



Deloitte Legal | Coronavirus Legal Tips

III Release

18 Marzo 2020

Ordinanze/provvedimenti	Labour	HSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Come ormai consueto offriamo con il presente documento un supporto informativo ed interpretativo in relazione alle aree *legal* che risultano essere maggiormente impattate dall'emergenza COVID-19.

Senza pretese di esaustività di seguito si riportano, suddivise per materia, le considerazioni dei professionisti di Studio in merito e, per ciascuna, una serie di FAQ che, secondo la nostra esperienza, sono emerse in queste prime settimane, a far data dalla dichiarazione dello stato di emergenza, di cui alla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 e fino al DL 18 del 17 marzo 2020 (c.d. "Cura Italia").

SOMMARIO

Ordinanze e provvedimenti	3
Labour	8
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (DLGS 81/2008)	18
Privacy & Data Protection	22
Responsabilità degli enti (DLGS 231/2001)	27
Contrattualistica	29
Assicurazione	32
Litigation	35
Societario	39
Aiuti di Stato	41
Turismo e Spettacolo	42

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Ordinanze e provvedimenti

A seguito della dichiarazione dello stato di emergenza del 31 Gennaio 2020 ed allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus causa del COVID-19, il Governo italiano, con Decreto Legge n. 6 del 23 Febbraio 2020, ha previsto che laddove si riscontrino casi di positività al COVID-19, **le autorità competenti sono tenute ad adottare ogni misura di contenimento e gestione adeguata e proporzionata all'evolversi della situazione epidemiologica**. Dal 23 Febbraio 2020 ad oggi numerosi provvedimenti, via via più stringenti, sono stati emanati dal Governo e dagli Enti Territoriali italiani in attuazione del suddetto Decreto Legge (gli estremi di quelli più rilevanti sono riportati di seguito).

Il Governo, in particolare, con il **DPCM del 09 Marzo 2020**, ha esteso le misure di cui all'art. 1 del **DPCM 8 marzo 2020**, emanato in riferimento alle zone più colpite dal contagio, all'intero territorio nazionale. Nello specifico, il DPCM 8 Marzo 2020 prevede le seguenti principali misure, efficaci fino al 3 Aprile 2020:

- a) **evitare ogni spostamento** delle persone fisiche in entrata e in uscita dai territori di cui al presente articolo, nonché all'interno dei medesimi territori, salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute. È consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza;
- b) divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora per i soggetti sottoposti alla misura della quarantena ovvero risultati positivi al virus;
- c) sono chiusi gli impianti nei comprensori sciistici;
- d) **sono sospese tutte le manifestazioni organizzate, nonché gli eventi in luogo pubblico o privato**, ivi compresi quelli di carattere culturale, ludico, sportivo, religioso e fieristico, anche se svolti in luoghi chiusi ma aperti al pubblico, quali, a titolo d'esempio, grandi eventi, cinema, teatri, pub, scuole di ballo, sale giochi, sale scommesse e sale bingo, discoteche e locali assimilati; nei predetti luoghi è sospesa ogni attività;
- e) **nelle giornate festive e prefestive sono chiuse le medie e grandi strutture di vendita, nonché gli esercizi commerciali presenti all'interno dei centri commerciali e dei mercati**. La chiusura non è disposta per farmacie, parafarmacie e punti vendita di generi alimentari, il cui gestore è chiamato a garantire comunque il rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di un metro, con sanzione della sospensione dell'attività in caso di violazione;
- f) **sono sospese le attività di palestre, centri sportivi, piscine, centri natatori, centri benessere, centri termali** (fatta eccezione per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza), **centri culturali, centri sociali, centri ricreativi**.

Inoltre, allo scopo di contrastare e contenere ulteriormente il diffondersi del virus causa del COVID-19 è stato emanato il **DPCM 11 marzo 2020**, il quale prevede, le seguenti principali misure, efficaci fino al 25 marzo 2020:

1. **Sono sospese le attività commerciali al dettaglio**, fatta eccezione per le attività di vendita di generi alimentari e di prima necessità individuate nell'allegato 1¹, sia

¹ Allegato 1. COMMERCIO AL DETTAGLIO. Ipermercati; Supermercati; Discount di alimentari; Minimercati ed altri esercizi non specializzati di alimentari vari.

Commercio al dettaglio di: prodotti surgelati; prodotti alimentari, bevande e tabacco in esercizi specializzati (codici ateco: 47.2); carburante per autotrazione in esercizi specializzati; apparecchiature informatiche e per le telecomunicazioni (ICT) in esercizi specializzati (codice ateco: 47.4); ferramenta, vernici, vetro piano e materiale elettrico e termoidraulico; articoli igienico-sanitari; articoli per l'illuminazione; giornali, riviste e periodici; articoli medicali e ortopedici in esercizi specializzati; articoli di profumeria, prodotti per toletta e per l'igiene personale; piccoli animali domestici; materiale per ottica e fotografia; combustibile per uso

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

nell'ambito degli esercizi commerciali di vicinato, sia nell'ambito della media e grande distribuzione, anche ricompresi nei centri commerciali, purché sia consentito l'accesso alle sole predette attività. Sono chiusi, indipendentemente dalla tipologia di attività svolta, i mercati, salvo le attività dirette alla vendita di soli generi alimentari. Restano aperte le edicole, i tabaccai, le farmacie, le parafarmacie. Deve essere in ogni caso garantita la distanza di sicurezza interpersonale di un metro.

2. **Sono sospese le attività dei servizi di ristorazione (fra cui bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie)**, ad esclusione delle mense e del catering continuativo su base contrattuale, che garantiscono la distanza di sicurezza interpersonale di un metro. Resta consentita la sola ristorazione con consegna a domicilio nel rispetto delle norme igienico-sanitarie sia per l'attività di confezionamento che di trasporto. Restano, altresì, aperti gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande posti nelle aree di servizio e rifornimento carburante situati lungo la rete stradale, autostradale e all'interno delle stazioni ferroviarie, aeroportuali, lacustri e negli ospedali garantendo la distanza di sicurezza interpersonale di un metro.
3. **Sono sospese le attività inerenti i servizi alla persona (fra cui parrucchieri, barbieri, estetisti)** diverse da quelle individuate nell'allegato 2².
4. Restano garantiti, nel rispetto delle norme igienico-sanitarie, i servizi bancari, finanziari, assicurativi nonché l'attività del settore agricolo, zootecnico di trasformazione agro-alimentare comprese le filiere che ne forniscono beni e servizi.
5. In ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che:
 - sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di **lavoro agile** per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
 - siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
 - **siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;**
 - assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;
 - siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di **ammortizzatori sociali;**
6. per le sole attività produttive si raccomanda altresì che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni;
7. per tutte le attività non sospese si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile.

Il DPCM 11 marzo 2020 prevede, in aggiunta, che **dalla data di efficacia delle disposizioni del decreto cessano di produrre effetti, ove incompatibili con le disposizioni del decreto medesimo, le misure di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 8 marzo 2020 e del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 marzo 2020.**

domestico e per riscaldamento; saponi, detersivi, prodotti per la lucidatura e affini; qualsiasi tipo di prodotto effettuato via internet; qualsiasi tipo di prodotto effettuato per televisione; qualsiasi tipo di prodotto per corrispondenza, radio, telefono. Commercio effettuato per mezzo di distributori automatici. Commercio al dettaglio in esercizi non specializzati di computer, periferiche, attrezzature per le telecomunicazioni, elettronica di consumo audio e video, elettrodomestici. Farmacie. Commercio al dettaglio in altri esercizi specializzati di medicinali non soggetti a prescrizione medica.

² Allegato 2. Servizi per la persona; Lavanderia e pulitura di articoli tessili e pelliccia; Attività delle lavanderie industriali; Altre lavanderie, tintorie; Servizi di pompe funebri e attività connesse.

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Inoltre, in data 17 marzo 2020 è stato promulgato il DL n. 18, recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Tale atto avente forza di legge interviene in molteplici ambiti e sarà oggetto di approfondimento nei successivi paragrafi di questo documento.

A seguito della emanazione della regolamentazione di emergenza numerosi interrogativi sono sorti per cittadini ed imprese. A tali domande, il Governo ha provato a rispondere tramite una pagina internet di FAQ reperibile al seguente link <http://www.governo.it/it/articolo/decreto-iorestoacasa-domande-frequenti-sulle-misure-adottate-dal-governo/14278>.

Ad esempio, è stato chiarito che le **medie e grandi strutture di vendita, nonché gli esercizi commerciali presenti all'interno dei centri commerciali** e i mercati sono chiusi nelle giornate festive e prefestive, ad esclusione delle farmacie, parafarmacie e punti vendita di generi alimentari, purché sia consentito l'accesso alle sole predette attività. Pertanto, i supermercati presenti nei centri commerciali possono aprire nelle giornate festive e prefestive limitatamente alle aree di vendita di prodotti farmaceutici, parafarmaceutici e di generi alimentari. Mentre, per quanto riguarda i mercati, sia all'aperto sia coperti, in essi può essere svolta soltanto l'attività di vendita di generi alimentari.

Non solo, è stato specificato che:

1. **i bar e i servizi di ristorazione** negli Autogrill e nelle aree di servizio lungo strade e autostrade o in porti lacustri e aeroporti, nonché negli ospedali, possono proseguire la propria attività, senza limiti di orario;
2. le **concessionarie di automobili** rientrano tra gli esercizi commerciali la cui attività è sospesa, mentre le attività di **riparazione e manutenzione autoveicoli e motocicli (officine meccaniche, carrozzerie, riparazione e sostituzione pneumatici)** possono continuare a svolgere la loro attività in quanto considerate essenziali alle esigenze della collettività. Allo stesso modo sono autorizzate le attività connesse a consentire lo svolgimento delle attività di manutenzione e riparazione quali la vendita, all'ingrosso e al dettaglio, di parti e accessori di ricambio;
3. le **agenzie immobiliari** non sono un servizio essenziale e devono quindi sospendere le proprie attività fino al 25 marzo.

In merito ai cantieri, è stato precisato che il DPCM 11 marzo 2020, così come i precedenti, non ha disposto la chiusura dei cantieri e che **non esiste, pertanto, alcuna limitazione alle attività lavorative che si svolgono nei cantieri**.

Allo stesso modo, non è prevista la sospensione delle attività delle strutture turistico-ricettive di alcun tipo. **Alberghi, bed and breakfast, agriturismi, case vacanze e affittacamere** possono quindi proseguire regolarmente la propria attività ed i bar ed i ristoranti al loro interno possono continuare a svolgere la propria attività esclusivamente in favore degli ospiti di dette strutture e nel rispetto delle precauzioni di sicurezza vigenti. In aggiunta, non compete alla struttura turistico ricettiva la verifica della sussistenza dei presupposti che consentono lo spostamento delle persone fisiche. Per quanto riguarda gli alberghi, inoltre, il DL n. 18 del 17 marzo 2020 prevede la possibilità che il Prefetto possa disporre la **requisizione in uso di strutture alberghiere**, ovvero di altri immobili aventi analoghe caratteristiche di idoneità, per ospitarvi le persone in sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario o in permanenza domiciliare (art. 6, comma 7).

