

Coronavirus: Vademecum per le Imprese su quali azioni intraprendere a seguito dell'epidemia



Riferimenti normativi: Decreto «Cura Italia» (D.L. n. 18 del 17 marzo 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 e DPCM 22 marzo 2020, recante misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale.

TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E ASSEGNO ORDINARIO

(Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, art. 19)

Per chi? datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 con riferimento ai soli lavoratori dipendenti in forza al 23 febbraio 2020, indipendentemente dalla loro anzianità aziendale (non è richiesta l'anzianità aziendale di minimo 90 giorni).

Cosa possono fare? chiedere la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale «COVID-19 nazionale» entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa (*dies a quo*: 23 marzo 2020).

Entro quale limite? la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa potrà avvenire per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020, per una durata massima di 9 settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER LE AZIENDE CHE SI TROVANO GIÀ IN CIGS

(Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, art. 20)

Per chi? datori di lavoro che alla data di entrata in vigore del Decreto-Legge 23 febbraio 2020, n. 6, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, con riferimento ai soli lavoratori dipendenti in forza al 23 febbraio 2020, indipendentemente dalla loro anzianità aziendale (non è richiesta l'anzianità aziendale di minimo 90 giorni), ed anche se già beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale a totale copertura dell'orario di lavoro.

Cosa possono fare? chiedere la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale «COVID-19 nazionale» ex articolo 19 del Decreto, previa interruzione della CIGS in atto.

La concessione di tale trattamento **sospende e sostituisce** il trattamento straordinario di integrazione salariale in corso.

Entro quale limite? per una durata massima di 9 settimane.

TRATTAMENTO DI ASSEGNO ORDINARIO PER I DATORI DI LAVORO CHE HANNO TRATTAMENTI DI ASSEGNI

DI SOLIDARIETA` IN CORSO

(Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, art. 20)

Per chi? datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale, che alla data di entrata in vigore del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, hanno in corso un assegno di solidarietà, con riferimento ai soli lavoratori dipendenti in forza al 23 febbraio 2020, indipendentemente dalla loro anzianità aziendale, ed anche se già beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.

Cosa possono fare? chiedere la concessione dell'assegno ordinario con causale «COVID-19 nazionale» ai sensi dell'articolo 19 del Decreto.

La concessione del trattamento ordinario **sospende e sostituisce** l'assegno di solidarietà già in corso.

Entro quale limite? la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa potrà avvenire per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020, per una durata massima di 9 settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

(Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, art. 22)

Per chi? datori di lavoro non beneficiari delle tutele previste in materia di sospensione o riduzione dell'orario in costanza di rapporto di lavoro (CIGO, CIGS, FIS).

Cosa possono fare? chiedere la concessione della cassa integrazione salariale in deroga per la durata della sospensione del rapporto di lavoro, facendone domanda alla Regione o alla Provincia autonoma, che la istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione.

Come viene concessa? dalle Regioni e dalle Province autonome, attraverso l'emanazione di un decreto trasmesso all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, unitamente alla lista dei beneficiari.

Prima dell'emanazione del decreto deve essere concluso un accordo, anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro.

Tale accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

Entro quale limite? per una durata massima di 9 settimane e nei limiti di spesa previsti dalla norma.

Quali sono le modalità di liquidazione? esclusivamente tramite pagamento diretto da parte dell'INPS.

MISURE DI SOSTEGNO FINANZIARIO ALLE IMPRESE

(Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, art. 55)

Per chi? tutte le società, escluse quelle per le quali sia stato accertato lo stato di dissesto o il rischio di dissesto (articolo 17 del Decreto Legislativo n. 180/2015), ovvero lo stato di insolvenza (articolo 5 del Regio Decreto n. 267/1942, o articolo 2, comma 1, lettera b, del codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, di cui al Decreto Legislativo n. 14/2019).

Cosa possono fare? possono trasformare in credito d'imposta le attività per imposte anticipate.

