di strutture non sanitarie (superfici, ambienti interni) e abbigliamento”.

L’argomento era stato già affrontato nella [circolare n. 5443/2020](#) del Ministero della salute e nei Rapporti ISS n. 5/2020, 19/2020 e, in particolare, 25/2020, che si erano soffermati sulle caratteristiche dell’attività di sanificazione, fondamentale nel quadro delle misure per la lotta al Covid - 19.

Si segnala il [Rapporto ISS n. 25/2020](#), aggiornato al 15 maggio, come valido strumento per orientare concretamente l’attività di sanificazione.

OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO CONTRO IL COVID- 19

In fase di conversione del d.l. n. 23/2020, cd. “decreto liquidità” è stata prevista l’introduzione, all’art. 29-bis, di una specifica disposizione recante “obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da covid-19”.

In particolare, all’articolo suddetto, è stato previsto, in linea con quanto richiesto dall’ANCE, che *“Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all’obbligo di cui all’articolo 2087[1] del codice civile mediante l’applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all’articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l’adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Con tale norma sono stati circoscritti gli obblighi e le conseguenti responsabilità dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-1.

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

I datori di lavoro pubblici e privati non tenuti, ai sensi dell’art. 18, co. 1 lett. a), decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, alla nomina di un medico competente, fermo restando la possibilità di nominarne uno per la durata dello stato di emergenza, entro il nuovo termine del 31 dicembre 2020 possono fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell’Inail seguendo le istruzioni pubblicate nell’apposita sezione del portale istituzionale, raggiungibile dal seguente percorso <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/sorveglianza-sanitaria-eccezionale.html>

Le visite mediche, richieste ai sensi del menzionato articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, saranno svolte sulla base delle indicazioni contenute nella [circolare interministeriale 4 settembre 2020, n. 13](#) e secondo la disciplina di cui al citato disposto normativo.

All’esito della valutazione della condizione di fragilità, il medico esprimerà il giudizio di idoneità fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l’adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per

fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2, riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative.

Come previsto dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze del 23 luglio 2020, l'importo unitario per la singola prestazione resa dall'Inail, ai fini della sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio di cui al richiamato articolo 83, è pari a circa euro 50.

L'emissione delle fatture, relative alla prestazione effettuata dal medico della Struttura territoriale, sarà effettuata dalla Direzione regionale competente per territorio e il versamento dovrà essere eseguito dal datore di lavoro richiedente sul corrispondente conto corrente bancario gestito dalla stessa Direzione regionale e indicato nella medesima fattura.

FOCUS SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

NORME SPECIALI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO) E ASSEGNO ORDINARIO (ASO)

Premessa

Per il secondo semestre 2020 e fino al 31 gennaio 2021 l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale per causali correlate all'emergenza Covid-19 è stato rifinanziato e disciplinato da due distinte disposizioni legislative: l'art. 1 del D.L. n. 104/20 (c.d. Decreto Agosto) e l'art. 12 del D.L. n. 137/20 (c.d. Decreto Ristori).

Pur apportando alcune significative modifiche alla relativa disciplina, entrambi i provvedimenti fanno comunque riferimento ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO), assegno ordinario (ASO) e cassa integrazione in deroga (CIGD) di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del D.L. n. 18/20 (c.d. Decreto Cura Italia) e successive modifiche e integrazioni, ponendosi quindi in sostanziale continuità con la precedente legislazione emergenziale.

Richiedenti

Per i trattamenti di CIGO: 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.

Per i trattamenti di ASO: datori di lavoro (non rientranti in un settore per il quale sia applicabile l'istituto della Cassa integrazione guadagni ordinaria), iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS), che occupano mediamente più di 5 dipendenti e che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Durata del trattamento e condizioni di accesso

Rispetto alla normativa previgente, il Decreto Agosto ha rideterminato la durata del trattamento di integrazione salariale che può essere richiesto dai datori di lavoro di cui sopra: nel periodo dal 13 luglio al 31 dicembre 2020, durata massima di 9 settimane, incrementate di ulteriori 9 settimane, per un totale quindi di 18 settimane complessive. Eventuali periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti ai sensi della disciplina previgente, collocati anche parzialmente in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati, ove autorizzati, alle prime 9 settimane di cui sopra.

L'accesso ai trattamenti previsti dal Decreto Agosto è espressamente consentito dall'INPS anche da parte di datori di lavoro che fino al 12 luglio 2020 non abbiano mai presentato domanda di integrazioni salariali per causale Covid-19.

Con il medesimo Decreto Agosto, inoltre, il legislatore ha modificato il precedente indirizzo, che legava il ricorso ai trattamenti all'effettiva fruizione degli stessi, prevedendo invece che l'utilizzo delle suddette 18 settimane (9+9) sia possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati, senza tener conto del dato relativo al fruito.