Infine, in merito alle assemblee condominiali ed alle assemblee per il rinnovo di organi elettivi in scadenza delle associazioni, si è chiarito che le stesse sono vietate, a meno che non si svolgano con modalità a distanza, assicurando comunque il rispetto della normativa in materia di convocazioni e delibere. A tal riguardo, segnaliamo che, con riferimento alle **Assemblee nelle società**, è intervenuta la massima n. 187 del 11 Marzo 2020 del Consiglio Notarile di Milano (non ancora ufficialmente pubblicata), con la quale si è previsto che

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

“L’intervento in assemblea mediante mezzi di telecomunicazione – ove consentito dallo statuto ai sensi dell’art. 2370, comma 4, c.c., o comunque ammesso dalla vigente disciplina – **può riguardare la totalità dei partecipanti alla riunione**, ivi compreso il presidente, fermo restando che nel luogo indicato nell’avviso di convocazione deve trovarsi il segretario verbalizzante o il notaio, unitamente alla o alle persone incaricate dal presidente per l’accertamento di coloro che intervengono di persona (sempre che tale incarico non venga affidato al segretario verbalizzante o al notaio)”. Per quanto riguarda lo svolgimento delle assemblee nelle società, inoltre, il DL n. 18 del 17 marzo 2020 stabilisce **disposizioni emergenziali**, applicabili alle **assemblee convocate entro il 31 luglio 2020** ovvero entro la data, se successiva, fino alla quale è in vigore lo stato di emergenza, per lo **svolgimento delle riunioni a distanza** e per l’**approvazione del bilancio** (art. 106).

D’altro canto, numerosissimi Enti Territoriali italiani hanno provveduto ad emettere Ordinanze e ad adottare altri Provvedimenti volti ad informare i cittadini e le imprese sui comportamenti da osservare e sulle ulteriori **misure adottate a livello locale**.

Di assoluto rilievo, a tal riguardo, sono le iniziative a sostegno delle imprese assunte a livello regionale. Per fare alcuni esempi, si riportano le seguenti: **la sospensione fino a sei mesi dei mutui** concessi dall’Amministrazione Regionale e la a traslazione di dodici mesi dei monitoraggi sugli adempimenti successivi alla conclusione degli investimenti cofinanziati dalla Regione (Regione Puglia); finanziamenti, tramite un bando del valore di 4,5 milioni di Euro, per l’**adozione di piani aziendali di smart working** (Regione Lombardia); istituzione di un **Fondo di garanzia** per i finanziamenti a sostegno del circolante del valore di 5,5 milioni di Euro e di un **Fondo rotativo per la concessione di prestiti rimborsabili** per il circolante del valore di 1,7 milioni di Euro (Liguria); stanziamenti del valore di 38 milioni per l’attivazione della Cassa Integrazione in deroga (Emilia Romagna).

Si suggerisce pertanto di verificare approfonditamente e monitorare costantemente se a livello locale siano stati attivati tali o diversi strumenti di sostegno.

Questi i principali provvedimenti rilevanti ai fini del presente documento:

- DL 17 marzo 2020, n. 18, recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- 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;
- DPCM 11 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale;
- DL 9 marzo 2020, n. 14, in materia di disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19;
- DPCM 9 marzo 2020, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (dalla data di efficacia di tale DPCM, 10 marzo 2020, cessano di produrre effetti le misure di cui agli articoli 2 e 3 del DL 8 marzo 2020, ove incompatibili con la disposizione dell'art. 1);
- DL 8 marzo 2020, n. 11, in materia di misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria;
- DPCM data 8 marzo 2020, in materia di ulteriori disposizioni attuative del DL 23 febbraio 2020, n. 6, con misure urgenti per il contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, il cui art. 1, inizialmente esteso solo alla regione Lombardia e 14 province del Nord-Italia, sono state estese all'intero territorio nazionale con DPCM 9 marzo 2020;
- Direttiva del Ministero degli Interni n. 15350/117(2) ai prefetti ell'8 marzo 2020;
- Ordinanza della Protezione Civile dell'8 marzo 2020;

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

- Delibera CDM 5 marzo 2020, in materia di ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- DL 2 marzo 2020, n. 9, in materia di misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 53 del 2-3-2020);
- DL 23 febbraio 2020, n. 6, in materia di misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, convertito, con modificazioni, dalla Legge 5 marzo 2020, n. 13;
- Circolare n. 3190, Ministero della Salute del 3 febbraio 2020;
- Delibera CDM 31 gennaio 2020, in materia di dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Labour

Smart Working

In data 08 marzo 2020, è stato approvato il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri contenente ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 applicabili sull'intero territorio nazionale (il "**Decreto Attuativo**").

In particolare, l'articolo 2 del Decreto Attuativo riconosce ai datori di lavoro la possibilità di implementare lo Smart Working (lo "**SW**"), su tutto il territorio nazionale, per la durata dello stato di emergenza e, quindi, per un totale di n. 6 mesi, decorrenti dal 31 gennaio 2020 e, dunque, fino al 31 luglio 2020 (deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020), in assenza dell'accordo scritto.

Tuttavia, in data 11 marzo 2020, è stato emanato un ulteriore decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, in vigore dal 12 marzo 2020 al 25 marzo 2020, il cui art. 1, oltre a sospendere le attività commerciali in esso indicate su tutto il territorio nazionale, fra l'altro, raccomanda di massimizzare l'utilizzo dello SW per quelle attività che possono essere svolte dal proprio domicilio o in modalità a distanza, anche se non interessate dalla sospensione (il "**Decreto 11 Marzo**").

A fronte dell'emanazione del Decreto 11 Marzo, stando a quanto risultante dalle FAQ presenti sul sito del Governo, la possibilità di svolgere lo SW parrebbe essere limitata al periodo di vigenza di detto decreto e, quindi, fino al del 25 marzo 2020.

In ogni caso, a mente del combinato disposto delle previsioni del Decreto 11 Marzo e del Decreto Attuativo, che restano in vigore in quanto non incompatibili, parrebbe ancora possibile attivare lo SW in modalità "semplificata" anche oltre tale data del 25 marzo 2020 e, quindi, fino alla fine dello stato d'emergenza (i.e. 31 luglio 2020), salvo naturalmente eventuali modifiche per il tramite di ulteriori decreti, in quanto non vi è nessuna previsione nel Decreto 11 Marzo che affermi il contrario.

Il Decreto Attuativo, altresì, prevede che gli obblighi di informativa relativi a tematiche correlate alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro potranno essere assolti in via telematica semplificata (anche via email) inviando l'informativa disponibile sul sito dell'INAIL (che sarà da inviare ad ogni specifico lavoratore e all'RLS, anche separatamente, ove presente).

Inoltre, anche a seguito della pubblicazione del Decreto 11 Marzo, resta fermo quanto stabilito dal il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota del 24 febbraio 2020, e cioè che, in attuazione del decreto-legge e, successivamente, del Decreto Attuativo, in sostituzione delle comunicazioni obbligatorie normalmente richieste, sarà possibile caricare a sistema una semplice autocertificazione (in cui si potranno inserire tutti i lavoratori per cui sia stato attivato lo SW, così evitando la comunicazione prevista in casi ordinari).

Fatte salve dette semplificazioni "formali", in ogni caso, resta inteso che dovranno essere rispettate e garantite tutte le ulteriori disposizioni di cui alla legge 81/2017 in materia di SW, ad esempio su: orario di lavoro, strumenti aziendali, tutela delle informazioni, diritto alla disconnessione, etc.

Al riguardo, trascorso un primo momento di applicazione diretta della disciplina dello SW, si ritiene opportuno regolare, in ogni caso, la materia per il tramite di un apposito regolamento, che possa definire gli ambiti di fruibilità dell'istituto e gli aspetti di dettaglio, nel periodo di emergenza indicato dalla norma. In sostituzione, tale regolamentazione potrà essere contenuta anche nella comunicazione telematica con cui si disponga l'attivazione dello SW.

Si segnala, altresì, che il Decreto 11 marzo, oltre a sospendere, come detto, la gran parte delle attività commerciali su tutto il territorio nazionale e a raccomandare il massimo utilizzo

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

del lavoro agile, incentiva la fruizione di periodi di ferie maturati e i congedi retribuiti, nonché degli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva (si rimanda alle Q&A sottostanti, in tema di eventuale ed unilaterale imposizione dei periodi di godimento delle ferie).

Detto decreto raccomanda, inoltre, che siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione, vengano definiti protocolli di sicurezza anti-contagio, con adozione anche di strumenti di protezione individuale (senza specificarli) laddove non fosse possibile rispettare la distanza di sicurezza e, da ultimo, che siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine gli ammortizzatori sociali.

In relazione a quanto sopra esposto e limitatamente alle attività produttive, il decreto incentiva, altresì, il raggiungimento di intese fra organizzazioni datoriali e sindacali.

Protocollo di regolamentazione delle misure di contrasto al Covid-19

In attuazione di quanto previsto dal Decreto 11 Marzo, in data 14 marzo 2020 è stato sottoscritto da organizzazioni sindacali, associazioni datoriali e Governo, un protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro (il "**Protocollo**").

Il Protocollo prevede, per ciò che rileva per la presente sezione, in linea con quanto previsto dal Decreto 11 Marzo, che la prosecuzione delle attività produttive potrà avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino ai lavoratori adeguati livelli di protezione, facendo utilizzo anche degli ammortizzatori sociali al fine di permettere alle imprese di tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro.

Il Protocollo, inoltre, al punto 8, prevede che i datori di lavoro, al fine di garantire la sicurezza sul lavoro (in caso, si ritiene, di impossibilità di applicare lo SW e di dotare i lavoratori di adeguati strumenti di protezione individuale), debbano utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili, nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione e che, solo nel caso in cui il ricorso a detti istituti non risultasse sufficiente, sarà possibile utilizzare i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti.

Il Protocollo, in ogni caso, anche tenuto conto delle dichiarazioni delle parti firmatarie, non pare essere un documento direttamente vincolante per i datori di lavoro, ma contiene delle linee guida che, inserendosi nel solco dei provvedimenti già attuati e tenuto conto della situazione di emergenza, i datori di lavoro dovrebbero opportunamente seguire, per quanto possibile, secondo la «logica della precauzione», anche ai sensi dell'art. 2087 c.c., per la gestione della tutela della salute e sicurezza in azienda in relazione all'emergenza in atto (per un approfondimento sul tema si rinvia alla specifica parte del presente documento dedicata alla questione salute e sicurezza).

In altre parole, una mancata applicazione del Protocollo, in caso di contagio di un dipendente, potrebbe più facilmente generare una responsabilità del datore di lavoro, in quanto pur avendo a disposizione un set di interventi per mitigare tale rischio, non li avrebbe adottati.

Da ultimo si rammenta che il punto 13 del protocollo prevede che dovrà essere costituito "in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS". Il coinvolgimento dell'RLS, pertanto, dovrà essere attivo e costante.

Ammortizzatori sociali

Cassa integrazione guadagni ordinaria ("CIGO")

Diverse semplificazioni nell'accesso alla CIGO sono state introdotte dai due decreti-legge adottati in merito, nel corso dell'emergenza COVID-19, il DL 2 marzo 2020, n. 9 (il "**Decreto Zona Rossa**") e il DL 17 marzo 2020, n. 18 (il "**Decreto Cura Italia**").

L'art. 13 del Decreto Zona Rossa, in particolare, con riferimento alle unità produttive all'interno dei comuni di Bertinico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda,

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini, Vo' Euganeo (la "Zona Rossa") ovvero anche al di fuori degli stessi, con esclusivo riferimento ai lavoratori ivi residenti o domiciliati e impossibilitati a prestare la propria attività lavorativa in SW, riconosce ai datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO che, stante l'emergenza epidemiologica, sospendano o riducano l'attività lavorativa, la possibilità di presentare domanda di CIGO (o di accesso ai fondi bilaterali ove costituiti).

