



CONFINDUSTRIA ROMAGNA

LAVORO

Comunicazione L/8820 del 30/04/2020 a cura di Daniele Donati

Principali novità a seguito della conversione del DL 18/2020

Il 24 Aprile 2020 l'Aula della Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva la conversione in legge del decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020.

Si segnalano le principali novità intervenute.

ARTICOLO 19 *"Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario"*

L'articolo 19 prevede la possibilità per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa - a partire dal 23 febbraio 2020 - per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19, di presentare domanda di cassa integrazione ordinaria o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per un massimo di nove settimane.

Con riferimento alla procedura di consultazione sindacale, al comma 2 rileviamo l'importante novità apportata dalla legge di conversione del decreto legge n. 18/2020 che elimina l'inciso "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".

La previsione iniziale aveva creato forti dubbi interpretativi e di applicazione e Confindustria era intervenuta presso le sedi opportune al fine di eliminare e comunque temporaneamente limitare gli effetti derivanti dalla disposizione in commento.

Con la conversione in legge, possiamo confermare che i datori di lavoro che presentano domanda di cigo covid 19 e di assegno ordinario covid 19 sono dispensati dall'osservanza dell'art. 14 del d.lgs. n. 148/2015, relativo alla procedura di informazione e consultazione sindacale, nonostante la comparsa su alcune testate giornalistiche di articoli che sollevano dubbi su alcuni di questi aspetti.

Per il resto la norma è sostanzialmente invariata: il periodo di fruizione della cigo e quello relativo all'assegno ordinario sono considerati neutri ai fini del decorso del tempo, vale a dire non concorrono al computo della durata massima complessiva propria di ogni trattamento (biennio mobile, quinquennio mobile).

Non opera il limite previsto di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili (che va garantito durante la fruizione di un ordinario trattamento di cigo) e non è dovuto il contributo addizionale in caso di fruizione di cigo e assegno ordinario.

Per accedere ai trattamenti in questione non è richiesto il requisito in capo al lavoratore relativo al possesso dei 90 giorni di effettivo lavoro.

Segnaliamo per completezza che anche a seguito di nostre sollecitazioni, con l'entrata in vigore dell'art 41 del DL n. 23 del 2020, l'integrazione salariale in commento può essere riconosciuta anche ai lavoratori assunti successivamente al 23 febbraio fino al 17 marzo 2020.

Le domande di cigo covid19 e di assegno ordinario covid19 possono essere presentate fino al 4° mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività.

Le modalità di presentazione e del relativo iter di autorizzazione sono state molto semplificate in quanto non è necessario allegare la relazione tecnica né elementi attestanti le probabilità di ripresa dell'attività lavorativa. È possibile per tutti i datori di lavoro richiedere il pagamento diretto con modalità più semplici in quanto non viene richiesta la documentazione attestante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

A seguito di nostre richieste, l'Inps ha comunicato informalmente a Confindustria che:

- in caso di fruizione dei trattamenti previsti dall'articolo 19 applica la circolare n. 58/2009 nel senso che il limite massimo delle 9 settimane viene computato con riferimento alle singole giornate di riduzione/sospensione dell'attività lavorative e non con riferimento alla settimana.
- relativamente alla questione del mancato riconoscimento degli assegni per il nucleo familiare (ANF) da parte del FIS in caso di erogazione dell'assegno ordinario è in corso un approfondimento con il Ministero del Lavoro.

La legge di conversione ha, infine, inserito il comma 10 bis che prevede la possibilità di fruizione di un periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi di cigo covid19 o di assegno ordinario covid19 per i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni dell'allegato 1 al dpcm 1° marzo 2020, nonché per i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni.

ARTICOLO 19 BIS *"Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine"*

Una delle novità più rilevanti, in materia di lavoro, introdotte dalla legge di conversione del decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020 è quella recata dall'art. 19 bis che, in deroga alle norme vigenti, consente alle imprese nelle quali sono operanti sospensioni del lavoro o riduzioni di orario in regime di cassa integrazione COVID 19, o comunque riconducibile a tale evento, di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato o di somministrazione a termine.

La disposizione appare particolarmente opportuna laddove il regime di cassa integrazione COVID 19, nella maggior parte dei casi, non è stato determinato da una scelta dell'impresa ma è stata conseguenza delle misure restrittive introdotte dal Governo per fronteggiare l'emergenza sanitaria.

In difetto di questa disposizione molte imprese avrebbero dovuto interrompere il rapporto con personale già "sperimentato", perdendo l'occasione di poterlo impiegare al momento della ripresa produttiva.

La disposizione di legge non specifica se la durata della proroga o del rinnovo possa andare oltre il periodo previsto di cassa integrazione ma, venuto meno l'intervento dell'ammortizzatore, viene meno anche il divieto di ricorso alle forme di lavoro flessibili previsto dalle norme vigenti e, dunque, è ragionevole concludere che la durata dei contratti possa andare oltre il periodo della cassa integrazione.

La disposizione in esame deroga anche all'osservanza dell'intervallo tra un contratto e il successivo (il c.d. "stop and go"), che pertanto facilita l'utilizzo di questi contratti.

Resta, comunque, la necessità di apporre una delle "causali" di legge in ogni caso di rinnovo e nel caso in cui la proroga oltrepassi il limite dei 12 mesi di durata.

La formulazione della disposizione, tenendo conto anche del testo della rubrica che accompagna l'articolo 19 bis (Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine), lascia intendere che la deroga si applichi a tutte le ipotesi di proroghe o rinnovi intervenute sin dal momento della pubblicazione in GU del decreto legge n.18/2020. Stiamo comunque chiedendo che intervenga un opportuno chiarimento sul punto, nelle circolari ministeriali di prossima emanazione.

ARTICOLO 20 *"Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria"*

L'articolo 20 prevede la possibilità per le imprese che abbiano in corso un programma di integrazione salariale straordinario con relativo trattamento di presentare domanda di cigo con causale "Emergenza covid 19 nazionale sospensione cigs" per un massimo di 9 settimane.

La concessione del trattamento di integrazione salariale ordinario covid 19 è subordinata alla formale sospensione degli effetti del trattamento CIGS in corso.

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 8 del 2020 ha chiarito che per sospendere la CIGS in corso è necessario presentare apposita richiesta all'interno del canale di comunicazione attivo sulla piattaforma CIGSONLINE, avendo cura di indicare sia la data da cui decorre la sospensione della CIGS, sia la data di ripresa del relativo programma.

Sono ritenute valide anche le richieste inoltrate all'indirizzo della Divisione IV del Ministero del Lavoro: dgammortizzatorisociali4@lavoro.gov.it o all'indirizzo PEC dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it.

È comunque preferibile utilizzare il canale di comunicazione attivo sulla piattaforma CIGSONLINE.

Per quanto riguarda le richieste di sospensione per i trattamenti di CIGS per aree di crisi industriale complessa, (art. 44, co.11-bis, d.lgs. n. 148/15), l'indirizzo PEC di riferimento della Divisione III del Ministero del Lavoro è: dgammortizzatorisociali.div3@pec.lavoro.gov.it, ed anche in questo caso è necessario indicare la data da cui decorre la sospensione della CIGS e la data di ripresa del relativo programma.