Come? le società che cedono a titolo oneroso entro il 31 dicembre 2020 crediti pecuniari (sia commerciali sia di finanziamento) vantati nei confronti di debitori inadempienti (N.B. l'inadempimento si verifica quando il mancato pagamento si protrae per oltre 90 giorni dalla data di scadenza), possono trasformare in credito d'imposta le attività per imposte anticipate (DTA) riferite alle seguenti componenti:

- perdite fiscali non ancora computate in diminuzione del

reddito imponibile alla data della cessione (ai sensi dell'articolo 84 del TUIR);

- eccedenza di base ACE – di cui all'articolo 1, comma 4, del Decreto-Legge 6 dicembre 2011, n. 201 – non ancora dedotta o fruita alla data di cessione del credito non ancora dedotto, né fruito tramite credito d'imposta alla data della cessione (Eccedenze ACE residue).

La trasformazione in credito d'imposta avviene alla data di efficacia della cessione dei crediti. Essi vanno indicati nella dichiarazione dei redditi e non concorrono alla formazione del reddito di impresa né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive. Non sono inoltre produttivi di interessi.

N.B. le DTA riferibili alle suddette posizioni fiscali oggetto di riporto possono essere trasformate in credito d'imposta anche se non sono iscritte in bilancio.

Entro quale limite? ai fini ai fini della quota che è possibile trasformare in credito d'imposta, i suddetti componenti possono essere considerati per un ammontare massimo non eccedente il 20% del valore nominale dei crediti ceduti.

I crediti ceduti possono essere considerati per un valore nominale massimo pari a 2 miliardi di Euro, determinato tenendo conto di tutte le cessioni effettuate entro il 31 dicembre 2020 (per i soggetti appartenenti a gruppi, tale limite si intende calcolato tenendo conto di tutte le cessioni effettuate da soggetti appartenenti allo stesso gruppo).

**CREDITO D'IMPOSTA PER LE SPESE DI SANIFICAZIONE DEGLI AMBIENTI
DI LAVORO**

(Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, art. 64)

Per chi? soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione.

Cosa possono fare? contare su un credito d'imposta (per il periodo d'imposta 2020) pari al 50 % delle spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro sostenute e documentate.

Entro quale limite? fino ad un massimo di 20.000 euro per ciascun beneficiario. Il Decreto prevede tale misura al fine di incentivare la sanificazione degli ambienti di lavoro, quale misura di contenimento del contagio del virus COVID-19, nel limite complessivo massimo di 50 milioni di euro per l'anno 2020.

Quali sono le modalità di fruizione? entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto saranno stabiliti i criteri e le modalità di applicazione e di fruizione del credito di imposta.

CREDITO D'IMPOSTA PER BOTTEGHE E NEGOZI

(Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, art. 65)

Per chi? soggetti esercenti attività di impresa le cui attività commerciali sono sospese al fine di contenere gli effetti negativi derivanti dalle misure di prevenzione e contenimento connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19;

Cosa possono fare? chiedere il riconoscimento per l'anno 2020 di un credito d'imposta nella misura del 60% dell'ammontare del canone di locazione, relativo al mese di marzo 2020, di immobili rientranti nella categoria catastale C/1.

Chi è escluso? tutte le attività commerciali indicate

nell'allegato 1 e 2 del DPCM 11 marzo 2020 che possono invece rimanere aperte.

(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/11/20A01605/sg>;
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/11/20A01605/sg>
)

A seguito dell'emanazione del DPCM 22 marzo 2020, il Governo ha disposto la sospensione di ulteriori attività produttive industriali e commerciali, fino alla data del 3 aprile 2020, con la sola eccezione di quelle riportate nell'allegato 1. (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/22/20A01807/sg>).

N.B. il credito di imposta è utilizzabile esclusivamente in compensazione.

MISURE IN FAVORE DEL SETTORE AGRICOLO, DELLA PESCA E DELL'ACQUACOLTURA

(Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, art. 78)

Per chi? imprese agricole, della pesca e dell'acquacoltura.