Successivamente, il Decreto Ristori ha previsto la possibilità di richiedere la concessione di trattamenti di integrazione salariale, per periodi decorrenti dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021, per una durata massima di 6 settimane, da parte dei datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il secondo periodo di 9 settimane di cui al Decreto Agosto, decorso il periodo autorizzato (nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dalle chiusure o limitazioni di attività disposte dal DPCM 24 ottobre 2020, come sostituito dal DPCM 3 novembre 2020 e da ultimo dal DPCM 3 dicembre 2020). Eventuali periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti ai sensi del Decreto Agosto, collocati anche parzialmente in periodi successivi al 15 novembre 2020, sono imputati, ove autorizzati, alle 6 settimane di cui sopra.

Con la circolare n. 139 del 7 dicembre 2020, l'INPS ha chiarito che la nuova disciplina introdotta dal Decreto Ristori deve essere coordinata con quella del Decreto Agosto. Di conseguenza, i datori di lavoro che hanno richiesto o che richiederanno periodi rientranti nella disciplina del Decreto Agosto potranno, nel rispetto dei presupposti di legge, accedere ai relativi trattamenti per i periodi (9+9 settimane) e alle condizioni ivi previsti anche per periodi successivi al 15 novembre 2020 e fino al 31 dicembre 2020. Invece, i datori di lavoro cui sia stato interamente autorizzato il periodo complessivo di 18 settimane di cui al Decreto Agosto, possono richiedere l'ulteriore periodo di 6 settimane (o il minor numero di settimane che risulta scomputando eventuali periodi, già autorizzati ai sensi del Decreto Agosto, collocati dopo il 15 novembre 2020) introdotto dal Decreto Ristori, da collocare nell'arco temporale dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021.

Come precisato dall'INPS, la presentazione delle domande relative alle suddette 6 settimane di trattamenti è comunque possibile a prescindere dall'avvenuto rilascio, da parte delle strutture territoriali dell'Istituto, dell'autorizzazione relativa alle seconde 9 settimane del Decreto Agosto.

Beneficiari

Con riferimento ai trattamenti disciplinati dal Decreto Agosto, con circolare n. 115 del 30 settembre 2020 l'INPS ha precisato che trovano applicazione per i lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti alla data del 13 luglio 2020. Successivamente, il D.L. n. 157/20 (c.d. Decreto Ristori Quater), in vigore dal 30

novembre 2020, ne ha esteso l'ambito di applicazione anche ai lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020.

Possono quindi beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal Decreto Agosto anche i dipendenti assunti successivamente al 13 luglio 2020, purché in organico al 9 novembre 2020. A tal fine, come precisato dall'INPS nella citata circolare n. 139/20, è necessario che le istanze di accesso ai trattamenti disciplinati dal Decreto Agosto siano (o siano state) correttamente inviate entro i previsti termini di decadenza. Vi rientrano ovviamente, in primo luogo, domande i cui termini decadenziali non siano ancora scaduti; inoltre, è possibile integrare, con i nominativi dei lavoratori che risultino in forza al 9 novembre 2020, le istanze già utilmente trasmesse, per consentire all'Istituto di rivalutarle con esclusivo riferimento ai predetti lavoratori. Invece, i datori di lavoro che non abbiano presentato precedenti domande di trattamenti per periodi disciplinati dal Decreto Agosto, possono includere i lavoratori in forza al 9 novembre 2020 soltanto in domande i cui termini di decadenza non siano ancora scaduti.

I trattamenti disciplinati dal Decreto Ristori si applicano ai lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti alla data del 9 novembre 2020.

Causale di intervento

Emergenza COVID-19 (come espressamente previsto dall'art. 19 del D.L. n. 18/20, richiamato sia dall'art. 1 del D.L. 104/20 che dall'art. 12 del D.L. 137/20).

Con specifico riferimento all'istanza da inviare all'INPS:

- "COVID-19 nazionale" per le prime 9 settimane del Decreto Agosto;
- "COVID-19 con fatturato" per le seconde 9 settimane del Decreto Agosto;
- "COVID-19 DL 137" per le 6 settimane del Decreto Ristori (o il minor numero di settimane che risulta scomputando eventuali periodi, già autorizzati ai sensi del Decreto Agosto, collocati dopo il 15 novembre 2020).

Contributo addizionale

Per le prime 9 settimane del Decreto Agosto non è previsto il versamento di alcun contributo addizionale.

Per le seconde 9 settimane del Decreto Agosto e per le 6 settimane del Decreto Ristori, invece, è previsto il versamento di un contributo addizionale, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2019 (secondo gli indici di calcolo e le modalità di raffronto riportate nelle circolari dell'Agenzia delle Entrate).

Tale contributo è calcolato, in percentuale, sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e la sua aliquota è pari a:

- 9 per cento, nel caso di riduzione di fatturato inferiore al 20%;
- 18 per cento, nel caso non sussista alcuna riduzione di fatturato.

Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che rientrino in una delle seguenti fattispecie:

- riduzione del fatturato pari o superiore al 20%;
- avvio dell'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019 (considerando, a tal fine, la data di inizio dell'attività di impresa comunicata dall'azienda alla Camera di Commercio, riferita quindi al codice fiscale dell'azienda);
- appartenenza a uno dei settori interessati dalle chiusure o limitazioni di attività disposte dal DPCM 24 ottobre 2020 / DPCM 3 novembre 2020 / DPCM 3 dicembre 2020 (esclusivamente con riferimento alle 6 settimane disciplinate dal Decreto Ristori).