A seguito della richiesta dell'impresa, la Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali adotta un unico decreto direttoriale che dispone sia la sospensione del trattamento CIGS, sia la riassunzione del provvedimento sospeso con la nuova data finale dell'originario trattamento CIGS.

La circolare del Ministero del Lavoro segnala, altresì, che in considerazione della situazione emergenziale, l'articolo 20, al comma 4 prevede, temporaneamente, la non applicabilità dei termini procedurali sull'espletamento dell'esame congiunto per accedere alla cigs e di presentazione delle nuove istanze cigs.

ARTICOLO 22 *"Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga"*

L'articolo 22 prevede che, a seguito degli effetti prodotti dall'emergenza covid19, le Regioni e Province autonome possono riconoscere – previo accordo concluso con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - trattamenti di cassa integrazione in deroga a decorrere dal 23 febbraio 2020, fino a nove settimane, 2020, ai datori di lavoro per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario.

Sul punto segnaliamo la prima importante novità che riguarda l'accordo sindacale.

La legge di conversione ha modificato la disposizione esistente prevedendo che l'accordo non è richiesto né per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti né per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai

provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19, (tra questi, naturalmente, rientrano anche quelli c.d. multi localizzati, vale a dire con unità produttive e/o operative, site in cinque o più regioni o province autonome sul territorio nazionale, limitatamente alle ipotesi di chiusura attività).

I trattamenti in deroga sono concessi con apposito decreto dalle Regioni e dalle Province autonome ove hanno sede le unità produttive e/o operative interessate dalle sospensioni o riduzioni di orario, da trasmettere all'INPS per la verifica e il pagamento diretto da parte di quest'ultimo.

Segnaliamo che, anche a seguito di sollecitazioni di Confindustria, con l'entrata in vigore dell'art 41 del DL n. 23 del 2020, la cassa integrazione in deroga può essere riconosciuta anche ai lavoratori assunti successivamente al 23 febbraio fino al 17 marzo 2020.

Il Ministero del Lavoro con la circolare n. 8 del 2020 ha fornito alcune importanti precisazioni da noi richieste.

Rimane ferma la possibilità per i datori di lavoro, esclusi dal campo di applicazione del trattamento di cassa integrazione ordinaria, di continuare a ricorrere alle causali previste a legislazione vigente per l'intervento straordinario di integrazione salariale di cui al d.lgs. n. 148/2015.

Tuttavia, queste imprese, in alternativa, possono accedere al trattamento in deroga in quanto, avendo accesso esclusivamente alla CIGS, non possono accedere alla CIGO covid19.

Inoltre, è stato confermato dal Dicastero che i datori di lavoro che hanno accesso solo alla cigs e che ne stanno fruendo possono richiedere al Ministero del Lavoro la sospensione del provvedimento autorizzatorio per accedere alla cig in deroga per covid 19 (non potendo, per l'appunto richiedere cigo covid19).

Con riferimento alle imprese plurilocalizzate, il Ministero del Lavoro ha chiarito quanto previsto nel decreto interministeriale del 24 marzo 2020.

Qualora si faccia riferimento a unità produttive e/o operative del medesimo datore di lavoro (rientrando nel concetto di unità produttive anche i punti vendita di una stessa azienda), site in cinque o più regioni o province autonome sul territorio nazionale, il trattamento di integrazione salariale in deroga è riconosciuto dal Ministero del Lavoro per conto delle Regioni o Province autonome interessate.

In tale caso, le domande sono presentate al Ministero del lavoro che le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione.

Le istanze, unitamente alla necessaria documentazione a corredo, devono essere inoltrate in modalità telematica tramite la piattaforma CIGSONLINE con la causale "COVID - 19 Deroga".

Segnaliamo sul sito del Ministero del Lavoro la presenza di FAQ al seguente link:

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Covid-19/Pagine/FAQ.aspx>

Ne riportiamo due che si riferiscono alle imprese multilocalizzate.

In caso di istanze di cassa integrazione in deroga presentate da datori di lavoro che facciano riferimento a unità produttive site in cinque o più Regioni o Province Autonome sul territorio nazionale è possibile produrre un unico accordo sindacale che faccia complessivamente riferimento a tutte le unità produttive interessate?

Si. In questo caso per semplificarne la presentazione, l'istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dovrà essere accompagnata da un unico accordo sindacale, che si riferisca a tutte le unità produttive considerate nell'istanza. L'accordo sindacale viene trasmesso alla Direzione Generale dei rapporti di lavoro e

delle relazioni industriali e, unitamente all'istanza di autorizzazione al trattamento, alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione secondo le modalità già descritte nella Circolare ministeriale n. 8 dell'8 aprile 2020.

Un datore di lavoro con una struttura produttiva distribuita in cinque o più Regioni o Province Autonome che, tuttavia, faccia richiesta di cassa integrazione in deroga per COVID-19 per unità produttive e/o operative presenti fino ad un massimo di quattro Regioni o Province Autonome, dovrà presentare domanda alle singole Regioni o Province Autonome in cui hanno sede le unità produttive interessate dalle sospensioni?

Si. In questo caso - seppure si tratti di un datore di lavoro con una organizzazione produttiva o distributiva plurilocalizzata - tuttavia se l'esigenza di attivare la cassa in deroga per COVID-19 si riferisce a unità produttive site in non più di quattro Regioni o Province Autonome, le relative istanze andranno presentate singolarmente alle rispettive Regioni o Province Autonome e non al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le domande di cassa integrazione in deroga devono essere corredate dall'accordo sindacale, laddove previsto e dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario dal quale emerga la quantificazione totale delle ore di sospensione (con suddivisione a seconda della tipologia di orario prescelto ad es. full-time, part-time) con il relativo importo, i dati relativi all'azienda (denominazione, natura giuridica, indirizzo della sede legale, codice fiscale, numero matricola INPS, i dati anagrafici del rappresentante legale), i dati relativi alle unità aziendali che fruiscono del trattamento, la causale di intervento per l'accesso al trattamento e il nominativo del referente della domanda con l'indicazione di un recapito telefonico e di un indirizzo e-mail.

Nella circolare n. 8/2020 il Ministero del Lavoro precisa che in considerazione della eccezionale sospensione delle attività industriali e commerciali disposta allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del contagio, l'integrazione salariale in deroga prevista all'articolo 22 può essere riconosciuta anche in favore di lavoratori che siano ancora alle dipendenze di imprese fallite, benché sospesi.

Il trattamento in deroga può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, applicando la disciplina di cui all'articolo 44, comma 6-ter, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Successivamente alla ricezione del provvedimento di autorizzazione della Regione o della Provincia autonoma, i datori di lavoro devono rapidamente inoltrare all'Inps la documentazione per la liquidazione dei pagamenti, avvalendosi del modello "SR41" così come recentemente semplificato (si veda il **messaggio Inps n. 1508 del 6 aprile 2020**), al fine di consentire alle Strutture territoriali di erogare le prestazioni.

L'articolo 22 ha previsto anche che in caso di fruizione della cassa in deroga, il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo addizionale.

Per quanto concerne le modalità di calcolo dei periodi di cassa integrazione in deroga fruiti, l'Inps, sentito per le vie informali, non applicherà il computo a giorni previsto nella circolare n. 58/2009 ma quello a settimane.

Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti in deroga è assicurata la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori, tra i quali anche il riconoscimento degli assegni per il nucleo familiare.