L'accesso a detti ammortizzatori sociali è significativamente semplificato, in quanto non soggetto al rispetto delle procedure sindacali e dei termini procedurali ordinari con riferimento alla CIGO (anche con riferimento ai fondi bilaterali, ove esistenti, sono previsti medesime semplificazioni) ed è ammesso a per un periodo non superiore a 3 mesi.

Una diversa previsione è, invece, quello di cui al Decreto "Cura Italia", applicabile alla restante parte del territorio Italiano.

L'art. 19 di detto decreto, il quale si applica a tutti i datori, rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO, afferma infatti che, indipendentemente dalla loro ubicazione, nell'anno 2020 sospendano o riducano l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, gli stessi potranno richiedere la CIGO o l'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per periodi **decorrenti dal 23 febbraio 2020** per una **durata massima di 9 settimane** e, comunque, entro il mese di agosto 2020.

Il citato art. 19 del Decreto "Cura Italia" prevede altresì che i datori di lavoro richiedenti saranno dispensati dall'osservanza delle ordinarie procedure e dal rispetto degli ordinari termini procedurali, **fermo, però, restando che gli stessi dovranno comunque attivare il processo di informazione, consultazione ed esame congiunto, anche in via telematica**, entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Le disposizioni sopra indicate con riferimento alla CIGO (sia essa applicabile alla Zona Rossa o al resto di Italia) saranno applicabili solo con riferimento a quei lavoratori alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020 e con riferimento a detti lavoratori non sarà richiesto, ai fini dell'accesso al trattamento, il possesso di un'anzianità aziendale di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione (il Decreto Zona Rossa non è esplicito sul punto, ma pare potersi applicare tale interpretazione).

Inoltre, con riferimento ai periodi di CIGO su indicati non è dovuta la contribuzione addizionale, né gli stessi saranno tenuti in considerazione ai fini del calcolo dell'ordinaria durata massima (anche in questo caso il Decreto Zona Rossa non è esplicito sul punto, ma pare potersi applicare tale interpretazione a fronte del richiamo del finanziamento della manovra a carico Fondo sociale per occupazione e formazione, in attesa di chiarimenti da parte dell'INPS).

Le domande di CIGO saranno soddisfatte dall'INPS nei limiti del budget stanziato e, in ogni caso, sulla base di un criterio di priorità basato sulla data di ricezione della domanda.

Cassa in deroga ("CIGD")

Il Decreto Zona Rossa ed il Decreto "Cura Italia", inoltre, unitamente a quanto sopra, prevedono una speciale disciplina *ad hoc*, relativa alle ipotesi in cui la CIGO non sia applicabile, tramite la possibilità, per i lavoratori esclusi dall'ambito di applicazione della CIGO, di accedere alla CIGD.

Anche in tale eventualità, si registra l'esistenza di un doppio "binario", nel senso che vi saranno procedure di attivazione e durata differenziata, a seconda dell'ubicazione dei datori di lavoro, sempre e comunque nel rispetto dei limiti di spesa previsti.

In particolare, l'art. 15 Decreto Zona Rossa riconosce ai datori di lavoro con unità produttive all'interno della Zona Rossa ovvero al di fuori della stessa, con riferimento ai lavoratori ivi residenti o domiciliati, ai quali non sia applicabile l'ordinaria disciplina relativa alla sospensione

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, la possibilità di presentare domanda di CIGD, fruibile anche in questo caso per un periodo **massimo di 3 mesi**, a decorrere **dal 23 febbraio 2020**.

Il Decreto Zona Rossa, inoltre, estende la possibilità di fruire di trattamenti di CIGD anche con riferimento a quei datori di lavoro che non operano all'interno della stessa.

In particolare, l'art. 17 del Decreto Zona Rossa, prevede che, al di fuori delle ipotesi di cui al citato art. 15, le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna con riferimento ai datori di lavoro con unità produttive all'interno di dette regioni o che, in ogni caso, non abbiano sede legale, produttiva od operativa all'interno delle stesse, ma abbiano dipendenti in forza ivi residenti o domiciliati, cui non si applichino le disposizioni in materia di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, in costanza di rapporto, possono riconoscere, per i soli i casi di accertato pregiudizio, a seguito di emanazione delle ordinanze del Ministero della salute, d'intesa con le regioni, previo accordo da sottoscrivere tra le stesse regioni e le organizzazioni sindacali, trattamenti di CIGD, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo massimo di un mese.

L'art. 22 del Decreto "Cura Italia", invece, prevede che le Regioni e le Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro, ovunque ubicati, per i quali non trovino applicazione le tutele in materia di sospensione o riduzione di orario (ivi inclusa, anche in questo caso, la CIGO), in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che le stesse regioni e province autonome possono concludere con le organizzazioni sindacali, anche in via telematica, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.

Anche in questo caso le disposizioni sopra indicate con riferimento alla CIGD (sia essa applicabile alla Zona Rossa o al resto di Italia) saranno applicabili solo con riferimento a quei lavoratori alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020 e con riferimento a detti lavoratori non sarà richiesto, ai fini dell'accesso al trattamento, il possesso di un'anzianità aziendale di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione (il Decreto Zona Rossa non è esplicito sul punto ma pare potersi applicare tale interpretazione).

Inoltre, con riferimento ai periodi di CIGD non è dovuta la contribuzione addizionale, né gli stessi saranno tenuti in considerazione ai fini del calcolo dell'ordinaria durata massima.

Le domande saranno soddisfatte nei limiti del budget stanziato e, in ogni caso, ancora sulla base di un criterio di priorità basato sulla data di ricezione della domanda.

Quanto alla procedura di attivazione, da verificare caso per caso se gli accordi regionali in materia di CIGD prevedano o meno passaggi sindacali a livello aziendale (come ad esempio quelli relativi agli accordi sottoscritti in Emilia Romagna in attuazione del Decreto Zona Rossa, che prevedono espressamente la necessità di un passaggio sindacale aziendale).

Trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in corso ("CIGS")

Il Decreto Zona Rossa ed il Decreto "Cura Italia", inoltre, regolano in materia differenziata anche le ipotesi in cui i datori di lavoro stiano già fruendo di periodi di CIGS.

In caso di attivazione della CIGO, infatti, sarà possibile per i datori di lavoro ottenere la sospensione dei trattamenti CIGS in corso e, in ogni caso, la concessione del trattamento di CIGO non sarà conteggiata ai fini del rispetto degli ordinari termini di durata massima dei trattamenti di integrazione salariale.

Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro con assegni di solidarietà in corso

L'art. 21 del Decreto "Cura Italia" riconosce ai datori di lavoro, iscritti al FIS che abbiano in corso un assegno di solidarietà, la possibilità di presentare domanda di concessione

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

dell'assegno ordinario ai sensi dell'articolo 19 succitato, per un periodo non superiore a nove settimane, con conseguente sospensione e sostituzione dell'assegno di solidarietà già in corso.

I periodi in cui vi è coesistenza tra assegno di solidarietà ed assegno ordinario non saranno conteggiati ai fini del rispetto degli ordinari termini di durata massima e limitatamente ai periodi di assegni ordinari concessi ai sensi dell'art. 21 non sarà dovuta la contribuzione addizionale.

Ulteriori ipotesi di sospensione previste dal contratto collettivo applicato

In ogni caso, nell'impossibilità di attivare lo SW e/o la CIG (sia essa ordinaria o straordinaria o in deroga), in linea teorica, per le aziende o i reparti non "produttivi" - per cui il Decreto 11 Marzo o dispone espressamente (per i settori ivi indicati) o raccomanda la sospensione delle attività - o, in ogni caso, ove il datore di lavoro non sia in grado di garantire sufficienti condizioni di sicurezza, il rapporto di lavoro potrebbe essere addirittura sospeso, potendosi applicare eventuali disposizioni specifiche dei CCNL (regolanti l'ipotesi di sospensione del rapporto per impossibilità sopravvenuta o, comunque, per fatto non imputabile al datore di lavoro). Naturalmente la concreta percorribilità di tale drastica soluzione dovrebbe essere valutata nel dettaglio. Resta in tal caso comunque possibile procedere con specifici accordi, per l'utilizzo di eventuali giorni di ferie o permessi non goduti.

Si raccomanda dunque di fare sempre attenzione al CCNL applicato, che potrebbe prevedere speciali discipline ad hoc (è il caso ad esempio del CCNL Commercio che prevede, all'art. 202, rubricato "Sospensione", che "in caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 208 per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore").

Ulteriori previsioni del Decreto Cura Italia e del Decreto Zona Rossa

Di seguito si riportano le ulteriori previsioni del Decreto "Cura Italia" che si ritengono rilevanti per il datore di lavoro nella gestione delle proprie risorse umane (si badi che le previsioni di cui di seguito sono state riportate in ordine di rilevanza e non di successione dell'articolo di riferimento).

Sospensione termini di impugnazione dei licenziamenti

A decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto "Cura Italia" (*i.e.* 17 marzo 2020), secondo l'art. 46, l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Sino alla scadenza del suddetto termine, i datori di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non potranno recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

Si ritiene che per licenziamenti già intimati (cioè per cui è già stata consegnata la lettera di licenziamento, a prescindere dal fatto che il preavviso sia ancora in corso) tale disposizione non abbia effetto. Per i licenziamenti, invece, per cui, ad esempio, sia solo stata avviata la procedura ex art. 7 L 604/1966, tale disciplina sarà applicabile, con conseguente impossibilità di adottare il conseguente recesso nel termine indicato.

Premio ai lavoratori dipendenti

Ai sensi dell'art. 63, ai titolari di redditi da lavoro dipendente non superiori a 40.000 Euro nell'anno 2019, il Decreto "Cura Italia" stabilisce che i datori di lavoro devono riconoscere un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 Euro, da rapportare al numero di giorni di attività svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. Tale somma potrà poi essere compensata con i versamenti dovuti sulle ritenute, che saranno ridotti di conseguenza.

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Rimessione in termini per i versamenti

Ai sensi dell'art. 60 I versamenti nei confronti delle pubbliche amministrazioni, inclusi quelli relativi ai contributi previdenziali ed assistenziali ed ai premi per l'assicurazione obbligatoria, in scadenza il 16 marzo 2020 sono prorogati al 20 marzo 2020.

Sospensione dei versamenti delle ritenute, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria

L'art. 5 del Decreto Zona Rossa ha sospeso, all'interno di quest'ultima, i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020.

I relativi versamenti dovranno essere effettuati a far data dal 1° maggio 2020, anche mediante rateizzazione fino a un massimo di cinque rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi.

L'art. 8 del Decreto Zona Rossa, con riferimento ad imprese turistico-ricettive, agenzie di viaggio e turismo e tour operator, operanti sul territorio nazionale, ha sospeso, a far data dal 2 marzo 2020 fino al 30 aprile 2020, i termini relativi ai versamenti delle ritenute alla fonte, nonché i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria.

L'art. 61 del Decreto "Cura Italia", a sua volta, estende dette disposizione ad ulteriori soggetti quali, a titolo esemplificativo, società sportive, ricevitorie, attività di ristorazione, gelaterie, pasticcerie, bar e pub, asili nido etc.

Lo stesso articolo prevede, inoltre, per le imprese turistico ricettive, le agenzie di viaggio e turismo ed i tour operator, nonché per gli ulteriori soggetti richiamati, i termini dei versamenti relativi all'imposta sul valore aggiunto in scadenza nel mese di marzo 2020 sono sospesi.