Al fine di determinare l'aliquota del contributo addizionale applicabile o, al contrario, di individuare i soggetti esonerati dal versamento, all'atto della presentazione della domanda di accesso ai relativi trattamenti di integrazione salariale il datore di lavoro deve rendere un'apposita dichiarazione di responsabilità, ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000. Tale dichiarazione è contenuta nel modulo di istanza telematica inerente le specifiche causali "COVID-19 con fatturato" e "COVID-19 DL 137". La verifica della veridicità delle dichiarazioni sarà effettuata da INPS e Agenzia delle Entrate, autorizzati a tal fine dal legislatore a scambiarsi i dati.

Procedura sindacale

Non trova applicazione la procedura prevista e disciplinata dalla legislazione ordinaria (art. 14 del D. LGS. n. 148/15), fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva (art. 19 co. 2 del D.L. n. 18/20 e s.m.i.).

Una volta trasmessa la suddetta comunicazione preventiva, non sussiste obbligo di consultazione ed esame congiunto, se non richiesto dalle Organizzazioni Sindacali entro i tre giorni successivi.

Con l'Accordo sottoscritto dalle parti sociali il 23 marzo 2020 è stata condivisa, con riferimento ai trattamenti di CIGO per la specifica causale COVID 19, la seguente procedura.

1) L'impresa dovrà inviare una sola comunicazione (vd. Facsimile 1), contenente l'informativa:

- a. alle rappresentanze sindacali aziendali e alle organizzazioni sindacali nazionali, anche per il tramite delle Associazioni territoriali presso cui risulta iscritta, nel caso la richiesta di CIGO interessi unità produttive dislocate nell'ambito pluriregionale.
- b. Alle rappresentanze sindacali aziendali e alle organizzazioni sindacali regionali, anche per il tramite delle Associazioni territoriali presso cui risulta iscritta, nel caso la richiesta di CIGO interessi unità produttive dislocate in due o più province della stessa Regione.
- c. Alle rappresentanze sindacali aziendali e alle organizzazioni sindacali provinciali, anche per il tramite delle Associazioni territoriali presso cui risulta iscritta, nel caso la richiesta di CIGO interessi unità produttive dislocate nella stessa Provincia.

Gli adempimenti previsti dal citato art. 19 co. 2 del D.L. n. 18/20 potranno essere assolti attraverso la modulistica appositamente predisposta dagli uffici Ance, riportata in calce al presente capitolo.

Domanda di concessione del trattamento

Alla domanda di concessione del trattamento, che non deve essere corredata né dalla relazione tecnica né dall'informativa o eventuale verbale di esame congiunto, va allegato esclusivamente l'elenco nominativo dei lavoratori destinatari del trattamento.

Compilando l'apposito campo presente nel modulo di domanda, il datore di lavoro deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di aver eseguito gli adempimenti in materia di informazione e consultazione sindacale, senza dover presentare alcuna documentazione probatoria.

Termini per la presentazione dell'istanza e dei dati di pagamento

Le istanze di concessione del trattamento devono essere inviate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

L'azienda può anticipare la prestazione, per poi recuperarne a conguaglio i relativi importi una volta ricevuto dall'INPS il provvedimento di concessione, oppure può richiedere il pagamento diretto da parte dell'Istituto, senza l'obbligo di produrre la documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Nel caso di pagamento diretto, è possibile richiedere l'anticipazione da parte dell'INPS del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo (tale opzione è prevista in automatico

nel modulo di domanda, per cui deve essere deselezionata se l'azienda non intende avvalersene). In questo caso le domande devono essere presentate entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione della suddetta anticipazione. L'INPS autorizza l'accoglimento della domanda e dispone l'anticipazione del pagamento del 40% del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.

Fermo restando quanto sopra, nel caso di pagamento diretto (con o senza anticipazione del 40%), l'azienda deve poi inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. Decorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi restano a carico del datore di lavoro inadempiente (di conseguenza, le somme eventualmente erogate ai lavoratori a titolo di anticipazione del 40% saranno considerate indebite e recuperate in capo all'azienda).

Ulteriori disposizioni derogatorie

- I periodi richiesti con la causale Covid-19 non rientrano nel computo del limite delle 52 settimane nel biennio mobile, del limite dei 30 mesi nel quinquennio mobile (24 mesi per le imprese non rientranti nel settore edile e lapideo), previsto per il computo della durata massima complessiva dei trattamenti, e del limite di 1/3 delle ore lavorabili.
- Di conseguenza, con riferimento al contributo addizionale, qualora nel quinquennio mobile l'azienda sia autorizzata a fruire di trattamenti di integrazione salariale disciplinati dal D.LGS. n. 148/15, i periodi di integrazione salariale inerenti le seconde 9 settimane del Decreto Agosto e le 6 settimane del Decreto Ristori non rilevano ai fini della determinazione della misura dell'aliquota contributiva del contributo addizionale previsto dall'art. 5 del medesimo D.LGS.
- Per l'individuazione dei lavoratori destinatari dei trattamenti, non si applica il requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro.
- Con specifico riferimento al trattamento di assegno ordinario (ASO), inoltre:
 - ✓ ne sono destinatari anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che occupino mediamente più di 5 dipendenti (anziché più di 15);
 - ✓ i periodi richiesti con la causale Covid-19 non rientrano nel computo del limite delle 26 settimane in un biennio mobile;
 - ✓ limitatamente all'anno 2020, non si applica il c.d. tetto aziendale.