Per i lavoratori non trova applicazione il requisito dell'anzianità di 90 giorni effettivo lavoro e non si applica la riduzione percentuale della misura del trattamento salariale in caso di successive proroghe dei trattamenti in deroga.

Infine, la legge di conversione del decreto legge n. 18 del 2020 ha introdotto il comma 8 bis ed il comma 8 quater che riconoscono periodi aggiuntivi di cassa integrazione in deroga.

Il comma 8 bis riconosce la possibilità di fruizione di un periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi di cig in deroga per i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni dell'allegato 1 al dpcm 1° marzo 2020 nonché per i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni.

Il comma 8 quater riconosce la possibilità di fruizione di un periodo aggiuntivo non superiore a 4 settimane per le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, con riferimento ai datori di lavoro con unità produttive ivi situate nonché ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nelle predette regioni, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nelle medesime regioni, possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga.

ARTICOLO 46 *"Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo"*

La legge di conversione ha, infine, confermato il sostanziale "blocco" dei licenziamenti "economici" ma ha introdotto una deroga nel caso dei cd. "cambi appalto", ossia quei casi in cui il lavoratore viene licenziato dall'impresa cedente, perchè ha perso l'appalto, ma lo stesso viene immediatamente riassunto dall'impresa subentrante in virtù delle cd. "clausole sociali" (contenute sia in norme di legge, che di contratto collettivo o di clausola del contratto di appalto).

Per ulteriori informazioni le Aziende interessate possono rivolgersi al Servizio Lavoro (Rimini 0541/352311, Ravenna 0544/210411, Forlì Cesena 0543/727701)

All.

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 - Aggiornamento.

Nota illustrativa

Premessa

Nelle scorse settimane il Governo, in vista della possibile ripresa delle attività produttive, la cosiddetta fase 2, aveva incaricato il Comitato Tecnico Scientifico di valutarne i possibili riflessi sulle misure di contenimento della diffusione del COVID19.

Il Governo era interessato a conoscere gli effetti della “possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da COVID 19 nei luoghi di lavoro” e per questo motivo ha chiesto di ponderarne gli effetti anche “sulle strategie di prevenzione”. Il documento, elaborato dagli esperti dell’INAIL, contiene una serie di dati utili per analizzare, con riferimento a tre indicatori (esposizione, prossimità e aggregazione), la diversa incidenza del rischio di diffusione del virus rispetto alle diverse attività produttive. Nel contempo, accanto alle valutazioni dell’INAIL, il Governo ha pure acquisito, attraverso l’Istituto Superiore di Sanità, una serie di elementi per dare indicazioni in ordine alla vigilanza sanitaria dei lavoratori nel momento della ripresa delle attività produttive.

Infine, il Governo ha elaborato un documento tecnico sull’ipotesi di rimodulazione delle misure contenitive in relazione al trasporto pubblico collettivo terrestre, nell’ottica della ripresa del pendolarismo, nel contesto dell’emergenza COVID 19.

Una volta acquisite le risultanze di questi lavori, è stato chiesto alle Parti Sociali, partendo da quei contenuti, di addivenire, in tempi brevi, alla definizione di una integrazione del “*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID 19 negli ambienti di lavoro*”, sottoscritto alla Presidenza del Consiglio lo scorso 14 marzo.

Confindustria e le altre Organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e Cgil, Cisl, Uil, hanno accolto questo invito e il 24 aprile hanno definito, alla presenza della Ministra



del Lavoro, Nunzia Catalfo, un accordo che, tenendo conto anche di alcune indicazioni dei lavori acquisiti dal Governo, integra i contenuti del precedente Protocollo.

In premessa, vanno evidenziati alcuni elementi che dovranno essere tenuti presenti nella applicazione del Protocollo:

- a) Il 26 aprile, il Governo ha emanato un ulteriore DPCM, che, superando quello del 10 aprile, ha disciplinato la progressiva riapertura delle attività produttive: è necessario quindi considerare le disposizioni che dovessero incidere sul contenuto o sulla lettura complessiva del Protocollo (*v. allegato I*)
- b) alcune Regioni (es. Toscana) sono intervenute a regolamentare anche alcuni aspetti inerenti alle attività produttive (nonostante il limite posto dal dl n. 19/2020), disciplinando, ad esempio, il tema delle distanze nei luoghi di lavoro e l'uso delle mascherine: Confindustria è da tempo intervenuta presso il Governo per chiedere una disciplina giuridica uniforme a tutela della corretta azione delle imprese
- c) il distanziamento sociale e l'uso dei dispositivi di protezione restano fondamentali, secondo le più recenti [valutazioni dei rischi formulate dagli organi competenti](#).

Passando ora all'analisi delle novità del Protocollo, occorre preliminarmente sottolineare che si è proceduto alla semplice integrazione del precedente documento, così come richiesto dai Ministri Catalfo e Patuanelli, senza dunque poter intervenire sul precedente documento che conteneva, alcune imprecisioni redazionali e, con particolare riferimento alle trasferte, un divieto assoluto che, come è stato ampiamente spiegato, non era nelle intenzioni dei sottoscrittori introdurre.

Premessa al Protocollo

Nella premessa al Protocollo, a proposito del principio fondamentale secondo cui *“la prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione”*, si è deciso di inserire una previsione che valorizza ulteriormente questa condizione, prevedendo che *“la mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza”*.



Considerato il rinvio alla adeguatezza dei livelli di protezione quale parametro di giudizio per l'adozione della sanzione, si sottolinea l'esigenza che, in fase di attuazione del Protocollo, sia garantita la piena efficacia delle misure adottate. L'inserimento della previsione conferma quanto già previsto dall'art. 4, comma 1, del DI n. 19/2020, che sanziona il mancato rispetto delle misure di contenimento previste dai provvedimenti governativi e regionali di urgenza (tra questi, il Protocollo è espressamente previsto, da ultimo, dal DPCM 10 aprile 2020).

Naturalmente, ogni misura sanzionatoria dovrà essere adottata dalle autorità competenti secondo il principio di legalità e con le modalità e garanzie previste dal medesimo art. 4.

A questo proposito, evidenziamo che le disposizioni delle autorità di vigilanza (es. v. [check list Regione Liguria, nota n. 149 dell'INL](#)) orientano il personale ispettivo alla verifica della corretta adozione del Protocollo mediante check list che consentono di accertare, con una risposta positiva o negativa, l'adempimento di ciascun punto del documento.

Si consiglia, quindi, di adottare questi modelli anche per la autoverifica della opportuna considerazione di tutti i punti del Protocollo, come integrato nella versione del 24 aprile.

Protocollo

In premessa, occorre evidenziare che, proprio per quanto detto in premessa, non risultano aggiornati alcuni richiami di legge.

In questo senso, occorre precisare che il richiamo al DPCM dell'11 marzo 2020 va aggiornato a quello del 10 aprile 2020, che ha espressamente disposto la cessazione dell'efficacia dei DPCM precedenti (compresi quelli dell'11 e del 22 marzo).

L'aggiornamento comporta che ora il riferimento normativo al Protocollo è espressamente contenuto nell'art. 2, comma 10, del DPCM 10 aprile 2020 (e fatto salvo quanto sarà previsto nell'imminente DPCM).

Resta fermo che il Protocollo, quale guida per l'adozione di protocolli aziendali, deve essere attuato al livello aziendale con previsioni equivalenti o più incisive.