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

Sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato (i.e. "quarantena")

L'art. 26 del Decreto "Cura Italia" prevede che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 (cioè quello disposto dall'autorità sanitaria e non quello disposto eventualmente dal solo datore di lavoro in via precauzionale) debba essere equiparato alla malattia, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento, e che lo stesso non sia computabile ai fini del periodo di comporto.

A tal fine il medico di base dovrà rilasciare apposita certificazione si ritiene, salva la specificazione del provvedimento con cui è stata disposta la quarantena, nei modi ordinari.

Diritto di precedenza lavoro agile

Ai sensi dell'art. 39, fino alla data del 30 aprile 2020 i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità avranno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a patto che questo sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Congedi ed indennità per lavoratori dipendenti, lavoratori iscritti alla gestione separata ed autonomi

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

L'art. 23 del Decreto "Cura Italia", per l'anno 2020 e con decorrenza dal 5 marzo, in ragione della chiusura delle scuole, riconosce ai genitori, lavoratori subordinati, la possibilità di fruire di un periodo continuativo o frazionato di congedo non superiore a n. 15 giorni, per assistere i figli di età non superiore a 12 anni, con diritto a un'indennità pari al 50% della retribuzione.

Tale congedo viene riconosciuto anche ai lavoratori iscritti alla gestione separata e ai lavoratori autonomi, i quali avranno rispettivamente diritto a un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito (da individuarsi sulla base degli stessi criteri utilizzati per l'indennità di maternità) e pari al 50% della retribuzione convenzionale annualmente stabilita dalla legge.

La fruizione di detto congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori per un totale complessivo di n. 15 giorni (si ritiene pertanto che i genitori debbano/possano in tale limite alternarsi), ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

In alternativa a quanto sopra, i medesimi dipendenti beneficiari potranno optare per la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di "baby sitting" nel limite massimo complessivo di 600 Euro, riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero di beneficiari.

Ai soli genitori lavoratori dipendenti, che in ragione della chiusura delle scuole si trovano costretti a dover accudire figli minori di età compresa tra i 12 e i 16 anni, il medesimo articolo del Decreto "Cura Italia" riconosce la possibilità di astenersi dal lavoro per il periodo di chiusura delle scuole, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore. In tal caso il lavoratore non avrà diritto né alla corresponsione di indennità, né al riconoscimento di contribuzione figurativa, fermo restando il divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro (in sostanza si tratta della possibilità di ottenere in tali situazione un "congedo non retribuito").

Inoltre, da ultimo, il successivo art. 24 prevede l'estensione del numero di giorni di permesso mensile retribuito di cui all'art. 33, co. 3, L. 104/1992 (per chi gode dei c.d. "permessi 104"), per ulteriori complessive 12 giornate, usufruibili nei mesi di marzo ed aprile 2020.

Indennità professionisti, lavoratori autonomi e lavoratori stagionali del turismo

Tra le misure introdotte dal Decreto "Cura Italia", si segnala, inoltre, il riconoscimento di un'indennità, per il mese di marzo 2020, pari a 600 Euro che, come tale, non concorre alla formazione del reddito, a favore di:

- liberi professionisti titolari di partita iva e lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla data del 23 febbraio 2020, iscritti alla gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali della gestione ordinaria, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata del Decreto "Cura Italia" (i.e. 17 marzo 2020), non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla medesima data.
- operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo.

Tali indennità non sono tra esse cumulabili e non potranno, altresì, essere riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Allo stato nel Decreto "Cura Italia" non compaiono riferimenti reddituali per la fruizione di tale indennità. Si attendono comunque indicazioni operative da parte degli enti competenti (*in primis* l'INPS).

La medesima indennità è riconosciuta, altresì, ai lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 Euro e non titolari di pensione, né titolari di rapporto di lavoro dipendente.

In aggiunta a quanto sopra, si segnala, per completezza che l'art. 16 del Decreto Zona Rossa riconosce ai collaboratori coordinati e continuativi, ai titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale e dei lavoratori autonomi o professionisti ivi compresi i titolari di attività di impresa, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché alla gestione separata, che svolgevano la loro attività lavorativa alla data del 23 febbraio 2020 all'interno della Zona Rossa o fossero ivi residenti o domiciliati alla medesima data è riconosciuta un'indennità mensile, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 500 Euro per un massimo di tre mesi e parametrata all'effettivo periodo di sospensione dell'attività.

Tale previsione non è stata abrogata dal Decreto "Cura Italia" e, pertanto, si ritiene sia ancora in vigore e in aggiunta a quanto sopra. Si attendono comunque anche al riguardo indicazioni operative da parte degli enti competenti (*in primis* l'INPS).

LABOUR Q&A

1. Quali comunicazioni effettuare nei confronti dei dipendenti che abbiano lavorato a stretto contatto con il dipendente risultato positivo?

Le comunicazioni dovrebbero limitarsi all'invito a rispettare le previsioni di cui alla legislazione di emergenza e, a fronte del Decreto "Cura Italia", ove sia disposta la quarantena da parte dell'autorità, il dipendente sarà considerato in malattia. Diversamente, il datore di lavoro potrà disporre l'osservanza di un periodo di 14 giorni di quarantena volontaria, prediligendo, ove possibile, l'utilizzo dello smart work, ove possibile, o collocando in cassa integrazione, ove attivabile e attivata, il dipendente interessato.

2. Come comportarsi con un lavoratore che è stato collocato in quarantena da COVID-19?

Il Decreto "Cura Italia" ha stabilito che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria disposto dalla pubblica autorità sanitaria con sorveglianza attiva è da intendersi equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

Conseguentemente ai dipendenti interessati da dette misure restrittive dovrà essere garantito il trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro per i periodi di malattia.

3. È possibile far fruire le ferie ai dipendenti?

A mente della legislazione di emergenza è raccomandata l'incentivazione della fruizione da parte dei dipendenti dei periodi di ferie maturate. A tal fine sarebbe necessario prevedere forme di incentivazione alla fruizione di tale istituto (incremento delle giornate fruibili o simili), risultando invece allo stato la possibilità di una collocazione unilaterale in ferie da verificare attentamente (anche in caso di attivazione degli ammortizzatori sociali previsti dal Decreto "Cura Italia").

4. Quali strumenti vi sono per gestire cali di produzione dovuti all'emergenza COVID-19?

Al fine di gestire i rapporti di lavoro, il datore di lavoro potrebbe valutare l'attivazione degli ammortizzatori sociali, in conformità alle previsioni e alle agevolazioni e/o semplificazioni introdotte dalla legislazione di emergenza, in particolare, con criteri di rotazione, ove possibile un parziale

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

rientro al lavoro nel rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al Protocollo.

5.Come accordare lo smart work senza un accordo individuale o un regolamento?

La legislazione di emergenza permette di implementare lo smart work in maniera semplificata, senza la necessità di procedere con la sottoscrizione di un accordo individuale e/o un regolamento. In tale eventualità, lo smart work potrà essere attivato ricorrendo ad esempio alla mail aziendale e comunicando, tramite la stessa, ai dipendenti coinvolti le condizioni di fruizione dei periodi di smart work e, soprattutto, allegando l'informativa concernente tematiche di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, reperibile al seguente link <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>, nonché provvedendo ad implementare la procedura semplificata di comunicazione dei dipendenti collocati in smart work.

6.Come supportare i dipendenti che devono assentarsi dal lavoro per esigenze familiari dovute all'emergenza COVID-19?

Facendo loro fruire i congedi, di cui alla legge o al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al relativo rapporto, o anche quelli previsti dalla legislazione d'emergenza.

7.Gli obblighi nei confronti dei dipendenti sono analoghi a quelli per i collaboratori autonomi?

Da un punto di vista giuslavoristico, no: gli obblighi del committente nei confronti dei lavoratori autonomi sono ben distinti da quelli che gravano sul datore di lavoro, nei confronti dei lavoratori dipendenti. In linea generale, il lavoratore autonomo, come tale, dovrebbe sopportare tutte le conseguenze derivanti dalla eventuale sospensione del rapporto, nei limiti di quanto consentito dal contratto di collaborazione. Tuttavia, ai sensi della L. 81/2017, qualora il lavoratore autonomo, che presti nei confronti del committente un'attività continuativa, dovesse essere affetto da COVID-19, si potrà procedere, su richiesta del lavoratore, alla sospensione del rapporto per un massimo di 150 giorni, senza diritto al corrispettivo e a meno che il committente non provi di non avere alcun interesse alla continuazione del rapporto. Naturalmente, essendo un lavoratore autonomo, egli potrà, astrattamente, lavorare ed operare da qualsiasi luogo egli ritenga e da cui sia in grado di rendere utilmente la prestazione (incluso quindi da remoto).

8.Come vanno gestite le relazioni con gli RLS e quali informative vanno date?

Nell'ambito della gestione dell'emergenza COVID-19, è opportuno coinvolgere gli RLS in quanto si tratta di soggetti che, secondo le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, debbono essere consultati in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o nell'unità produttiva di riferimento.

Ciò a maggior ragione dopo l'adozione del Protocollo che prevede espressamente la loro partecipazione attiva nella gestione della questione COVID-19.

9.Come comportarsi con stagisti e apprendisti?

Sul presupposto che i tirocini (sia curricolari, che extracurricolari) non sono riconducibili ad un rapporto di lavoro subordinato, si suggerisce di procedere alla loro sospensione, anche di intesa con gli enti promotori o con l'università di riferimento. L'alternativa dello smart work parrebbe non praticabile e, soprattutto, non consigliabile in quanto di fatto attribuirebbe allo stagista un'autonomia che, proprio per la tipologia di rapporto in essere, lo stesso non dovrebbe avere ed, inoltre, rendere più complicato l'affiancamento del tutor. In ogni caso si suggerisce di interfacciarsi con le università e/o enti formatori di riferimento, che potrebbero in linea di principio considerarlo ammissibile, tenuto in ogni caso sempre conto delle esigenze dell'ente ospitante.

Il rapporto di apprendistato, invece, è un ordinario rapporto di lavoro subordinato e, come tale, dovrà essere soggetto alle medesime disposizioni previste per gli altri lavoratori dipendenti della società. Per quanto riguarda la formazione c.d. esterna, si suggerisce di fare riferimento alle informazioni rese disponibili sui siti web delle regioni, in quanto potrebbe essere stata oggetto di sospensione temporanea, in ragione dell'emergenza correlata alla diffusione del COVID-19.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	HSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

10. La CIGD si applica anche ai dipendenti degli studi professionali che dovessero chiudere per colpa del corona virus?

Si, qualora sussistano i requisiti previsti dal Decreto "Cura Italia", la CIGD è applicabile anche ai dipendenti degli studi professionali.

11. Per attivare la cassa integrazione è necessario esaurire le ferie pregresse?

Letteralmente, la legislazione di emergenza non prevede la necessità di esaurire il monte ferie pregresso per poter accedere ai trattamenti di cassa integrazione. L'INPS potrebbe richiedere, ad ogni modo, la relativa fruizione preventiva con eventuali circolari a chiarimento del testo del Decreto "Cura Italia".

12. Buoni Pasto si devono riconoscere in una situazione di smart working?

In linea generale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 20 della L. 81/2017, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità smart working ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Ciò posto, tuttavia, non vi è una previsione normativa che imponga al datore di lavoro di riconoscere il buono pasto ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in regime di smart working. Tale aspetto, infatti, viene tradizionalmente regolato nell'ambito degli accordi tra datore e dipendente o nell'ambito dei relativi regolamenti aziendali.