Invece, non risulta derogato, e deve considerarsi quindi applicabile anche ai trattamenti di integrazione salariale richiesti per causali correlate all'emergenza Covid-19, l'art. 7 del D.LGS. n. 148/15, il quale dispone che il conguaglio (o la richiesta di rimborso) delle integrazioni salariali corrisposte ai lavoratori da parte del datore di lavoro deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

Infine, resta fermo che le quote di TFR maturate dai lavoratori durante i periodi di integrazione salariale (anche con causale Covid-19) sono a carico del datore di lavoro.

Cassa integrazione ordinaria per aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria

Ai sensi dell'art. 20 del D.L. n. 18/20, alle aziende che hanno già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario è riconosciuta la possibilità di presentare domanda di trattamento ordinario, a condizione che rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla CIGO.

Tale domanda di CIGO deve essere presentata all'INPS con l'apposita causale "COVID-19 nazionale – sospensione CIGS" (per i trattamenti disciplinati dal Decreto Agosto) e "COVID-19 DL 137 – sospensione CIGS" (per i trattamenti disciplinati dal Decreto Ristori), entro il medesimo termine di decadenza sopra indicato.

La concessione del trattamento ordinario sospenderà e sostituirà il trattamento di integrazione straordinario già in corso, nei limiti dei periodi riconosciuti a titolo di causale COVID – 19.

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. Tale provvedimento indicherà la nuova data di decorrenza della CIGS a seguito della sospensione. A tal fine, l'azienda deve presentare apposita istanza ai competenti uffici ministeriali.

Il Ministero del Lavoro, con circolare n. 8 dell'8 aprile 2020, ha chiarito che, in relazione alla possibilità di sostituire il trattamento straordinario, compreso quello riconducibile alla causale di crisi industriale complessa, con quello ordinario con causale "Covid 19 – sospensione CIGS", verranno presi in considerazione sia i trattamenti di CIGS già autorizzati sia quelli in corso di istruttoria le cui sospensioni o riduzioni di orario siano in corso alla data del 23 febbraio 2020, considerando tali quelli perfezionati o attivati dopo la data del 23 febbraio 2020 fino alla data del 28 marzo 2020, indicando la data di decorrenza di detta sospensione.

L'INPS, con circolare n. 115 del 30 settembre 2020, ha affermato che “anche le imprese che alla data del 13 luglio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario e che devono sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, per una durata massima di 18 settimane (9+9), per periodi decorrenti dal 13 luglio al 31 dicembre 2020, a condizione che rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla CIGO.”

Con la circolare n. 139 del 7 dicembre 2020, relativa ai trattamenti disciplinati dal Decreto Ristori, l'INPS ha precisato che anche le imprese che alla data del 16 novembre 2020 hanno in corso un trattamento di CIGS e che devono ulteriormente sospendere il relativo programma a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza Covid-19 possono accedere al trattamento di CIGO, per una durata massima di 6 settimane, per periodi decorrenti dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021 (a condizione che rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla CIGO).

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

I datori di lavoro del settore privato, che non rientrino nel campo di applicazione della normativa emergenziale in materia di cassa integrazione ordinaria o di assegno ordinario del FIS, possono richiedere trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD), per la medesima durata massima sopra indicata con riferimento ai trattamenti di CIGO e ASO.

L'istanza, da inviare esclusivamente all'INPS, deve essere preceduta dalla definizione di un accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che può essere concluso anche in via telematica. I datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sono esonerati dalla definizione del predetto accordo sindacale.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione del trattamento ai lavoratori, è previsto esclusivamente il pagamento diretto da parte dell'Istituto.

Per quanto riguarda lavoratori beneficiari, causale di intervento, contributo addizionale, termini decadenziali di trasmissione all'INPS delle domande di concessione e dei dati di pagamento, anticipazione del 40% del trattamento da parte dell'Istituto, si rinvia a quanto sopra illustrato con riferimento ai trattamenti di CIGO e ASO.

FACSIMILE 1 (per CIGO)

Intestazione Azienda

Spett.li
OO.SS.

Oggetto: Comunicazione di cui all'art. 19 co. 2 del D.L. n. 18/20 e s.m.i. – Informativa per richiesta Cigo per Emergenza 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 dell'art. 19 co. 2 del D.L. n. 18/20 e s.m.i., la necessità di

attivare ☐

prorogare ☐

l'intervento della Cig ordinaria con causale "Emergenza COVID 19", prevista e disciplinata dall'art. 1 del D.L. n. 104/20¹ e dall'art. 19 del D.L. n. 18/20 e s.m.i.

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 prevista di ____ settimane, con decorrenza dal _____ al _____²

¹ Per i trattamenti disciplinati dal Decreto Agosto. Per i trattamenti disciplinati dal Decreto Ristori, sostituire con "art. 12 del D.L. n. 137/20".