Informazione

A proposito della fondamentale azione di informazione, le parti hanno ritenuto di rafforzare la disciplina esistente prevedendo che l'azienda fornisca una *“informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio”*. La puntualizzazione è finalizzata a garantire la piena consapevolezza delle misure adottate che possono essere legate alle specifiche mansioni o al contesto lavorativo: ad esempio, il tema dell'uso dei dispositivi di protezione in relazione alle distanze variano a seconda del layout aziendale e delle mansioni, che possono incidere sulla esposizione al rischio di non poter rispettare la distanza minima.

Appare quindi opportuno che della complessiva attività di informazione venga data adeguata evidenza nel protocollo, al fine di rendere evidente l'avvenuta informazione ed il relativo riscontro da parte della persona presente in azienda.

Modalità di ingresso in azienda

Nel testo è rimasto anche il riferimento al DL 6/2020 in tema di quarantena (art. 1, lett. h) e i), norma convertita in legge (l. n. 13/2020) ma abrogato dal DL 19/2020 (art. 5, comma 1). La disposizione che sembra ora legittimare il ricorso alla quarantena precauzionale è l'art. 1, comma 2, lett. d), che dispone l'applicazione della misura della *“quarantena precauzionale ai soggetti che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva o che rientrano da aree, ubicate al di fuori del territorio italiano”*.

Come nel Protocollo del 14 marzo, il tema dell'ingresso in azienda resta fondamentale per evitare l'ingresso del virus in azienda. Per questo motivo, coerente con l'obiettivo di ridurre il margine di responsabilità del datore di lavoro, le parti hanno deciso di condizionare l'accesso in azienda dei lavoratori che in passato sono risultati positivi al COVID19 alla presentazione di un certificato medico di negativizzazione del tampone (al momento, per la definizione di “paziente guarito” si veda la [comunicazione](#) del Comitato tecnico scientifico del 19 marzo 2020).

Nella medesima ottica, si è previsto che il datore di lavoro presti la massima collaborazione laddove l'autorità, soprattutto in zone particolarmente endemiche,

disponga misure specifiche integrative (ad es., tamponi o test). Ovviamente, le misure restano a carico delle autorità che le dispongono.

Si tratta di un controllo dalla rilevanza decisiva. Per questo se ne segnala l'opportuna particolare evidenza nel Protocollo aziendale e nell'azione informativa.

Modalità di accesso dei fornitori esterni

Al pari dell'ingresso dei dipendenti, la massima attenzione è necessaria nella fase dell'ingresso dei fornitori, termine generico con il quale si intendono tutti coloro che, estranei al personale aziendale, sono chiamati a svolgere le proprie prestazioni contrattuali nell'ambito dell'azienda ospitante.

In questo caso, oltre a quanto già previsto nel Protocollo, sono state inserite due disposizioni, mutuata dalla logica delle "interferenze" propria della disciplina degli appalti, forniture e somministrazione in tema di sicurezza sul lavoro.

In primo luogo, nel caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o vigilanza) che risultassero positivi al tampone COVID-19, si prevede che *"l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti"*.

La ricostruzione degli spostamenti e dei comportamenti è fondamentale per garantire un'azione efficace ed immediata da parte delle autorità sanitarie nel ricostruire la catena degli eventuali contatti stretti. In questo senso, la disposizione è coerente con quella prevista nel punto 8, inerente all'organizzazione aziendale, dove sollecita la *"creazione di gruppi autonomi, distinti e riconoscibili"*, che consente di individuare con la maggior certezza possibile i gruppi che sono venuti in contatto.

In secondo luogo, si prevede che l'azienda committente dia all'impresa appaltatrice (somministrazione, fornitura, etc.) la completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e vigili affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

È evidente che solamente la piena comunanza di modalità operative e reciproca conoscenza può garantire, in una logica di coordinamento e cooperazione, la massima

efficacia del Protocollo. Tenendo conto che tutte le singole aziende devono avere un proprio Protocollo, occorre che la compresenza sia regolata in modo coerente.

Evidentemente, deve valere anche il contrario, nel senso che l'azienda committente comunichi eventuali casi positivi all'azienda terza (o al lavoratore autonomo) per consentire di gestire, in modo analogo, la situazione sanitaria dei propri lavoratori.

Il tema della interferenza derivante dalla presenza del personale di aziende diverse (o autonomi) assume una rilevanza particolare, in quanto incrementa notevolmente il rischio di contagio rispetto alla ipotesi di presenza esclusiva di personale dipendente del committente. Si consiglia, quindi, di adottare apposite procedure che, pur nella massima semplicità, consentano di evidenziare la collaborazione ed il coordinamento tra i diversi soggetti operanti nel medesimo luogo e le modalità di individuazione dei lavoratori che possono venire a contatto.

Pulizia e sanificazione in azienda

Resta ferma la distinzione tra pulizia e sanificazione (alla circolare n. 5443/2020 possono oggi aggiungersi le [Indicazioni ad interim per la prevenzione e gestione degli ambienti indoor in relazione alla trasmissione dell'infezione da virus SARS-CoV-2](#) dell'ISS, che fanno, comunque, riferimento sempre alla medesima circolare del Ministero della salute).

La fase della riapertura nelle zone con un tasso di pandemia e virulenza particolarmente rilevante si presenta ovviamente critica. Le parti hanno quindi ritenuto opportuno garantire un avvio dell'attività caratterizzato dalla massima sicurezza, introducendo la necessità di assicurare, alla ripresa, una sanificazione "straordinaria" dell'azienda (ambienti di lavoro, postazioni di lavoro e aree comuni), ossia aggiuntiva rispetto a quella periodica.

Lo stesso dicasi per le aziende nelle quali si siano verificati casi sospetti di COVID19 (prima della chiusura).

Il carattere straordinario non attiene alle modalità (per le quali si continua a fare espresso riferimento alla circolare 5443/2020), ma alla tempistica, ossia al momento della ripresa.



Precauzioni igieniche personali

È stata aggiunta una previsione secondo la quale *“i detergenti per le mani di cui sopra devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili”*.

Per quanto agevolmente riconducibile alle prescrizioni precedenti, si è voluto insistere sulla piena disponibilità ed accessibilità dei dispositivi, al fine di sollecitare quanto più possibile l'uso del detergente, tanto per i lavoratori quanto per qualsiasi persona sia presente in azienda.

Dispositivi di protezione individuale

Il ruolo decisivo dei dispositivi di protezione (sempre in logica sussidiaria rispetto al distanziamento interpersonale) ha indotto ad inserire alcune previsioni aggiuntive ad ulteriore precauzione nel lavoro.

Secondo una prima statuizione, *“nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei”*.

L'esigenza di adottare misure adeguate alla peculiarità del lavoro e di adattare, quindi, il Protocollo alle specificità aziendali, comporta la necessità di considerare il layout, gli spazi di lavoro e quelli comuni nonché il processo lavorativo e le attrezzature. È evidente, quindi, che le considerazioni di fondo che caratterizzano la lotta al virus (distanziamento, dispositivi di protezione, dislocazione del disinfettante liquido, etc.) devono portare ad una mappatura dell'azienda coerente con queste considerazioni e, per quanto riguarda la dotazione di dispositivi, alla individuazione di peculiari condizioni per la dotazione di dispositivi adeguati.