Nell'ambito dell'attuale legislazione di emergenza, invece, in assenza della necessità di un accordo tra le parti, si ritiene che il riconoscimento o meno del buono pasto debba essere valutato caso per caso.

13. I contratti a termine in scadenza sono sospesi?

No, non vi è nessuna disposizione della legislazione di emergenza che preveda la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo determinato.

14. I licenziamenti che fanno riferimento ad un accordo precedente e già comunicati sono sospesi?

No, i licenziamenti che fanno riferimento ad un accordo precedente e già "consegnati" non sono sospesi.

In particolare, a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto "Cura Italia" (i.e. 17 marzo 2020), l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Sempre con riferimento al medesimo periodo, i datori di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non potranno recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

15. I contratti di apprendistato il cui periodo formativo è in scadenza, possono essere interrotti?

Nella legislazione di emergenza non è presente alcuna disposizione che preveda la sospensione dei contratti di apprendistato.

Per quanto riguarda la formazione c.d. esterna, si suggerisce di fare riferimento alle informazioni rese disponibili sui siti web delle regioni, in quanto potrebbe essere stata oggetto di sospensione temporanea, in ragione dell'emergenza correlata alla diffusione del COVID-19.

16. I licenziamenti individuali per giusta causa non risultano sospesi?

No, nella legislazione di emergenza non vi è alcuna disposizione atta a sospendere/limitare la possibilità di irrogare licenziamenti disciplinari (i.e. giustificato motivo soggettivo e giusta causa).

Ordinanze/provvedimenti	Labour	HSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

17. Si può chiedere la cassa integrazione per i soli lavoratori dei reparti/uffici ritenuti "non indispensabili" alla produzione?

Si, la richiesta di accesso ai trattamenti di cassa integrazione potrebbe essere potenzialmente essere rivolta anche solo ai lavoratori dei reparti/uffici ritenuti non indispensabili alla produzione.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (DLGS 81/2008)

I provvedimenti succedutisi in questi giorni non si stancano di ricordare la necessità di adottare tutte le misure necessarie al fine di contrastare ed evitare quanto più possibile la diffusione del COVID-19 e mettere in sicurezza tutti i luoghi, ivi inclusi quelli di lavoro.

Da ultimo, il **14 marzo 2020**, su invito del Governo, organizzazioni datoriali e sindacali hanno sottoscritto il "**Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 19 negli ambienti di lavoro**" (il "**Protocollo**"), linee guida condivise tra le parti sociali per agevolare le imprese nell'adozione dei protocolli di sicurezza anti-contagio introdotti dal DPCM del 11 marzo 2020, posto che "*la prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione*".

Ricordiamo infatti che il **DPCM del 11 marzo 2020**, oltre a disporre la sospensione di larga parte delle attività commerciali, ha raccomandato che, nell'ambito delle **attività produttive e professionali**, vengano adottate specifiche misure finalizzate al contenimento della diffusione del virus, tra cui: **1.** la sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione; **2.** la **predisposizione di specifici protocolli di sicurezza anti-contagio che contemplino, laddove non sia possibile garantire la distanza interpersonale di**

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

almeno 1 metro, l'utilizzo di strumenti di protezione individuale; 3. l'intensificazione delle attività di sanificazione dei luoghi di lavoro; 4. la limitazione degli spostamenti all'interno dei siti, nonché dell'accesso agli spazi comuni.

Tornando al Protocollo, è utile ribadire che lo stesso rappresenta mere linee guida e che pertanto ciascuna impresa dovrà ispirarsi a tale documento per **predispone propri specifici protocolli di sicurezza anti-contagio**, integrando le misure previste dal Protocollo "con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali".

Il Protocollo è quindi oggi uno strumento indispensabile (pur non essendo vincolante) per l'organizzazione delle attività produttive e professionali in sicurezza, fornendo istruzioni pratiche che sintetizzano e specificano le indicazioni fornite dai provvedimenti in materia emanati in questi giorni.

In particolare, il Protocollo tocca diversi temi:

- **Formazione.** Come già più volte da noi richiamato, l'azienda è tenuta ad informare tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda sui comportamenti igienico-sanitari da adottare, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali appositi *depliant* informativi.
- **Modalità di ingresso/uscita dall'azienda.** L'azienda potrà chiedere informazioni sugli spostamenti effettuati e sullo stato di salute di chiunque acceda presso le sedi o le unità locali, nonché rilevare la temperatura corporea, e ciò con riferimento sia ai dipendenti che, ove l'ingresso sia necessario, ai fornitori e/o appaltatori. L'azienda potrà inoltre prevedere orari di ingresso/uscita scaglionati per i dipendenti.
- **Pulizia e sanificazione in azienda.** Come già previsto nel DPCM del 11 marzo, l'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago, nonché, laddove necessario, la decontaminazione secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute. A tale proposito, il DL 18/2020 del 17 marzo 2020 (Decreto "Cura Italia") riconosce ai soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione un credito d'imposta (per il periodo d'imposta 2020) nella misura del 50 % delle spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro sostenute e documentate fino ad un massimo di Euro 20.000 per ciascun beneficiario, nel limite complessivo massimo di Euro 50 milioni per l'anno 2020.
- **Precauzioni igieniche personali.** L'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani.
- **Dispositivi di Protezione Individuale.** Nel caso in cui non sia possibile garantire la distanza interpersonale minima di un metro, l'azienda deve mettere a disposizione adeguati dispositivi di protezione individuale (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, etc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie, compatibilmente con la disponibilità in commercio (a tale proposito, il Protocollo promuove la preparazione "fai da te" di gel detergente). Sul punto, il DL 18/2020 del 17 marzo 2020 (Decreto "Cura Italia") precisa che sono considerati DPI le mascherine chirurgiche reperibili in commercio e autorizza l'utilizzo, sotto la propria responsabilità, di mascherine filtranti prive del marchio CE.
- **Gestione spazi comuni.** Come già raccomandato dalle Associazioni di categoria, tra cui Assolombarda, l'azienda è chiamata a regolamentare altresì l'accesso agli spazi destinati alla ristorazione (es. mense), allo svago o simili (es. aree relax, sala caffè, aree fumatori), limitando il numero di accessi contemporanei, garantendo la distanza di almeno 1 metro tra le persone presenti e prevedendo la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera degli spazi.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

- **Organizzazione aziendale.** Le aziende potranno utilizzare gli strumenti a disposizione (chiusura dei reparti diversi dalla produzione, turnazione, *smart working*, rimodulazione dei livelli produttivi, ammortizzatori sociali, etc.) per ridurre le persone fisicamente presenti in azienda, nonché limitare gli spostamenti non necessari, sospendendo/annullando, trasferte, eventi, riunioni, attività formative, effettuate, laddove possibile, da remoto. In particolare, tutte le attività che richiedono un aggiornamento della formazione (RSPP, Addetti al primo soccorso, Addetti alla prevenzione incendi, RLS, etc.) possono essere proseguite anche in mancanza di aggiornamento.
- **Gestione di una persona sintomatica in azienda.** Tale persona è tenuta a comunicare il proprio stato all'ufficio del personale e l'azienda dovrà procedere ad avvertire l'Autorità Sanitaria competente tramite i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.
- **Sorveglianza sanitaria.** Il protocollo conferma il ruolo centrale del **Medico Competente**, chiamato a svolgere le attività di propria competenza in collaborazione (anche da remoto) con il Datore di Lavoro, le rappresentanze sindacali e tutte le figure aziendali preposte alla prevenzione e alla formazione, seguendo scrupolosamente le indicazioni delle Autorità Sanitarie competenti.

In particolare, **non deve essere interrotta la sorveglianza sanitaria periodica**, che rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il Medico Competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio.

L'intervento del Medico Competente è altresì importante in quanto lo stesso è chiamato a **integrare e proporre tutte le misure di prevenzione legate al COVID-19**, nonché a **segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità** e patologie attuali o pregresse dei dipendenti, posto che il Ministero della Salute ha rilevato che il virus è particolarmente pericoloso per le persone anziane e che hanno già condizioni di salute compromesse da altre malattie.

Infine, occorre sottolineare come l'importanza dell'adozione e implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio è confermata dal fatto che il Protocollo prevede la costituzione in azienda di un **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione**, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (DLGS 81/2008) Q&A

1. Il DVR/DUVRI va aggiornato?

L'azienda deve adottare tutte le misure preventive idonee ad evitare il rischio di contagio.

Salvo situazioni specifiche, il rischio di contagio da COVID-19 non è direttamente legato all'attività lavorativa e pertanto il Datore di Lavoro non ha uno specifico obbligo di aggiornare il DVR. Tuttavia, stante l'attuale situazione di allarme sociale, il Datore di Lavoro potrebbe considerare, all'esito di confronto con il RSPP e il Medico Competente, l'opportunità di integrare il DVR, valutando il rischio connesso alla diffusione dell'agente biologico Coronavirus facilitata dalla compresenza di esseri umani sul sito di lavoro. Allo stesso modo, potrebbe risultare utile che appaltatore e committente valutino tale rischio anche in sede di sottoscrizione del DUVRI, laddove in ogni caso le disposizioni delle Autorità competenti oggi permettano lo svolgimento delle attività che dovrebbero essere disciplinate dal DUVRI.

Tanto premesso, risulta però oggi prioritario per le aziende dotarsi di protocolli di sicurezza anti-contagio in linea con il "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 19 negli ambienti di lavoro", uno strumento

Ordinanze/provvedimenti	Labour	HSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

indispensabile, nell'odierno contesto emergenziale, per l'organizzazione in sicurezza delle attività produttive e professionali.

2. È necessario integrare i DPI?

Il Datore di Lavoro, attraverso una specifica valutazione del rischio e sempre in collaborazione con il RSPP e il Medico Competente, è chiamato a dotare i propri dipendenti dei DPI più idonei a prevenire le diverse modalità di infezione da Coronavirus (i.e., contatto attraverso la pelle o le mucose ovvero la diffusione per via aerea), anche sulla base della specifica attività lavorativa svolta.

Ad esempio, potrebbe essere valutato utile (se non necessario) prevedere per i propri dipendenti l'utilizzo di DPI volti a proteggere le vie respiratorie da agenti potenzialmente pericolosi (e.g., fumi, polveri, fibre o microrganismi), come le mascherine, ovvero la pelle, come nel caso di guanti. Nel caso di situazioni di contatto con il pubblico potrebbe altresì valutarsi come indispensabile la collocazione di appositi separatori che mantengano la distanza tra i lavoratori ed eventuali utenti esterni.

Al riguardo, laddove non sia possibile garantire la distanza interpersonale di almeno 1 metro, il DPCM del 11 marzo 2020 e il "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 19 negli ambienti di lavoro" raccomandano l'utilizzo di strumenti di protezione individuale (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, etc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie, compatibilmente con la disponibilità in commercio (a tale proposito, il Protocollo promuove la preparazione "fai da te" di gel detergente). Sul punto, il DL "Cura Italia" del 17 marzo 2020 precisa che sono considerati DPI le mascherine chirurgiche reperibili in commercio e autorizza l'utilizzo, sotto la propria responsabilità, di mascherine filtranti prive del marchio CE.

3. Come vanno gestiti i cantieri?

Il Governo non ha previsto limitazioni allo svolgimento delle attività nei cantieri.