E' prevista la rotazione ☐ oppure

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 e s.m.i., trascorsi i quali la procedura si intenderà regolarmente esperita.

Luogo _____ data _____

Firma

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.

² Entro il 31 dicembre 2020 per i trattamenti disciplinati dal Decreto Agosto. Entro il 31 gennaio 2021 per i trattamenti disciplinati dal Decreto Ristori.

FACSIMILE 2 (per CIGO)

**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)

Premesso

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 e smi;

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, previsto e disciplinato dall’art. 1 del D.L. n. 104/20³ e
dall’art. 19 del D.L. n. 18/20 e s.m.i.;

Si conviene e si stipula

Per la particolare situazione di emergenza epidemiologica da COVID - 19 si rende
necessario

³ *Per i trattamenti disciplinati dal Decreto Agosto. Per i trattamenti disciplinati dal Decreto Ristori,
sostituire con “art. 12 del D.L. n. 137/20”.*

l'intervento ☐

la proroga ☐

di un periodo di C.I.G.O. in ragione della sospensione/contrazione dell'attività lavorativa presso le seguenti unità produttive:

1) _____ (*informazioni complete rispetto alla dislocazione del cantiere up*)

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, decorrenti dal _____ al _____⁴

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 e smi.

Letto confermato e sottoscritto

Luogo _____ data _____ Firma _____

⁴ Entro il 31 dicembre 2020 per i trattamenti disciplinati dal Decreto Agosto. Entro il 31 gennaio 2021 per i trattamenti disciplinati dal Decreto Ristori.

FOCUS SU ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI ED ESONERI CONTRIBUTIVI**SOSPENSIONE VERSAMENTI CONTRIBUTIVI IN SCADENZA NEL MESE DI DICEMBRE 2020**

L'art. 2 del D.L. n. 157/20 (Decreto Ristori Quater) dispone la sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali che scadono nel mese di dicembre 2020 per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato, **con ricavi o compensi non superiori a 50 milioni di euro nel periodo d'imposta 2019** e che abbiano subito una **diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33% nel mese di novembre 2020 rispetto al mese di novembre 2019**.

La suddetta sospensione opera anche nei confronti dei soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato e che hanno intrapreso l'attività in data successiva al 30 novembre 2019. In questo caso non è richiesta la verifica del requisito della diminuzione del fatturato.

La medesima sospensione riguarda, per completezza di informazione, ulteriori categorie di soggetti operanti nei settori economici interessati dalle chiusure o limitazioni di attività di cui al DPCM 3 novembre 2020; in tal caso, non sono previsti requisiti in ordine ai ricavi/compensi e alla riduzione di fatturato/corrispettivi.

Come precisato dall'INPS con la circolare n. 145 del 14 dicembre 2020, rientrano nella suddetta sospensione le rate in scadenza nel mese di dicembre 2020 relative alle rateazioni dei debiti in fase amministrativa concesse dall'INPS, mentre **ne è esclusa la quarta rata, in scadenza nel medesimo mese, relativa alla rateizzazione** – di cui agli articoli 126 e 127 del D.L. n. 34/20 (Decreto Rilancio) ovvero all'art. 97 del D.L. n. 104/20 (Decreto Agosto) – **dei versamenti sospesi ai sensi della previgente legislazione emergenziale**.

Restano fermi gli adempimenti informativi, che non sono oggetto di sospensione.

I versamenti contributivi sospesi (inclusi quelli relativi alla quota a carico dei lavoratori) dovranno essere effettuati in unica soluzione **entro il 16 marzo 2021** ovvero mediante rateizzazione, fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021. Non si applicano sanzioni e interessi.

Tuttavia, come precisato dall'Istituto, le rate sospese dei piani di ammortamento già emessi, la cui scadenza ricade nel predetto mese di dicembre 2020, per i soggetti interessati dalla sospensione dovranno essere versate in unica soluzione entro il 16 marzo 2021.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER NUOVE ASSUNZIONI

L'art. 6 del D.L. n. 104/20 (Decreto Agosto) prevede l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine, effettuate nel periodo intercorrente tra il 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del medesimo D.L.) e il 31 dicembre 2020

L'esonero ha una durata massima di 6 mesi decorrenti dall'assunzione o trasformazione a tempo indeterminato, nel limite massimo di importo pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Ne sono esclusi premi e contributi INAIL, nonché le varie contribuzioni INPS ordinariamente non oggetto di sgravio.

Per espressa disposizione di legge, l'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Il suddetto beneficio contributivo è riconosciuto entro un determinato limite di spesa (ossia di minori entrate contributive).

Con la circolare n. 133 del 24 novembre 2020 ([cfr. comunicazione Ance del 30 novembre 2020](#)), l'INPS ha illustrato nel dettaglio caratteristiche e condizioni di spettanza dell'esonero contributivo e ha, altresì, fornito le indicazioni operative per la fruizione dello stesso, a partire dall'invio all'Istituto di un'apposita domanda di ammissione all'agevolazione da parte dei datori di lavoro interessati.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER CAUSALI CORRELATE ALL'EMERGENZA COVID-19

L'art. 3 del D.L. n. 104/20 (Decreto Agosto) ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati che non richiedano i trattamenti di integrazione salariale previsti e disciplinati dal medesimo Decreto Agosto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale per causali correlate all'emergenza Covid-19.