Con la seconda disposizione, ancora in una logica di maggior cautela, si è previsto *“per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, l'utilizzo di una mascherina chirurgica, come del resto normato dal DL n. 9 (art. 34) in combinato con il DL n. 18 (art 16 c. 1)”*.

Le due norme richiamate fanno riferimento al tema delle “mascherine chirurgiche”; la seconda fa riferimento, in particolare, all'ipotesi della impossibilità di mantenere il distanziamento di oltre un metro. Le parti, valorizzando l'esigenza di introdurre cautele aggiuntive, hanno condiviso – in linea con le indicazioni provenienti dal Governo – che le

mascherine debbano essere indossate in tutti gli spazi comuni (come esemplificati nel successivo punto 7), ossia dove è maggiormente frequente la possibilità di contagio.

Resta fermo che, al di fuori degli spazi comuni, l'obbligo della mascherina chirurgica è previsto in caso di lavoro con impossibilità di rispettare il distanziamento interpersonale.

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

Per quanto le disposizioni contenute in questo punto del Protocollo restino ferme, esse vanno in parte attualizzate ed in parte integrate con le ulteriori previsioni introdotte il 24 aprile.

Le limitazioni a trasferte e viaggi di lavoro, già nell'interpretazione del Protocollo del 14 marzo, facevano riferimento esclusivamente alle attività complementari rispetto alle attività *core* delle imprese: ora, esse andranno lette alla luce delle nuove disposizioni del DPCM che regolerà la riapertura e che, auspicabilmente, amplierà le opportunità di spostamento.

Sono poi state introdotte alcune integrazioni, più che altro rafforzative delle disposizioni già presenti nel Protocollo.

Viene riconfermata la valorizzazione del lavoro a distanza (lavoro agile), quale strumento di prevenzione. Si richiama espressamente la necessità che il datore di lavoro "*garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause)*". Si tratta di aspetti ovviamente già presenti nella normativa che regola il lavoro agile (Dlgs n. 81/2017). In assenza dell'accordo, ovviamente sarà cura del datore di lavoro assicurare garantire il supporto al lavoratore.

Quanto alla organizzazione in azienda, si ribadisce la necessità del rispetto del distanziamento sociale "*anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali*". A questo fine, riprendendo alcune considerazioni presenti nel documento dell'Inail, si suggerisce la possibilità che i lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, siano posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati o sale riunioni.



Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente potranno essere trovate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro.

Oltre che sul versante degli spazi, si può intervenire sul piano dei tempi, ridefinendo l'articolazione del lavoro *“con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari”*.

Tra le novità introdotte nella versione del Protocollo del 24 aprile le parti hanno inserito il tema dei trasporti, che può rappresentare un aspetto critico per la esposizione al contatto con una platea di individui indeterminati e, quindi, potenzialmente portatori di virus.

“È essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (cd commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette”.

Occorre qui richiamare le Linee guida dettate nel [Protocollo siglato presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti](#), soprattutto nella parte in cui disciplina le modalità del trasporto riferite ai passeggeri.

Una delle soluzioni proposte nel Protocollo del 24 aprile riguarda il fatto che le aziende favoriscano l'uso del mezzo privato o di navette (che, ovviamente, rispettino le medesime logiche del distanziamento ed eventualmente dell'uso delle mascherine chirurgiche).

Gestione di una persona sintomatica in azienda

Non vi sono novità particolari, salvo l'introduzione di una previsione di evidente tutela dei lavoratori secondo la quale, al momento dell'isolamento, il lavoratore con sintomi deve essere subito dotato, ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

Sorveglianza sanitaria/medico competente/rls

Questa parte dell'accordo è stata integrata con previsioni di particolare rilievo.

Viene rafforzato il ruolo del medico competente, nella sua funzione centrale di supporto all'impresa in questa fase di emergenza.



Resta fermo, ovviamente, che egli deve rispettare le indicazioni delle autorità sanitarie: si conferma così la natura attuativa delle misure a tutela della salute pubblica e non valutativa (ossia secondo il protocollo sanitario previsto dal Dlgs n. 81/2008).

- ***I test***

Viene aggiunta una disposizione di particolare rilievo: *“il medico competente, in considerazione del suo ruolo nella valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, potrà suggerire l’adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori”*.

Non sfuggono né il dibattito in ordine alla portata dei mezzi diagnostici, dei tamponi e dei diversi tipi di test esistenti (v. [circolare del Ministero della salute del 3 aprile](#)) né le considerazioni in ambito europeo ([Panoramica della situazione del test rapido per la diagnosi COVID-19 nell'UE / SEE](#)).

Tuttavia, si considera che il medico competente, per la sua normale funzione di collaborazione alla valutazione dei rischi e per lo svolgimento della sorveglianza sanitaria, conosce gli aspetti sanitari della popolazione lavorativa. Sulla base di questa premessa, si è ritenuto opportuno prevedere che egli possa *“suggerire l’adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori”*.

Ferme restando, quindi, le considerazioni e le indicazioni dell’autorità sanitaria, ed in assenza di un divieto esplicito, su base volontaria si potranno somministrare, ad esempio, tamponi e test rapidi. Ovviamente, sebbene non espressamente previsto nel testo, restano quindi ferme tutte le indicazioni delle autorità in ordine agli aspetti sanitari inerenti alla scelta e le modalità di uso dei mezzi diagnostici e le considerazioni in ordine alla attendibilità dei risultati.

- ***I lavoratori fragili***

Il tema dei lavoratori fragili è stato oggetto di particolare attenzione. Restano ferme le criticità in ordine alla individuazione dei lavoratori cd fragili. Secondo il DPCM 10 aprile 2020, infatti, *“è fatta espressa raccomandazione a tutte le persone anziane o affette da patologie croniche o con multimorbilità ovvero con stati di immunodepressione congenita*



o acquisita, di evitare di uscire dalla propria abitazione o dimora fuori dai casi di stretta necessità”: mancano ancora chiarimenti in ordine ai presupposti sanitari, agli effetti giuridici dell’assenza dal lavoro a questo titolo ed alle procedure di rilevazione della condizione di “fragilità”, che non possono essere evidentemente declinati nel Protocollo, ma che Confindustria auspica possano trovare rapida soluzione in sede legislativa.

Ben consapevoli di tali limitazioni, le parti hanno previsto che “alla ripresa delle attività, è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19. È raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all’età”.

A questo proposito, richiamiamo alcune ipotesi di soluzione operativa proposte dalle associazioni ANMA e da SIML, entrambe in continuo aggiornamento. In ogni caso, sempre con il fondamentale supporto del medico competente, occorre rafforzare l’informativa su questo specifico aspetto, in modo da rendere chiaramente evidente che, attraverso il riferimento al medico di medicina generale, sarà possibile giustificare l’assenza dal lavoro per le proprie condizioni di fragilità, assenza altrimenti non giustificata.

- ***Il rientro in azienda del personale guarito***

Il tema del rientro in azienda dopo una infezione da COVID19 è decisivo e particolarmente delicato. Si è inteso garantire che il lavoratore che rientra a contatto con gli altri lavoratori sia guarito.