Cosa possono fare? accedere al Fondo istituito per far fronte ai danni diretti e indiretti derivanti dall'emergenza COVID-19 con una dotazione di 100 milioni di Euro per l'anno 2020.

A quale fine? per far fronte all'arresto temporaneo dell'attività di pesca; per la copertura dei costi sostenuti per interessi maturati negli ultimi due anni su mutui contratti; per la copertura totale degli interessi passivi su finanziamenti bancari destinati al capitale circolante e alla ristrutturazione dei debiti.

Quali sono le modalità di fruizione? i criteri e le modalità di attuazione del Fondo saranno definiti attraverso uno o più

Decreti del Ministro delle Politiche agricole alimentari e forestali d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MISURE DI CONTRASTO AL COVID-19

Per le attività che non sono soggette a sospensione e che non possono essere svolte a distanza, si applica il *“Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”*, sottoscritto il 14 marzo 2020 da Confindustria – Confapi e CGIL-CISL-UIL in attuazione di quanto previsto dall'art.1, comma 1, del DPCM 11 marzo 2020.

Cosa prevede? una serie articolata di linee guida, condivise tra le Parti sociali, per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio. La prosecuzione delle attività produttive non interessate dalla sospensione, infatti, può avvenire soltanto in presenza di condizioni che assicurino ai lavoratori adeguati livelli di protezione.

In che modo il datore di lavoro può garantire adeguati livelli di protezione sul luogo di lavoro? attraverso alcuni specifici adempimenti, in particolare:

1) **l'INFORMAZIONE:** l'azienda, da parte sua, ha l'obbligo di informare, attraverso l'affissione all'ingresso e nei luoghi più visibili di appositi dépliant informativi, circa le disposizioni impartite (o che saranno impartite) dalle Autorità in materia di salute pubblica, al fine di assicurarne una capillare conoscenza. Tra queste: l'obbligo di rimanere a casa con febbre oltre 37.5° e quello di rivolgersi al medico di famiglia e all'Autorità sanitaria in caso di sintomi

influenzali.

I lavoratori, invece, sono tenuti a dichiarare tempestivamente al datore di lavoro eventuali situazioni di pericolo come sintomi influenzali, provenienza da zone a rischio, contatto con persone positive al virus, e ad astenersi in tali evenienze dall'entrare o rimanere in azienda.

I lavoratori sono sempre tenuti ad osservare un comportamento responsabile, mantenendo costantemente la distanza di sicurezza di un metro e curando l'igiene, in primo luogo delle mani.

2) la gestione degli INGRESSI IN AZIENDA: il personale può essere sottoposto a misurazione della temperatura corporea e, qualora superiore a 37,5°, non potrà esserne consentito l'ingresso in azienda.

N.B. Il protocollo utilizza l'espressione «è possibile» non «si deve», per cui bisogna contemperare l'esigenza di ricorrere a tale misura con il rispetto della privacy del soggetto, adottandola solo quando ritenuta strettamente necessaria. Il datore di lavoro è quindi tenuto ad effettuare una preliminare valutazione circa la necessità di tale trattamento e a documentare il motivo che lo ha spinto a ritenere la misura indispensabile.

Non potrà essere consentito l'accesso a personale o a terzi che si siano trovati in situazioni di rischio-contagio. Sia l'accesso che l'uscita devono essere gestiti in maniera tale da limitare al massimo i contatti ravvicinati.

Anche l'accesso agli spazi comuni dovrà essere regolamentato in modo da ridurre il tempo di sosta in ciascun ambiente e dovrà essere prevista una ventilazione continua dei locali, fermo restando il mantenimento della distanza di sicurezza di almeno un metro.

Vanno inoltre stabiliti orari d'ingresso e di uscita che consentano di evitare il più possibile i contatti tra individui nelle zone comuni (ingressi, aree fumatori, spogliatoi, sala mensa) e, dove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali.

Ogni azienda è tenuta a garantire e ad assicurare la disponibilità di mezzi detergenti e disinfettanti a base di cloro e di alcool per la pulizia delle mani e a segnalarli adeguatamente con apposite indicazioni.