L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già utilizzate nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile. Non sono oggetto di esonero premi e contributi INAIL, nonché le varie contribuzioni INPS ordinariamente non soggette a sgravio.

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

L'eventuale violazione del divieto di licenziamento disposto dalla legislazione emergenziale da parte del datore di lavoro beneficiario del suddetto esonero comporta la revoca di quest'ultimo con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal Decreto Agosto.

La suddetta agevolazione contributiva è concessa ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione Europea recante un *"Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"* del 19 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni (c.d. *"Temporary Framework"*) e nei limiti e alle condizioni di cui alla Comunicazione medesima.

La sua efficacia era, inoltre, subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea: tale misura di aiuto è stata approvata dalla Commissione medesima con decisione del 10 novembre 2020.

Con la circolare n. 105 del 18 settembre 2020, l'INPS ha illustrato caratteristiche, misura e condizioni di spettanza dell'esonero contributivo ([cfr. comunicazione Ance del 1 ottobre 2020](#)). Con il successivo messaggio n. 4254 del 13 novembre 2020, l'Istituto, dopo aver dato notizia della suddetta autorizzazione da parte della Commissione Europea, ha fornito le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero stesso ([cfr. comunicazione Ance del 18 novembre 2020](#)).

L'art. 12 co. 14 del D.L. n. 137/20 (Decreto Ristori) prevede che l'esonero contributivo di cui sopra sia riconosciuto, ai datori di lavoro privati che non richiedano i trattamenti di integrazione salariale disciplinati dal medesimo Decreto Ristori, per un periodo massimo di 4 settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile.

E' previsto, altresì, che i datori di lavoro che abbiano già richiesto l'esonero ai sensi del citato art. 3 del Decreto Agosto possono rinunciare allo stesso per la frazione richiesta e non goduta e contestualmente presentare istanza di accesso ai trattamenti di integrazione salariale disciplinati dal Decreto Ristori.

Anche l'esonero previsto dal Decreto Ristori è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un *"Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"* e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle relative disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

DECONTRIBUZIONE SUD

L'art. 27 co. 1 del D.L. n. 104/20 (Decreto Agosto) ha introdotto, per il periodo dal 1 ottobre al 31 dicembre 2020, un esonero pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati *“con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale”*.

Con la circolare n. 122 del 22 ottobre 2020 ([cfr. comunicazione Ance del 26 ottobre 2020](#)), l'INPS, nell'individuare l'ambito di applicazione territoriale, ha precisato che ***l'agevolazione spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.***

Come chiarito dall'Istituto, per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori.

L'INPS ha previsto altresì una specifica procedura da seguire (illustrata nella medesima circolare, alla quale si rinvia) per garantire la legittima fruizione dell'agevolazione da parte del datore di lavoro, avente sede legale in una regione diversa da quelle di cui sopra, con riferimento a rapporti di lavoro subordinato la cui prestazione si svolge in una unità operativa ubicata nelle suddette regioni.

La misura dell'esonero è pari al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, senza limite di importo. Sono esclusi premi e contributi INAIL, nonché le varie contribuzioni INPS ordinariamente non soggette a sgravio.

L'esonero spetta per tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, purché sussista il requisito geografico sopra indicato.

L'agevolazione contributiva è concessa ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione Europea recante un *“Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19”* del 19 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni (c.d. *“Temporary Framework”*) e nei limiti e alle condizioni di cui alla Comunicazione medesima.

La sua efficacia era, inoltre, subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea: tale misura di aiuto è stata approvata dalla Commissione medesima con decisione del 6 ottobre 2020.

Come indicato dall'INPS, l'esonero risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Per le ulteriori condizioni di spettanza dell'agevolazione e per le istruzioni operative relative alla sua fruizione, si rinvia alla citata circolare n. 122/20.

SANEDIL

FONDO NAZIONALE DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DELL'EDILIZIA

Al [Fondo Sanedil](#) è stato demandato, con l'accordo nazionale del 23 marzo 2020, il compito di effettuare, nell'immediato, un intervento solidaristico nell'ambito della lotta al contagio da COVID 19 e di provvedere all'acquisto di mascherine idonee all'attività lavorativa, da distribuire a tutti i lavoratori edili.

Contestualmente all'avvio delle prestazioni sanitarie, il Fondo Sanedil ha definito un programma per la diffusione e promozione della propria mission istituzionale.

In tale ambito, il Fondo ha predisposto e trasmesso alle Associazioni costituenti una serie di materiali informativi, tra cui, oltre a locandine e poster, la Guida e la Mini Guida sia per il Piano Sanitario BASE che per il Piano Sanitario PLUS ([cfr. comunicazione Ance dell'8 ottobre u.s.](#)).