A tal fine, si è ritenuto di prevedere una doppia tutela. In primo luogo, il fatto che il lavoratore debba essere in possesso di un apposito certificato medico di “negativizzazione del tampone”. Si ricorda che in piena osservanza delle disposizioni pubbliche, occorre sempre riferire la definizione di lavoratore guarito a quanto previsto dalle disposizioni più aggiornate delle autorità (“secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza”).

In secondo luogo, si è previsto che, a prescindere dal periodo di assenza dal lavoro, il medico competente debba effettuare sempre una visita al rientro (secondo la stessa

logica della visita prevista dall'art. 41, comma 2, lett. e-ter del Dlgs n. 81/2008). La finalità della visita è accertare profili specifici di rischiosità e l'idoneità alla mansione.

Data la particolare rilevanza di questo aspetto a tutela dei lavoratori, si raccomanda la piena evidenziazione nell'ambito delle informazioni rese al personale ed alle persone al momento dell'accesso in azienda e nelle relazioni con le imprese terze o con i lavoratori autonomi.

Aggiornamento del protocollo di regolamentazione

Resta fermo il ruolo fondamentale del Comitato aziendale.

Essendo il Protocollo aziendale e non essendo prevista la presenza di un Protocollo o di un Comitato in ciascuna unità produttiva, il Comitato resta unico e centrale. Ovviamente, tanto il Protocollo quanto il Comitato dovranno aver presente la situazione complessiva dell'aziende e delle sue eventuali articolazioni territoriali, pena l'inefficacia dell'azione di tutela.

Tenendo conto dei diversi settori e delle peculiarità di ciascuna impresa e delle relazioni sindacali, viene introdotta l'ipotesi in cui *“non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali”*. In questa ipotesi si prevede l'istituzione di un *“Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali”*.

Inoltre, si è previsto che i soggetti sottoscrittori del Protocollo nazionale possano assumere iniziative per la costituzione di comitati, a livello territoriale o settoriale, *“per le finalità del Protocollo, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19”*.

Si tratta di una iniziativa che potrà essere suggerita dall'evoluzione del contagio e da altre considerazioni inerenti alle tutele da assicurare alle persone, che verrà valutata esclusivamente al livello centrale, non essendo rimessa ad iniziative territoriali o di categoriale.

Sintesi delle innovazioni nel Protocollo del 24 aprile

- In premessa, la previsione del fatto che la mancata applicazione del protocollo da cui consegue l'impossibilità di garantire adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni. Ovviamente, la misura potrà essere adottata a giudizio delle autorità di vigilanza.
- Il rientro in azienda di chi si è ammalato è condizionato al rilascio del certificato medico di avvenuta negativizzazione del tampone
- Il datore di lavoro deve collaborare con le Istituzioni che decidano, in zone particolarmente a rischio, di adottare misure specifiche (come l'effettuazione del tampone)
- Collaborazione tra le committenti e aziende e di entrambe con le autorità terze nella lotta al contagio
- vigilanza del committente sul rispetto delle disposizioni anche riguardo al personale delle aziende terze che operano nei locali/cantieri del committente stesso
- iniziale sanificazione straordinaria al momento della ripresa per le aziende in zone maggiormente endemiche o in presenza di casi sospetti di COVID19
- adozione della mascherina nei luoghi comuni come tendenziale ("di norma") quale regola generale aggiuntiva rispetto all'obbligo già esistente nei casi di distanza inferiore ad un metro
- viene ulteriormente favorito lo smart work, con sostegno da parte del datore di lavoro
- distanziamento sociale attraverso interventi degli spazi e del tempo
- attenzione alle modalità di trasporto per il raggiungimento del luogo di lavoro e del domicilio (preferenza per il mezzo privato o messa a disposizione, con le dovute cautele, di mezzi aziendali)
- il medico competente, pur nel rispetto delle disposizioni dell'Autorità, potrà suggerire mezzi diagnostici (es. tamponi) se lo riterrà utile
- per la ripresa, è opportuno il coinvolgimento del medico nella individuazione dei lavoratori fragili (anche in relazione all'età) e per il reinserimento di quelli con pregressa infezione da COVID19



- per il reinserimento dopo la malattia, viene richiamata la necessità di effettuare una visita anche a prescindere dalla scadenza del termine dei 60 giorni previsti dall'art. 41, comma 2, lett. e-ter del Dlgs 81/2008) (confermando quindi che si tratta di una misura non prevista dal Dlgs 81/2008)
- il Comitato dell'art. 13, che si conferma dover essere costituito in azienda, in mancanza, potrà essere istituito al livello territoriale; le parti firmatarie del Protocollo nazionale potranno costituire, al livello territoriale o settoriale, Comitati anche con il coinvolgimento di soggetti pubblici (ASL, etc.).

Allegato I

Il DPCM 26 aprile 2020: le misure di contenimento del contagio per lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive industriali e commerciali – prima analisi

L'**articolo 2** disciplina le questioni inerenti alla **ripresa dell'attività produttiva industriale**.

In allegato 3 del DPCM sono individuate le attività produttive che, **a partire dal 4 maggio**, possono riprendere (con la conferma che quelle svolte in modalità di lavoro agile e a distanza possono proseguire la propria attività – **comma 2**). Per il confronto relativo agli elenchi dei codici ATECO dei DPCM del 10 e del 26 aprile, **v. Allegato II**.

È venuto meno il **comma 3** relativo alla indicazione delle amministrazioni o aziende destinatarie dei prodotti delle attività consentite.

Restano consentite le attività che erogano servizi di pubblica utilità (**comma 3**) e quelle relative alla produzione, trasporto, commercializzazione e consegna di farmaci, tecnologia sanitaria e dispositivi medico-chirurgici nonché di prodotti agricoli e alimentari. Resta altresì consentita ogni attività comunque funzionale a fronteggiare l'emergenza (**comma 4**).

Nulla di modificato anche con riferimento alle imprese titolari di autorizzazione generale di cui al decreto legislativo 22 luglio 1999, n. 261 (**comma 5**).

La regolazione delle attività produttive non sospese (**comma 6**).

- a) Queste imprese (indicate in **allegato 3 del DPCM**) rispettano i contenuti del Protocollo del 24 aprile (**allegato 6 del DPCM**).
- b) Per i rispettivi ambiti di competenza, le imprese rispettano anche:
 - cantieri: protocollo dei trasporti del 24 aprile condiviso con il MIT (**allegato 7 del DPCM**)
 - trasporto e logistica: protocollo del 20 marzo 2020 (**allegato 8 del DPCM**)
(A questo proposito, va evidenziato che
 - all'**art. 3**, il comma 1, lett., f) prevede ancora la sanificazione straordinaria dei mezzi di trasporto pubblico