Le imprese appaltatrici sono tenute ad adottare e applicare i necessari protocolli di sicurezza anti-contagio, prevedendo, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro, idonei dispositivi di protezione individuale. Al riguardo, è opportuno che il Coordinatore per l'esecuzione dei lavori integri il Piano di sicurezza e di coordinamento ai sensi del DLGS 81/2008.

Le stazioni appaltanti sono tenute a vigilare affinché siano adottate nei cantieri tutte le adeguate misure di sicurezza.

I lavoratori impiegati nei cantieri sono sempre autorizzati allo spostamento dalla propria residenza/domicilio alla sede di cantiere e viceversa, anche quando la sede di cantiere sia situata in una regione diversa da quella di residenza/domicilio.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Privacy & Data Protection

Nell'attuazione delle misure di prevenzione volte a contenere il rischio di diffusione del Coronavirus all'interno delle aziende, occorre tener presente che **la raccolta di informazioni sui movimenti e sullo stato di salute** di dipendenti, fornitori e visitatori **comporta un trattamento di dati personali** che dovrà essere svolto in conformità al **Regolamento (UE) 2016/679** (di seguito "**Regolamento**") ed alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Alcuni dubbi e incertezze in merito alla liceità di tali trattamenti sono stati affrontati nel "**Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro**" sottoscritto il **14 marzo 2020** (il "**Protocollo**"), finalizzato a fornire linee guida per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio.

In particolare, per quel che attiene i profili **privacy** e **data protection**, si segnala che le aziende che adotteranno il Protocollo potranno chiedere informazioni sugli spostamenti effettuati e sullo stato di salute di chiunque acceda presso le sedi o le unità locali, nonché rilevare la temperatura corporea, e ciò con riferimento sia ai dipendenti che, ove l'ingresso sia necessario, ai fornitori (per esempio nel caso di personale preposto alle attività di sanificazione o di tecnici addetti ad attività di manutenzione di impianti e macchinari). Tali attività dovranno, in ogni caso, essere svolte nel rispetto dei principi di **necessità del trattamento** e di **minimizzazione dei dati**.

Sarà, pertanto, opportuno rilevare la temperatura **senza registrare il dato acquisto e senza associarlo al soggetto in ingresso**, a meno che non sia necessario per documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali.

Per quanto riguarda, invece, le indagini sugli spostamenti e lo stato di salute sarà, anche in questo caso, opportuno **astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive** non necessarie, quali l'identificazione della persona risultata positiva con cui il dichiarante ha avuto contatti o le specificità dei luoghi a contenimento rafforzato da cui proviene.

Restano, inoltre, fondamentali le attività di **informazione** finalizzate a ricordare ai soggetti coinvolti l'importanza, nonché l'obbligo, di **dichiarare tempestivamente** la sussistenza di condizioni quali la presenza di sintomi influenzali, la provenienza da zone a contenimento rafforzato ovvero il contatto con persona positiva al virus nei 14 giorni precedenti, anch'esse dichiarazioni comportanti un trattamento di dati personali.

A tal fine, il Protocollo fornisce **linee guida** cui l'azienda deve ispirarsi nella gestione di eventuali **persone sintomatiche o positive al Coronavirus**.

Il protocollo distingue il caso in cui il dipendente sviluppi febbre e sintomi di infezione dal caso in cui sia risultato positivo al Coronavirus mediante tampone:

1. il **dipendente con sintomi di infezione da Coronavirus**, è tenuto a comunicarlo all'azienda che dovrà procedere ad avvertire le Autorità Sanitari competenti - tramite i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute - e ad isolare dipendente ed altri soggetti presenti affinché non entrino in contatto con altre persone, contenendo il rischio di contagio;
2. nel caso di **dipendente dichiarato positivo al Coronavirus**, invece, l'azienda dovrà svolgere indagini interne e raccogliere informazioni volte ad identificare le persone che siano entrate in stretto contatto con il soggetto positivo, al fine di comunicare tali dati all'Autorità Sanitaria e permettere che vengano applicate le necessarie e opportune misure di quarantena.

La raccolta e il trattamento di tutti questi dati dovrà comunque avvenire con modalità tali da **garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore**.

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Il datore di lavoro è, dunque, chiamato a partecipare attivamente al contenimento della diffusione del COVID-19 ed a collaborare con le Autorità.

Egli dovrà, in ogni caso, fornire agli interessati **l'informativa sul trattamento dei dati personali** effettuato in esecuzione del Protocollo. Tale informativa potrà omettere le informazioni di cui l'interessato sia già in possesso, già rese in precedenza, e potrà essere fornita anche oralmente. Resta, comunque, raccomandabile predisporre un'informativa *ad hoc* da collocare in ingresso in cui vengano indicati elementi quali:

- la **finalità del trattamento**, identificabile nella prevenzione dal contagio del COVID-19;
- la **base giuridica**, identificabile nell'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020;
- la **durata dell'eventuale conservazione** dei dati, determinabile con riferimento al termine dello stato d'emergenza.

L'azienda dovrà, inoltre, definire le **misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate** a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, l'azienda dovrà individuare e autorizzare (anche oralmente) i **sogetti incaricati del trattamento**, nonché fornire loro le istruzioni necessarie.

Occorre, infine, ricordare che i dati non dovranno essere diffusi, né comunicati a terzi che non siano soggetti operanti nelle Forze di polizia, nel Servizio nazionale di protezione civile e in strutture pubbliche e private che operano nell'ambito del Servizio sanitario nazionale, gli unici **sogetti istituzionalmente autorizzati** a trattare dati personali che *"risultino necessari all'espletamento delle funzioni attribuitegli nell'ambito dell'emergenza determinata dal diffondersi del COVID-19"*, come previsto dall'**art. 14 del Decreto Legge 9 marzo 2020 n. 14 relativo alle disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19** con cui – in esecuzione dei poteri riconosciuti agli Stati membri dal Regolamento – sono state dettate **misure straordinarie** sul trattamento dei dati personali nel contesto emergenziale.

Ad una attenta lettura, il Protocollo analizzato non appare in contrasto con le indicazioni dell'**Autorità Garante per la protezione dei dati personali del 2 marzo 2020** che non intendeva vietare eventuali aggiornamenti dei protocolli di sorveglianza sanitaria che rispondessero alla **necessità** di implementare azioni di prevenzione, verifica e/o contenimento del contagio basate su una valutazione del **rischio** quale **concreto ed effettivo**, sottolineando come permanessero *«i compiti del datore di lavoro relativi alla necessità di comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del rischio "biologico" derivante dal Coronavirus per la salute sul posto di lavoro e gli altri adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori per il tramite del Medico Competente»*.

Rischi che, ad oggi, sono **significativamente più importanti rispetto a quelli rilevati all'inizio del mese**, tanto che il DPCM del 9 marzo 2020 ha dichiarato **tutta l'Italia zona protetta**, estendendo su tutto il territorio nazionale le misure precauzionali inizialmente adottate nelle zone dei primi focolai epidemici e, in data 11 marzo 2020, l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dichiarato la **"Pandemia"**.

Con riferimento al **DPCM del 9 marzo 2020** sull'emergenza Coronavirus che ha esteso a tutta l'Italia le misure già valide per la Lombardia e le altre 14 province e che consente gli spostamenti solo per motivi di lavoro, di salute ovvero altre comprovate necessità, si precisa che l'**autocertificazione** di tali motivazioni è soggetta a controlli di veridicità e, a differenza dell'autodichiarazione diffusasi all'interno delle aziende per raccogliere dati sugli spostamenti di chiunque abbia accesso alla sede, può – ove non veritiera – comportare falsa dichiarazione a un pubblico ufficiale, inosservanza di un provvedimento dell'autorità e commissione di reati dolosi contro la salute pubblica. Tale autocertificazione **non va resa a nessun altro soggetto che non sia un operatore delle forze di polizia statali o locali** (es. datore di lavoro).

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Sui trattamenti dei dati svolti in questo contesto emergenziale si è espresso, altresì, il **Comitato europeo per la protezione dei dati** confermando che le norme sulla protezione dei dati personali non possono - e non devono - ostacolare la lotta contro la Pandemia. Allo stesso tempo, tuttavia, ogni trattamento di dati personali deve essere svolto **nel rispetto dei principi** previsti dal GDPR che, peraltro, consente ai datori di lavoro e alle autorità competenti di trattare i dati personali nel contesto di epidemie, per motivi di **interesse pubblico** nel settore della **sanità pubblica** o per tutelare **interessi vitali** (articoli 6 e 9 del GDPR), nonché per adempiere ad obblighi di legge.

L'EDPB ("Comitato Europeo per la Protezione dei Dati") si è espresso anche in merito alla possibilità di utilizzare **dati di traffico e di localizzazione**, previo ottenimento del consenso dell'interessato o in forma anonima. Qualora ciò non fosse possibile, ogni Stato membro dell'Unione Europea è chiamato a disporre legislativamente le misure necessarie, adeguate e proporzionali per condurre tali attività nel rispetto dei **principi della società democratica e dei diritti e libertà delle persone**.

Da ultimo, particolare attenzione dal punto di vista della *data protection* è da porsi in riferimento alla possibilità di svolgere il lavoro in modalità *Smart Working*, soprattutto ove i dipendenti usino dispositivi e connessioni di rete personali (e non aziendali) per accedere ai sistemi aziendali.

È, infatti, opportuno rafforzare le misure di sicurezza per proteggere le informazioni accedute, elaborate o memorizzate presso "*postazioni occasionali*", prevedendo - ove possibile - misure quali, a titolo esemplificativo: (i) l'implementazione di un sistema di **gestione remota del PC** affinché i tecnici aziendali possano monitorare e gestire eventuali problemi (sempre nel rispetto del divieto di controllo dei lavoratori previsto dalla L. 300/1970); (ii) l'attivazione di una **connessione VPN** quale canale di comunicazione tra dispositivo remoto e azienda; (iii) l'adozione di sistemi di **autenticazione a due fattori** sui dispositivi personali - ove possibile - o l'utilizzo di password generate secondo regole di composizione stringenti; (iv) l'invito ad attenersi al **regolamento sull'uso degli strumenti informatici** - ove esistente - ovvero a regole dettate per gestire la situazione contingente.

Le aziende dovranno, inoltre, tenere in considerazione le raccomandazioni diffuse dalla Polizia Postale relativamente al crescente numero di **attacchi informatici** che sfruttano la preoccupazione generale legata al diffondersi del Coronavirus e, dunque, **rafforzare le misure di sicurezza** tecniche e organizzative per garantire la sicurezza delle risorse informatiche e dei dati trattati nell'ambito delle attività aziendali. In particolare, si segnalano gli attacchi **phishing** aventi ad oggetto finte comunicazioni provenienti da mittenti autorevoli (tra cui l'Organizzazione mondiale della sanità - OMS) a cui vengono allegati **malware** eseguibili con un *click* e finalizzati a rubare informazioni e infettare i sistemi informatici delle aziende. Per contrastare in modo efficace tali attacchi informatici, è consigliabile rinnovare le indicazioni in materia di **cybersecurity**, invitando gli utenti a prestare attenzione all'indirizzo email da cui riceve la comunicazione e ad evitare di aprire allegati o *link* sospetti riguardanti informazioni e/o indicazioni sul Coronavirus.

Si raccomanda, infine, di segnalare le e-mail dal contenuto sospetto alla Polizia Postale, tramite l'area dedicata sul sito **www.commissariatodips.it**.