E' stata inoltre avviata una campagna radiofonica con la quale è stato trasmesso da emittenti nazionali e locali un apposito [spot promozionale](#) (cfr. [comunicazione Ance del 30 novembre 2020](#)).

Sulla base di quanto convenuto con la compagnia assicurativa Unisalute, dal 1° dicembre 2020 e fino al 30 giugno 2021, il Fondo Sanedil ha aggiunto alle garanzie Covid-19, senza costi a carico dei lavoratori iscritti, due ulteriori prestazioni funzionali al contenimento dell'emergenza sanitaria: "Test sierologico quantitativo per la ricerca degli anticorpi anti-sars-cov-2" e "Tampone a seguito di test sierologico positivo" (cfr. [comunicazione Ance del 30 novembre 2020](#)).

Con specifiche circolari della Cnce sono state rese disponibili le FAQ relative all'operatività del Fondo (cfr. da ultimo [comunicazioni Ance del 9 novembre](#) e del [20 novembre 2020](#)).

Ogni informazione utile sul Fondo è disponibile sul portale www.fondosanedil.it.

FOCUS IN MATERIA DI LAVORO**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI**

Il D.L. n. 137/2020, cd “Ristori” ha prorogato la sospensione, fino al 31 gennaio 2021, delle procedure di cui agli articoli 4⁵, 5⁶ e 24⁷ della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché delle procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

Resta, altresì, preclusa fino alla suddetta data, al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604⁸, nonché le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Al riguardo si rileva però che, rispetto a quanto previsto dall'art. 14 del D.L. n. 104/2020, come convertito, con modificazioni dalla L. n. 126/2020, il divieto di licenziamento per i datori di lavoro è formulato in termini generali e non è più condizionato alla mancata integrale fruizione dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica, ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali.

Le suddette preclusioni e sospensioni non si applicano nelle seguenti ipotesi:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile;
- accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al

⁵ *Procedura per la dichiarazione di mobilità*

⁶ *Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese*

⁷ *Norme in materia di riduzione del personale*

⁸ *Norme sui licenziamenti individuali*

predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22;

- licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDI E BONUS

Il d.l. n. 104/2020 (art. 21-bis come innovato dalla legge di conversione n. 126/2020 e poi dal d.l. n. 137/2020), riconosce, per periodi compresi entro il 31 dicembre 2020, ai genitori lavoratori dipendenti (anche affidatari o collocatari di minore), alternativamente tra loro, nelle ipotesi in cui non può essere svolto il lavoro agile (possibile per figli minori fino a 16 anni) e comunque in alternativa a tale modalità, la facoltà di fruire del congedo COVID-19 per quarantena del figlio convivente, minore di anni 14, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Per la fruizione di tale congedo (esclusivamente giornaliera e non anche oraria), in tutti i casi di contatto richiamati, la quarantena deve essere disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente.

Il congedo per quarantena disposto per contatto verificatosi nei luoghi individuati diversi dal plesso scolastico è fruibile e indennizzabile solo a decorrere dal 14 ottobre 2020 (data di entrata in vigore della legge n. 126/2020), anche a fronte di provvedimenti di quarantena disposti prima di tale data.

Ai lavoratori dipendenti, sempre in alternativa al lavoro agile, è riconosciuta, altresì, la facoltà di avvalersi del congedo COVID-19 per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente, minore di anni 14, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche. Tale congedo è fruibile e indennizzabile solo a partire dal 29 ottobre 2020 (data di entrata in vigore del d.l. n. 137/2020).

Per la fruizione dei suddetti periodi di congedo, coperti da contribuzione figurativa, è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione (calcolata ai sensi dell'articolo 23 del d.lgs. n. 151/2001).

Ai genitori di figli tra i 14 e i 16 anni è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro senza retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i giorni in cui un genitore fruisce dei congedi richiamati o svolge lavoro agile, anche ad altro titolo, o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure per il medesimo figlio, ma potrà invece fruirne per altri figli minori di 14 anni avuti da altri soggetti che non stiano fruendo a loro volta di una delle misure citate.

Le istruzioni relative alla fruizione del c.d. congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli minori e per sospensione dell'attività didattica dei figli in presenza, sono state fornite dall'Inps con le circolari n. 116/2020 e n. 132/2020.

L'articolo 13 del d.l. n. 149/2020, limitatamente alle c.d. Regioni rosse⁹, riconosce inoltre ai genitori lavoratori dipendenti, alternativamente tra loro, un congedo straordinario fruibile, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, per l'intera durata della sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado prevista dal DPCM 3 novembre 2020. Per tale congedo è prevista, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, nonché la copertura della contribuzione figurativa.

Il congedo straordinario è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei DPCM 24 ottobre 2020 e 3 novembre 2020.

Sempre limitatamente alle c.d. Regioni rosse il successivo art. 14 prevede, nella medesima fattispecie di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado e nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, la possibilità di richiedere uno o più "bonus baby-sitting", da erogarsi con il sistema del libretto Famiglia (ad esclusione delle prestazioni rese da familiari), nel limite massimo complessivo di 1.000 euro, per i genitori lavoratori iscritti alla Gestione Separata o iscritti alle gestioni speciali dell'assicurazione generale obbligatoria, e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. Tale bonus è fruibile anche con riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità,

⁹ Alla data di pubblicazione della presente Guida non sussistono Regioni c.d. rosse.

iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei DPCM 24 ottobre 2020 e 3 novembre 2020.