- o l'**art. 7** adotta misure in materia di trasporto pubblico di linea, prevedendo il rispetto "anche" del Protocollo (**allegato 8 del DPCM**) e delle "*Linee guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del covid-19*" (**allegato 9 del DPCM**).
- c) Nel medesimo **comma 6** viene introdotta la **clausola sanzionatoria** - già contenuta nel protocollo del 24 aprile, ed ora estesa a tutti i Protocolli richiamati - secondo la quale "*la mancata attuazione dei protocolli che non assicurino adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza*".
Da evidenziare che l'**art. 9**, in materia di **esecuzione e monitoraggio delle misure**, dispone che la vigilanza sia effettuata dal Prefetto il quale, per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si avvale dell'Ispettorato nazionale del lavoro e del relativo nucleo Carabinieri (non delle ASL).
- d) Al **comma 9** è prevista una disposizione di notevole rilievo, in quanto consente, alle imprese che riprenderanno le attività a decorrere dal 4 maggio 2020, di "*svolgere tutte le attività propedeutiche alla riapertura a partire dalla data del 27 aprile 2020*". Dunque, **le azioni descritte nei protocolli possono essere poste in essere, a produzione ferma, a decorrere dal 27 aprile**.
- e) Al **comma 10** si ricorda che le imprese già attive proseguono la propria attività rispettando le regole dei protocolli del comma 6 (**la disposizione è immediatamente efficace, per cui occorre prestare particolare attenzione nell'aggiornamento delle misure**)
- f) Nulla viene modificato con riferimento al completamento delle attività da parte delle imprese che, non più previste nell'allegato 3, dovessero sospendere l'attività (**comma 7**) (dal confronto dei codici ATECO non sembra ci siano aziende tenute alla sospensione il 4 maggio) come anche per la autorizzazione del Prefetto per le attività di manutenzione e pulizia nelle imprese sospese (**comma 8**).
- g) Fondamentale la fase della vigilanza sulla situazione epidemiologica (**comma 11**) cui le Regioni sono chiamate attraverso il monitoraggio giornaliero, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti restrittivi urgenti da parte del Ministro della salute.

Molto importanti (e piuttosto complesse) le **disposizioni finali**.



- a) Le disposizioni del DPCM si applicano **a decorrere dal 4 maggio 2020 e fino al 17 maggio 2020** (quindi anche la disciplina delle riaperture e la validità degli allegati) e sostituiranno da tale data il DPCM del 10 aprile 2020.
- b) Alcune disposizioni, invece, si applicano **a decorrere dal 27 aprile**:
- a. Art. 2, comma 7: la possibilità di completare attività per le imprese destinate a chiudere per effetto del nuovo allegato 3 (**ma c'è da evidenziare che le modifiche dell'allegato 3 entrano in vigore il 4 maggio in mancanza di una disposizione derogatoria**)
 - b. **Art. 2 comma 9: lo svolgimento delle attività propedeutiche alla riapertura prevista per il 4 maggio 2020**
 - c. Art. 2 comma 11: monitoraggio epidemiologico da parte della Regione
 - c) Si continuano ad applicare le misure di contenimento più restrittive adottate dalle Regioni relativamente a specifiche aree del territorio regionale (**comma 2**) (**resta così irrisolta la questione inerente alle discipline restrittive in materia di lavoro, ad es. quelle della Regione Toscana, che appaiono contrastare con la disciplina introdotta dal DL n. 19/2020, in quanto afferiscono alla materia delle attività produttive, espressamente sottratta alla competenza regionale**).

ATECO

DPCM 26 aprile 2020	DPCM 10 aprile 2020
01 COLTIVAZIONI AGRICOLE E PRODUZIONE DI PRODOTTI ANIMALI, CACCIA E SERVIZI CONNESSI	1 Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali
02 SILVICOLTURA ED UTILIZZO DI AREE FORESTALI	2 Silvicoltura ed utilizzo aree forestali
03 PESCA E ACQUACOLTURA	3 Pesca e acquacoltura
05 ESTRAZIONE DI CARBONE (ESCLUSA TORBA)	5 Estrazione di carbone
06 ESTRAZIONE DI PETROLIO GREGGIO E DI GAS NATURALE	6 Estrazione di petrolio greggio e di gas naturale
07 ESTRAZIONE DI MINERALI METALLIFERI	
08 ESTRAZIONE DI ALTRI MINERALI DA CAVE E MINIERE	
09 ATTIVITA' DEI SERVIZI DI SUPPORTO ALL'ESTRAZIONE	09.1 Attività dei servizi di supporto all'estrazione di petrolio e di gas naturale
10 INDUSTRIE ALIMENTARI	10 Industrie alimentari
11 INDUSTRIA DELLE BEVANDE	11 Industria delle bevande
12 INDUSTRIA DEL TABACCO	
13 INDUSTRIE TESSILI	13.96.20 Fabbricazione di altri articoli tessili tecnici ed industriali 13.95 Fabbricazione di tessuti non tessuti e di articoli in tali materie (esclusi gli articoli di abbigliamento)
14 CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO; CONFEZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA	14.12.00 Confezioni di camici, divise e altri indumenti da lavoro
15 FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	



16 INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI); FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PAGLIA E MATERIALI DA INTRECCIO	16 Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
17 FABBRICAZIONE DI CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	17 Fabbricazione di carta (ad esclusione dei codici: 17.23 e 17.24)
18 STAMPA E RIPRODUZIONE DI SUPPORTI REGISTRATI	18 Stampa e riproduzione di supporti registrati
19 FABBRICAZIONE DI COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO	19 Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio
20 FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI	20 Fabbricazione di prodotti chimici (ad esclusione dei codici: 20.12 - 20.51.01 -20.51.02 - 20.59.50 - 20.59.60)
21 FABBRICAZIONE DI PRODOTTI FARMACEUTICI DI BASE E DI PREPARATI FARMACEUTICI	21 Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici
22 FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE	22.2 Fabbricazione di articoli in materie plastiche (ad esclusione dei codici: 22.29.01 e 22.29.02)
23 FABBRICAZIONE DI ALTRI PRODOTTI DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	23.13 Fabbricazione di vetro cavo
	23.19.10 Fabbricazione di vetrerie per laboratori, per uso igienico, per farmacia
24 METALLURGIA	
25 FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	25.21 Fabbricazione di radiatori e contenitori in metallo per caldaie per il riscaldamento Centrale
	25.73.1 Fabbricazione di utensileria ad azionamento manuale; parti intercambiabili per macchine utensili



	25.92 Fabbricazione di imballaggi leggeri in metallo
26 FABBRICAZIONE DI COMPUTER E PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA; APPARECCHI ELETTRONICI, APPARECCHI DI MISURAZIONE E DI OROLOGI	26.1 Fabbricazione di componenti elettronici e schede elettroniche
	26.2 Fabbricazione di computer e unità periferiche
	26.6 Fabbricazione di apparecchi per irradiazione, apparecchiature elettromedicali ed elettroterapeutiche
27 FABBRICAZIONE DI APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE PER USO DOMESTICO NON ELETTRICHE	27.1 Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici e di apparecchiature per la distribuzione e il controllo dell'elettricità
	27.2 Fabbricazione di batterie di pile e di accumulatori elettrici
28 FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	28.29.30 Fabbricazione di macchine automatiche per la dosatura, la confezione e per l'imballaggio
	28.95.00 Fabbricazione di macchine per l'industria della carta e del cartone (incluse parti e accessori)
	28.96 Fabbricazione di macchine per l'industria delle materie plastiche e della gomma (incluse parti e accessori)
29 FABBRICAZIONE DI AUTOVEICOLI, RIMORCHI E SEMIRIMORCHI	
30 FABBRICAZIONE DI ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	
31 FABBRICAZIONE DI MOBILI	
32 ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	32.50 Fabbricazione di strumenti e forniture mediche e dentistiche
	32.99.1 Fabbricazione di attrezzature ed articoli di vestiario protettivi di sicurezza