Privacy & Data Protection Q&A

1. Quali procedure possono essere adottate nei confronti di chi accede all'azienda?

Le aziende che adotteranno un **Protocollo di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro** potranno **chiedere informazioni** sugli spostamenti effettuati e sullo stato di salute di chiunque acceda presso le sedi o le unità locali, nonché **rilevare la temperatura corporea**, e ciò con riferimento sia ai dipendenti che, ove l'ingresso sia necessario, ai fornitori (per esempio nel caso di personale preposto alle attività di sanificazione o di tecnici addetti ad attività di manutenzione di impianti e macchinari). Tali

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

attività dovranno, in ogni caso, essere svolte nel rispetto dei principi di **necessità del trattamento** e di **minimizzazione dei dati**.

2. Come trattare i dati del dipendente che risulti positivo al contagio e quali comunicazioni effettuare nei confronti dei dipendenti che abbiano lavorato a stretto contatto con il dipendente risultato positivo?

Nel caso di **dipendente dichiarato positivo al Coronavirus**, l'azienda dovrà svolgere indagini interne e raccogliere informazioni volte ad identificare le persone che siano entrate in stretto contatto con il soggetto positivo, al fine di comunicare tali dati all'Autorità Sanitaria e permettere che vengano applicate le necessarie e opportune misure di quarantena. Occorre, infatti, ricordare che i dati **non dovranno essere diffusi, né comunicati** a terzi che non siano soggetti operanti nelle Forze di polizia, nel Servizio nazionale di protezione civile e in strutture pubbliche e private che operano nell'ambito del Servizio sanitario nazionale. La raccolta e il trattamento dei dati dovrà comunque avvenire con modalità tali da **garantire la riservatezza e la dignità dei lavoratori coinvolti**. L'azienda dovrà, inoltre, **definire le misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate** a proteggere i dati.

La raccolta e il trattamento di tali dati dovrà comunque avvenire con modalità tali da **garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore**. L'azienda dovrà, inoltre, **definire le misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate** a proteggere i dati. Occorre, infine, ricordare che i dati **non dovranno essere diffusi, né comunicati** a terzi che non siano soggetti operanti nelle Forze di polizia, nel Servizio nazionale di protezione civile e in strutture pubbliche e private che operano nell'ambito del Servizio sanitario nazionale.

3. Cosa fare se un dipendente mostra sintomi di infezione da Coronavirus?

Il dipendente con sintomi di infezione da Coronavirus, è tenuto a comunicarlo all'azienda che dovrà procedere ad avvertire le Autorità Sanitari competenti - tramite i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute - e ad isolare dipendente ed altri soggetti presenti affinché non entrino in contatto con altre persone, contenendo il rischio di contagio. La raccolta e il trattamento di tali dati dovrà comunque avvenire con modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. L'azienda dovrà, inoltre, definire le misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate a proteggere i dati. Occorre, infine, ricordare che i dati non dovranno essere diffusi, né comunicati a terzi che non siano soggetti operanti nelle Forze di polizia, nel Servizio nazionale di protezione civile e in strutture pubbliche e private che operano nell'ambito del Servizio sanitario nazionale.

4. Per quale finalità e su che base giuridica l'azienda può trattare i dati personali raccolti in esecuzione delle misure di prevenzione? Per quanto tempo potrà eventualmente conservare i dati raccolti?

La finalità del trattamento è identificabile nella prevenzione dal contagio del COVID-19; la base giuridica potrà essere individuata nell'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020; la durata del periodo di eventuale conservazione dei dati, determinabile con riferimento al termine dello stato d'emergenza.

5. Può un dipendente rifiutare di sottoporsi ad un controllo ovvero di rendere informazioni circa i propri spostamenti e contatti?

Nessuno può essere costretto a sottoporsi ad un controllo ovvero a rendere informazioni circa i propri spostamenti e contatti al titolare di un'azienda. Il rifiuto potrà, in ogni caso, costituire una grave ingerenza nell'operato del datore di lavoro, che potrà emanare provvedimenti disciplinari a carico del dipendente e negargli l'accesso ai locali.

6. Come si pone il protocollo rispetto a quanto riferito dal Garante Privacy circa l'astensione delle aziende dal richiedere info ai fornitori e clienti sulla loro frequentazione di zone e soggetti potenzialmente contagiati?

I rischi relativi alla diffusione del Coronavirus sono significativamente più importanti rispetto a quelli rilevati all'inizio del mese di marzo quando in data 2 marzo 2020 l'Autorità Garante per la protezione

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

dei dati personali si è espressa sulla raccolta dei dati personali nel contesto emergenziale; solo in data 9 marzo, infatti, le misure precauzionali inizialmente adottate nelle zone dei primi focolai epidemici sono state estese su tutto il territorio nazionale e, in data 11 marzo 2020, l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dichiarato la "Pandemia". Ad una attenta lettura, il Protocollo sottoscritto il 14 marzo 2020 non appare, comunque, in contrasto con le indicazioni dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali del 2 marzo 2020 che non intendeva vietare eventuali aggiornamenti dei protocolli di sorveglianza sanitaria per la prevenzione del contagio, basati su una valutazione del rischio quale concreto ed effettivo, ma solo porre un freno all'implementazione di misure adottate «a priori e in modo sistematico e generalizzato», in assenza di rischi effettivi e con modalità indiscriminate. Il Garante, infatti, riteneva permanenti «i compiti del datore di lavoro relativi alla necessità di comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del rischio "biologico" derivante dal Coronavirus per la salute sul posto di lavoro e gli altri adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria (...)»

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Responsabilità degli enti (DLGS 231/2001)

Nel contesto odierno, **la mancata adozione delle più adeguate misure di tutela della salute e sicurezza dei propri dipendenti potrebbe esporre l'azienda alla responsabilità prevista dal DLGS 231/2001.**

L'imputabilità della società potrebbe infatti scaturire in relazione alle fattispecie contemplate dall'art. 25-*septies* DLGS 231/2001 (i.e., omicidio o lesioni colpose), con riferimento a quegli aspetti di **colpa organizzativa connessi alla violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, quali l'omessa o insufficiente sorveglianza sanitaria ex art. 41 DLGS 81/2008 ovvero la mancata valutazione dei rischi derivanti dall'esposizione agli agenti biologici presenti nell'ambiente ex art. 271 DLGS 81/2008, laddove da ciò derivi l'effettiva diffusione del Coronavirus all'interno degli ambienti di lavoro e, di conseguenza, il contagio dei lavoratori presenti in azienda.

A tale riguardo, richiamiamo l'attenzione sul fatto che, come specificato dal Protocollo "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 19 negli ambienti di lavoro" (il "**Protocollo**"), **il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico**, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione, come definite dai DPCM emanati in questi giorni, nonché dalle Autorità Sanitarie competenti; ciò in quanto il rischio di contagio da Coronavirus non è direttamente legato all'attività lavorativa. Tuttavia, stante l'attuale situazione di allarme sociale, il Datore di Lavoro potrebbe considerare, all'esito di confronto con il RSPP e il Medico Competente, **l'opportunità, ad esempio, di integrare in ogni caso il DVR e/o il DUVRI ai sensi del DLGS 81/2008.**

In tale contesto, non sembra nemmeno possibile escludere che anche **la violazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio** adottati dalle aziende in linea con il Protocollo possa ritenersi una violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da cui potrebbe scaturire la responsabilità della società.

In ogni caso, l'adozione e implementazione di tali protocolli potrebbero senz'altro costituire **un importante presidio da integrare nel più ampio sistema dei controlli** previsti dal Modello Organizzativo eventualmente adottato dalla società ai sensi del DLGS 231/2001.

Tali aspetti dovranno essere affrontati dalle aziende che hanno adottato un Modello Organizzativo ai sensi del DLGS 231/2001 anche mediante il confronto e il **costante flusso informativo tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi deputati alla gestione del rischio** (i.e. RSPP, Medico Competente, Preposti alle emergenze). In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad essere informato sulle iniziative e le relative misure di prevenzione adottate dalla società al fine di mitigare i rischi derivanti dal Coronavirus e, in caso di inerzia, stimolare e dare impulso a tale processo.

Infine, è bene ricordare che, nell'attuale emergenza sanitaria, anche **la vendita a prezzi sproporzionati di prodotti** oggi essenziali, quali disinfettanti e maschere, potrebbero comportare, nel contesto emergenziale odierno, la responsabilità della società nel cui interesse o vantaggio vengono poste in essere tali condotte.

Lo **sfruttamento a scopo di lucro dell'emergenza sanitaria innescata dal COVID-19 potrebbe pertanto configurarsi quale reato di frode nell'esercizio del commercio** (art. 515 c.p.), ricompreso tra i reati di cui all'art. 25-bis.1 del DLGS 231/2001.

Fino al termine dello stato di emergenza, non potrà invece essere contestata nessuna responsabilità alla società che vende, ad esempio, mascherine filtranti prive di marchio CE, in quanto il Decreto "*Cura Italia*" autorizza la produzione, importazione e immissione in commercio di mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale **in deroga alle vigenti disposizioni.**

Ordinanze/provvedimenti	Labour	HSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Responsabilità degli enti (DLGS 231/2001) Q&A

1. Che impatti ci sono sui profili MOG 231?

Nel contesto odierno, l'imputabilità della Società potrebbe scaturire con riferimento a quegli aspetti di colpa organizzativa connessi alla violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali l'omessa o insufficiente sorveglianza sanitaria ovvero la mancata valutazione dei rischi derivanti dall'esposizione agli agenti biologici presenti nell'ambiente. Nel contesto odierno non sembra nemmeno possibile escludere che anche la violazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio possa comportare la responsabilità della società, fermo restando che, in ogni caso, l'implementazione di tali protocolli possono senz'altro costituire un importante presidio da integrare nel più ampio sistema dei controlli previsti dal Modello Organizzativo della società.

Ma non solo. Anche la vendita a prezzi sproporzionati di prodotti oggi essenziali (disinfettanti e maschere) potrebbe oggi comportare la responsabilità della Società che sfrutti a scopo di lucro l'attuale emergenza.

È pertanto fondamentale che le iniziative e le azioni poste in essere dalla Società siano prontamente comunicate e condivise con l'Organismo di Vigilanza, per quanto di competenza, affinché lo stesso possa efficacemente supportare l'azienda nell'affrontare questo momento nel pieno rispetto del sistema implementato ai sensi del DLGS 231/2001.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Contrattualistica

Contratti commerciali

Le misure adottate per contrastare la diffusione del virus causa del COVID-19 possono incidere sulla capacità delle imprese di far fronte ai propri obblighi contrattuali, causando ritardi o rendendo addirittura impossibile l'esecuzione delle prestazioni pattuite. Alcune imprese potrebbero inoltre non essere più interessate a ricevere forniture già concordate a causa della chiusura imposta dalle Autorità.

I provvedimenti delle Autorità possono escludere la responsabilità per inadempimento contrattuale o legittimare la sospensione o la risoluzione dei contratti pendenti?

Per poter rispondere al quesito occorre innanzitutto verificare caso per caso le previsioni contrattuali applicabili. I contratti potrebbero infatti disciplinare in modo specifico il verificarsi di circostanze straordinarie che possono incidere sull'esecuzione del contratto, come quelle derivanti dalla diffusione del virus causa del COVID-19.

In assenza di previsioni contrattuali sul tema, nell'ambito dei contratti soggetti al diritto italiano, il verificarsi di un evento imprevisto potrebbe legittimare l'applicazione di due specifici istituti normativi: l'**impossibilità sopravvenuta**, disciplinata dall'art. 1256, 1463 e 1464 c.c., e l'**eccessiva onerosità sopravvenuta**, disciplinata dagli art. 1467 e seguenti c.c.