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

Si rinvia al documento allegato.

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, la L. n. 159/2020 di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 125/2020 ha previsto la modifica del primo periodo del numero 32 dell'Allegato 1, volta a prorogare fino al 31 gennaio 2021 e, comunque fino al termine dello stato di emergenza, le disposizioni in materia di "smart working" di cui all'articolo 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020.

Pertanto, sino a tale data, sarà prorogato il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, nonché la possibilità per i datori di lavoro privati di attivare tale modalità di lavoro, anche in assenza degli accordi individuali previsti, fermo restando il rispetto della normativa.

TRASFERTE

Il DL n. 158/2020, le cui disposizioni sono in vigore dal 3 dicembre scorso (giorno successivo alla sua pubblicazione in G.U.), ha previsto l'introduzione di specifici divieti agli spostamenti, fatti salvi quelli motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero per motivi di salute nonché il rientro alla propria residenza, domicilio o abitazione, con esclusione degli spostamenti verso le seconde case ubicate in altra Regione o Provincia autonoma.

In particolare, dal 21 dicembre 2020 al 6 gennaio 2021 sarà vietato, nell'ambito del territorio nazionale, ogni spostamento in entrata e in uscita tra i territori di diverse regioni o province autonome, e nelle giornate del 25 e del 26 dicembre 2020 e del 1° gennaio 2021 sarà vietato anche ogni spostamento tra comuni.

Nelle giornate del 25 e 26 dicembre 2020 e del 1° gennaio 2021, i predetti divieti si applicano anche alle seconde case ubicate in altro Comune.

Il DPCM 3 dicembre 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 3/12/2020, nel ribadire i divieti di cui al suddetto DL n. 158/2020 ha previsto le seguenti disposizioni che si applicano dal 4 dicembre 2020 al 15 gennaio 2021.

In particolare, oltre ad aver confermato il divieto di spostamenti dalle ore 22,00 alle ore 5,00 del giorno successivo, è stato introdotto anche il medesimo divieto dalle ore 22,00 del 31 dicembre 2020 alle ore 7,00 del 1° gennaio 2021 fatta eccezione per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative, da situazioni di necessità ovvero per motivi di salute. E' in ogni caso fortemente raccomandato, per la restante parte della giornata, di non spostarsi, con mezzi di trasporto pubblici o privati, salvo che per esigenze lavorative, di studio, per motivi di salute, per situazioni di necessità o per svolgere attività o usufruire di servizi non sospesi.

INGRESSO DEI LAVORATORI DALL'ESTERO

Si rinvia al documento allegato.

Si rileva, inoltre, che ai sensi di quanto previsto dall' Ordinanza 20 dicembre 2020 del Ministero della Salute, recante *"Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, in vigore fino al 6 gennaio 2021 è interdetto il traffico aereo dal Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del nord è interdetto.

Sono, pertanto, vietati l'ingresso e il transito nel territorio nazionale alle persone che, nei quattordici giorni antecedenti alla presente ordinanza, hanno soggiornato o transitato nel Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del nord.

Previsto per coloro che già si trovano nel territorio nazionale e che, nei quattordici giorni antecedenti alla presente ordinanza, hanno soggiornato o transitato nel Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, anche se asintomatiche, l'obbligo di comunicare immediatamente l'avvenuto ingresso nel territorio nazionale al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio e di sottoporsi a test molecolare o antigenico, da effettuarsi per mezzo di tampone.

INDICAZIONI IN MATERIA DI PRIVACY

E' disponibile, sul portale dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, la ***Dichiarazione sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'epidemia di COVID-19*** del Comitato europeo per la protezione dei dati - EDPB che si è espresso anche con alcune [FAQ](#).

Nelle premesse è stato, in primo luogo, chiarito che le norme in materia di protezione dei dati, come il Regolamento Europeo sulla protezione dei dati, non ostacolano l'adozione di misure per il contrasto della pandemia di coronavirus e che lo stesso Regolamento consente alle competenti autorità sanitarie pubbliche e ai datori di lavoro di trattare dati personali nel contesto di un'epidemia (considerando n. 46).

In particolare, nel **contesto lavorativo**, il trattamento dei dati personali può essere necessario per ***adempiere un obbligo*** legale al quale è soggetto il datore di lavoro, per esempio ***in materia di salute e sicurezza*** sul luogo di lavoro o ***per il perseguimento di un interesse pubblico*** come il controllo delle malattie e altre minacce di natura sanitaria.

Nel ribadire, inoltre, che i dati personali, necessari per conseguire gli obiettivi perseguiti, devono essere trattati per *finalità specifiche* ed esplicite e gli interessati devono ricevere *informazioni trasparenti* sulle attività di trattamento svolte e sulle loro caratteristiche principali (periodo di conservazione dei dati raccolti e le finalità del trattamento), ha fornito chiarimenti specifici anche in merito al contesto lavorativo.