	32.99.4 Fabbricazione di casse funebri
33 RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE	33 Riparazione e manutenzione installazione di macchine e apparecchiature (ad esclusione dei seguenti codici: 33.11.01, 33.11.02, 33.11.03, 33.11.04, 33.11.05, 33.11.07, 33.11.09, 33.12.92)
35 FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	35 Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
36 RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	36 Raccolta, trattamento e fornitura di acqua
37 GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	37 Gestione delle reti fognarie
38 ATTIVITA' DI RACCOLTA, TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI; RECUPERO DEI MATERIALI	38 Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali
39 ATTIVITA' DI RISANAMENTO E ALTRI SERVIZI DI GESTIONE DEI RIFIUTI	39 Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti
41 COSTRUZIONE DI EDIFICI	
42 INGEGNERIA CIVILE	42 Ingegneria civile (ad esclusione dei seguenti codici: 42.99.09 e 42.99.10)
43 LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	43.2 Installazione di impianti elettrici, idraulici e altri lavori di costruzioni e installazioni
45 COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO E RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	45.2 Manutenzione e riparazione di autoveicoli
	45.3 Commercio di parti e accessori di autoveicoli
	45.4 Per la sola attività di manutenzione e riparazione di motocicli e commercio di Relative parti e accessori



46 COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	46.2 Commercio all'ingrosso di materie prime agricole e animali vivi
	46.3 Commercio all'ingrosso di prodotti alimentari, bevande e prodotti del tabacco
	46.46 Commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici
	46.49.1 Commercio all'ingrosso di carta, cartone e articoli di cartoleria
	46.49.2 Commercio all'ingrosso di libri riviste e giornali
	46.61 Commercio all'ingrosso di macchinari, attrezzature, macchine, accessori, forniture Agricole e utensili agricoli, inclusi i trattori
	46.69.91 Commercio all'ingrosso di strumenti e attrezzature ad uso scientifico
	46.69.94 Commercio all'ingrosso di articoli antincendio e infortunistici
	46.71 Commercio all'ingrosso di prodotti petroliferi e lubrificanti per autotrazione, di Combustibili per riscaldamento
	46.75.01 Commercio all'ingrosso di fertilizzanti e di altri prodotti chimici per l'agricoltura
49 TRASPORTO TERRESTRE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTE	49 Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte
50 TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA	50 Trasporto marittimo e per vie d'acqua
51 TRASPORTO AEREO	51 Trasporto aereo
52 MAGAZZINAGGIO E ATTIVITA' DI SUPPORTO AI TRASPORTI	52 Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti
53 SERVIZI POSTALI E ATTIVITA' DI CORRIERE	53 Servizi postali e attività di corriere
55.1 ALBERGHI E STRUTTURE SIMILI	55.1 Alberghi e strutture simili



58 ATTIVITA' EDITORIALI	J (da 58 a 63) Servizi di informazione e comunicazione
59 ATTIVITA' DI PRODUZIONE, POST-PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE CINEMATOGRAFICA, DI VIDEO E DI PROGRAMMI TELEVISIVI, REGISTRAZIONI MUSICALI E SONORE	
60 ATTIVITA' DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	
61 TELECOMUNICAZIONI	
62 PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITA' CONNESSE	
63 ATTIVITA' DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	
64 ATTIVITA' DI SERVIZI FINANZIARI (ESCLUSE LE ASSICURAZIONI E I FONDI PENSIONE)	K (da 64 a 66) Attività finanziarie e assicurative
65 ASSICURAZIONI, RIASSICURAZIONI E FONDI PENSIONE (ESCLUSE LE ASSICURAZIONI SOCIALI OBBLIGATORIE)	
66 ATTIVITA' AUSILIARIE DEI SERVIZI FINANZIARI E DELLE ATTIVITA' ASSICURATIVE	
68 ATTIVITA' IMMOBILIARI	
69 ATTIVITA' LEGALI E CONTABILITA'	69 Attività legali e contabili
70 ATTIVITA' DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA GESTIONALE	70 Attività di direzione aziendali e di consulenza gestionale



71 ATTIVITA' DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE	71 Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche
72 RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	72 Ricerca scientifica e sviluppo
73 PUBBLICITA' E RICERCHE DI MERCATO	
74 ALTRE ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	74 Attività professionali, scientifiche e tecniche
75 SERVIZI VETERINARI	75 Servizi veterinari
78 ATTIVITA' DI RICERCA, SELEZIONE, FORNITURA DI PERSONALE	78.2 Attività delle agenzie di lavoro temporaneo (interinale) nei limiti in cui siano espletate in relazione alle attività di cui agli allegati 1, 2 e 3 del presente decreto
80 SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONE	80.1 Servizi di vigilanza privata
	80.2 Servizi connessi ai sistemi di vigilanza
81.2 ATTIVITA' DI PULIZIA E DISINFESTAZIONE	81.2 Attività di pulizia e disinfestazione
81.3 CURA E MANUTENZIONE DEL PAESAGGIO (INCLUSI PARCHI, GIARDINI E AIUOLE)	81.3 Cura e manutenzione del paesaggio, con esclusione delle attività di realizzazione
82 ATTIVITA' DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	82.20 Attività dei call center limitatamente alla attività «di call center in entrata (inbound), Che rispondono alle chiamate degli utenti tramite operatori, tramite distribuzione Automatiche delle chiamate, tramite integrazione computer-telefono, sistemi interattivi Di risposta a voce o sistemi in grado di ricevere ordini, fornire informazioni sui Prodotti, trattare con i clienti per assistenza o reclami» e, comunque, nei limiti in cui Siano espletate in relazione alle attività di cui agli allegati al presente decreto



	82.92 Attività di imballaggio e confezionamento conto terzi
	82.99.2 Agenzie di distribuzione di libri, giornali e riviste
	82.99.99 Altri servizi di sostegno alle imprese limitatamente all'attività relativa alle consegne a domicilio di prodotti
84 AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA (NOTA: LE ATTIVITA' DELLA P.A. QUI PREVISTE NON COMPORTANO L'ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE)	84 Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
85 ISTRUZIONE	85 istruzione
86 ASSISTENZA SANITARIA	86 Assistenza sanitaria
87 SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	87 Servizi di assistenza sociale residenziale
88 ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE PREVISTE NELLE ALTRE DIVISIONI)	88 Assistenza sociale non residenziale
94 ATTIVITA' DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE (NOTA: L'ISCRIZIONE NEL REGISTRO DELLE IMPRESE DI QUESTE ORGANIZZAZIONI PRESUPPONE LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ECONOMICHE CHE SONO GIA' PREVISTE NELLE ALTRE DIVISIONI)	94 Attività di organizzazioni economiche, di datori di lavoro e professionali
95 RIPARAZIONE DI COMPUTER E DI BENI PER USO PERSONALE E PER LA CASA	95.11.00 Riparazione e manutenzione di computer e periferiche
	95.12.01 Riparazione e manutenzione di telefoni fissi, cordless e cellulari



	95.12.09 Riparazione e manutenzione di altre apparecchiature per le comunicazioni
	95.22.01 Riparazione di elettrodomestici e di articoli per la casa
97 ATTIVITA' DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO (NOTA: ATTIVITA' NON PRESENTE NEL REGISTRO IMPRESE)	97 Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
99 ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI (NOTA: ATTIVITA' NON PRESENTE NEL REGISTRO IMPRESE)	99 Organizzazioni e organismi extraterritoriali