3) la gestione dei RAPPORTI CON I VISITATORI ESTERNI: l'interscambio con i fornitori esterni dovrà essere effettuato in modo tale da ridurre al minimo le occasioni di contatto con il personale interno (laddove possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi).

A tal fine, ciascuna azienda sarà chiamata a stabilire adeguate procedure d'ingresso, transito e uscita, con modalità, percorsi e tempistiche predefinite (anche per gli appaltatori che debbano operare nell'ambito dell'azienda).

Le aziende sono tenute ad individuare/installare servizi igienici dedicati per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno, e a prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente, di cui si dovrà garantire una adeguata pulizia giornaliera.

Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori, che dovranno in ogni caso sottostare a tutte le regole aziendali.

4) la quotidiana PULIZIA e SANIFICAZIONE DEGLI AMBIENTI: il datore di lavoro deve provvedere quotidianamente alla pulizia giornaliera e alla sanificazione periodica dei locali, degli

ambienti, delle postazioni di lavoro (comprese tastiere, schermi touch e mouse) e delle aree comuni (comprese quelle di svago).

Qualora una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria (come tosse secca, raffreddore e mal di gola), è tenuto a dichiararlo immediatamente all'ufficio del personale in quanto si dovrà procedere ad adeguato isolamento in base alle disposizioni dell'Autorità Sanitaria.

L'azienda dovrà procedere immediatamente ad avvertire le Autorità Sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute (N. verde 800867388 e 112 per emergenze).

Nell'evenienza in cui detta persona risulti positiva al Covid-19, il datore di lavoro dovrà procedere alla pulizia e sanificazione di ambienti e postazioni secondo le disposizioni della Circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute, nonché alla loro ventilazione, e dovrà collaborare con le Autorità Sanitarie per la definizione degli eventuali «contatti stretti», al fine di permettere alle Autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena.

Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità Sanitaria.

5) l'utilizzo di DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI): devono essere necessariamente utilizzati dai lavoratori che nello svolgimento della loro attività siano oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, etc.) conformi alle

disposizioni delle Autorità Scientifiche e Sanitarie.

N.B. Data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate anche mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio.

6) la LIMITAZIONE DEGLI SPOSTAMENTI, sia interni che esterni: all'interno dei locali di lavoro, gli spostamenti devono essere limitati al minimo indispensabile.

Le riunioni in presenza saranno possibili solo se risultano necessarie ed urgenti e qualora vi sia l'impossibilità di disporre di un collegamento a distanza (in tale caso il numero dei partecipanti dovrà essere ridotto al minimo e dovranno essere rispettate scrupolosamente le misure igienico – sanitarie).

Per quanto riguarda invece gli spostamenti esterni, il protocollo prevede la sospensione di tutti i viaggi e le trasferte di lavoro in Italia e all'estero.

7) l'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE: le aziende, limitatamente al periodo dell'emergenza Covid-19, potranno disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo *smart working*, o comunque a distanza.

I datori di lavoro dovranno assicurare un piano di rotazione dei dipendenti dedicati alla produzione, al fine di diminuire al massimo i contatti tra gli individui e di creare gruppi autonomi e distinti.

Le aziende devono favorire, ove possibile, l'utilizzo degli ammortizzatori sociali o, se non fosse sufficiente, dei

periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti.

8) l'istituzione di un COMITATO AZIENDALE: l'azienda è chiamata ad istituire al proprio interno un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione, al quale partecipino le rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

9) la valorizzazione della COLLABORAZIONE DEL MEDICO COMPETENTE: le aziende sono tenute a fare debito riferimento al medico competente che, in questo specifico momento, può svolgere un ruolo strategico in collaborazione con il datore di lavoro e il responsabile del servizio prevenzione e protezione nella definizione delle procedure di sicurezza anti-contagio.

Avv. Cristiano Cominotto (*Founder & Managing Partner*)

Dott.ssa Cristina Sofia Barracchia