L'**impossibilità assoluta sopravvenuta** ricorre nel caso in cui la prestazione di una parte diventi assolutamente e definitivamente impossibile per causa non imputabile al debitore. In tal caso, il debitore può chiedere l'accertamento dell'estinzione dell'obbligazione e della conseguente risoluzione del contratto. Ove la domanda fosse accolta, le parti saranno liberate dagli impegni contrattuali non ancora eseguiti, con l'obbligo di restituire l'eventuale corrispettivo percepito in via anticipata per la prestazione non eseguita.

Se l'**impossibilità è solo temporanea**, il debitore non è responsabile per il ritardo e potrà eseguire la prestazione quando l'impossibilità verrà meno. Tuttavia, se la circostanza sopravvenuta ha durata tale da far venire meno l'interesse del creditore al conseguimento della prestazione promessa, da valutare caso per caso, l'obbligazione si estingue.

Qualora invece la prestazione di una parte sia divenuta **solo parzialmente impossibile**, l'altra parte ha diritto di: (i) ottenere la riduzione della propria prestazione; ovvero (ii) qualora non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale, recedere dal contratto.

Inoltre, i provvedimenti delle Autorità potrebbero determinare un'**eccessiva onerosità sopravvenuta** in relazione ai contratti ad esecuzione continuata, periodica o differita.

Tale ipotesi si verifica se la prestazione di una delle parti al momento dell'esecuzione diventa eccessivamente onerosa per il verificarsi di avvenimenti straordinari o imprevedibili, non imputabili al debitore. In questo caso la parte che deve eseguire la prestazione può chiedere al giudice la risoluzione del contratto (art. 1467 c.c.), salvo che la sopravvenuta onerosità rientri nell'alea normale del contratto o che le parti abbiano escluso l'applicazione di questo rimedio. La risoluzione potrà essere evitata nel caso in cui, nell'ambito del medesimo procedimento giudiziale, la controparte offra di modificare equamente le condizioni del contratto.

Infine, si può valutare, ove ne sussistano i presupposti, la possibilità di chiedere alla controparte la rinegoziazione dei termini e delle condizioni di quei contratti su cui i provvedimenti delle Autorità siano in grado di incidere, determinando lo squilibrio delle prestazioni.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

In ogni caso, gli effetti giuridici dei provvedimenti legati all'emergenza da COVID-19 sui contratti commerciali dovranno essere attentamente valutati caso per caso, verificando le circostanze in concreto, le previsioni contrattuali pattuite ed il diritto applicabile.

Locazioni commerciali

I provvedimenti adottati dal Governo per contenere l'epidemia COVID-19 prevedono, tra l'altro, la chiusura temporanea di molte attività commerciali, tra cui cinema, teatri, palestre, discoteche, bar, ristoranti e negozi di generi non alimentari, salvo limitate eccezioni.

Alla luce di tale circostanza, **è lecito chiedersi se il canone di locazione degli immobili utilizzati per tali attività sia comunque dovuto anche nel periodo di chiusura forzata.**

In attesa di eventuali provvedimenti *ad hoc* da parte del Governo, la possibile risposta va ricercata analizzando in dettaglio le previsioni di ciascun contratto di locazione e, in subordine, indagando la disciplina generale delle obbligazioni definita dal codice civile.

I contratti di locazione più strutturati potrebbero prevedere specifiche clausole applicabili ad eventi sopravvenuti, anche in relazione alla possibilità di ottenere o meno una riduzione del canone in caso di impossibilità di utilizzo dell'immobile locato per il fine previsto nel contratto.

In assenza di clausole contrattuali di questo tipo, potrebbe trovare applicazione la già citata disciplina generale in tema di impossibilità sopravvenuta, dettata dagli articoli 1256 e 1464 c.c., ed in particolare, di sopravvenuta impossibilità temporanea di utilizzare l'immobile locato a fini commerciali.

In quest'ottica, si potrebbe ipotizzare una richiesta di riduzione del canone per il periodo corrispondente alla chiusura. Tuttavia, la riduzione del canone dovrebbe essere pattuita per iscritto tra le parti o stabilita dal tribunale competente.

Una riduzione unilaterale da parte del conduttore potrebbe infatti porsi in contrasto con il divieto di sospensione del pagamento del canone che è spesso previsto nei contratti di locazione.

Infine, come osservato in precedenza, laddove ne sussistano i presupposti, si potrebbe chiedere alla controparte la **rinegoziazione dei termini e delle condizioni del contratto.**

Contrattualistica Q&A

1. Come gestire i contratti commerciali in corso di esecuzione?

Nel caso in cui l'attività d'impresa sia limitata o sospesa a causa dei provvedimenti del Governo, suggeriamo innanzitutto di verificare che non vi siano previsioni contrattuali a cui tali provvedimenti ed i relativi effetti siano riconducibili.

In mancanza di tali clausole, occorrerebbe verificare l'applicabilità della legge italiana al contratto e, in caso di risposta affermativa, occorrerebbe valutare come i citati provvedimenti possano incidere sull'impresa o sui contratti da questa conclusi. In linea generale, i rimedi disponibili secondo il diritto italiano contemplan la possibilità di sospendere la prestazione temporaneamente impossibile ovvero la possibilità di richiedere alla controparte la rinegoziazione del contratto o, ancora, risolvere il medesimo vincolo contrattuale. Naturalmente i presupposti di ciascuno dei citati rimedi debbono essere accertati caso per caso, alla luce delle circostanze di fatto.

2. Come gestire la locazione degli immobili in cui si svolge l'attività?

Suggeriamo di verificare se i contratti di locazione disciplinano l'ipotesi di sospensione dell'attività per causa di forza maggiore. In assenza di specifiche previsioni sul tema, potrebbe trovare applicazione la disciplina generale in tema di impossibilità sopravvenuta. Suggeriamo inoltre di avvisare per iscritto il locatore in merito alla sospensione dell'attività. Anche in questo caso si potrebbe valutare la possibilità di richiedere alla controparte la rinegoziazione del contratto.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

3. In merito ai contratti commerciali, un cliente chiede i danni per il ritardo nelle consegne. I ritardi derivano dalla decisione di chiudere lo stabilimento produttivo fino al 25 marzo, a causa di casi di Coronavirus tra i dipendenti. E' legittima la richiesta di risarcimento?

Per verificare la fondatezza della richiesta occorre verificare le previsioni contrattuali, in particolare l'esistenza di clausole in tema di forza maggiore. In assenza di previsioni sul tema, si potrebbe invocare un'impossibilità temporanea di eseguire la prestazione, ai sensi dell'art. 1256 c.c., nel caso in cui si possa dimostrare che la chiusura dello stabilimento era inevitabile.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Assicurazione

Le recenti prescrizioni introdotte dal **DPCM 11 marzo 2020** con specifico riguardo alle attività commerciali al dettaglio e operanti nel settore della ristorazione, alle attività operanti nel settore sportivo e culturale, e le disposizioni di quarantena obbligatoria per coloro che siano risultati affetti da COVID-19 hanno determinato o potranno determinare (per i settori non impattati dal DPCM) sospensioni e/o interruzioni delle attività produttive, con rilevanti conseguenze in termini di capacità produttiva delle aziende interessate.

Nell'attesa che i contributi a sussidio della economia emanati dalle competenti autorità per l'intero territorio nazionale divengano disponibili, è indubbiamente demandato alle singole aziende l'onere di affrontare e gestire le considerevoli conseguenze economiche e finanziarie a cui sono o saranno esposte in conseguenza di (possibili e ulteriori) provvedimenti di chiusura obbligatoria delle attività (es. nel settore manifatturiero) e misure restrittive imposte dalle autorità.

In tale contesto, un significativo contributo alla gestione delle criticità determinate, sul piano produttivo, dalla situazione emergenziale del COVID-19 può arrivare dal settore assicurativo, sia in forza di coperture assicurative eventualmente già stipulate dalle aziende a tutela delle attività produttive che potrebbero già includere forme di indennizzo per casi quali quelli che l'intero tessuto produttivo italiano sta affrontando, sia di nuove forme di garanzie sviluppate, a tempi record, da alcune compagnie di assicurazioni operanti nel territorio nazionale.

L'azienda dovrà verificare, in primo luogo, se l'eventuale polizza già stipulata a copertura di potenziali perdite economiche conseguente ad eventi che impattano sulla capacità produttiva dell'impresa ricomprenda o meno tra gli eventi di rischio assicurati anche la "pandemia".

Da un'analisi condotta sulla maggior parte delle polizze di assicurazione attualmente disponibili sul mercato (e.g. polizze commercio e servizi) è risultato che le soluzioni assicurative previste per piccole e medie imprese dei settori manifatturiero, commercio e servizi sono generalmente pensate per la copertura di rischi quali incendio e/o eventi atmosferici (e.g. alluvioni, inondazioni), sociopolitici ed altri eventi (quali terremoti). L'evento pandemico, invece, non risulta essere incluso, in genere, tra i rischi assicurati delle principali polizze attualmente in commercio (i.e., in commercio prima dell'emergenza COVID-19).

Un'attenta disamina delle polizze eventualmente già stipulate dall'azienda, al fine di verificare se l'evento pandemico possa o meno essere ritenuto ricompreso tra i rischi assicurati è, dunque, il primo passo da compiere per cercare di fronteggiare situazioni emergenziali quali quelle conseguenti a provvedimenti di chiusura o quarantena per aziende o parti di esse e limitazione dell'attività aziendale ovvero a provvedimenti di divieto di svolgere la propria attività per i soggetti che lavorano nell'azienda.

E' da escludere, invece, che l'azienda possa stipulare ora una polizza di assicurazione a copertura di un evento, quale quello della chiusura dell'attività produttiva in conseguenza di provvedimenti restrittivi dell'autorità per la pandemia da COVID-19, già verificatosi. In un caso siffatto, verrebbe a mancare, infatti, l'alea tipica del contratto di assicurazione che, ai sensi dell'art. 1882 c.c., si basa su un meccanismo per il quale l'assicurato trasferisce il rischio economico (l'alea) di un dato evento sull'assicuratore, il quale è in grado di sopportare tale rischio perché il calcolo delle probabilità (i.e. delle probabilità che l'evento si verifichi) gli permette di suddividere tra gli altri assicurati l'alea stessa ed anche di ottenere un vantaggio economico.

Qualora invece l'impresa non sia stata ancora destinataria di provvedimenti restrittivi, ma sia preoccupata che un siffatto provvedimento possa essere attuato e che da ciò possa derivare un'interruzione della produzione, potrebbe essere valutata l'attivazione di specifiche polizze assicurative (in alcuni casi sotto forma di estensione di coperture già eventualmente in essere), immesse sul mercato negli ultimi giorni da alcune compagnie di assicurazione

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aluti di Stato	Turismo e Spettacolo	

operanti nel territorio italiano, a copertura di perdite patrimoniali che potrebbero derivare da misure restrittive di chiusura totale dell'attività in conseguenza di un evento pandemico.

Per le imprese che siano titolari di polizze di assicurazione RCT/RCO e che operino in settori più direttamente esposti al rischio di contagio, si raccomanda altresì un'attenta valutazione delle condizioni di contrattuali di operatività delle dette coperture, anche in termini di obblighi di comunicazione all'assicuratore dell'eventuale "aggravamento del rischio", per il caso in cui l'evento pandemico sia già ricompreso tra gli eventi assicurati.

Infine, con riferimento alle polizze RC auto, si segnala che l'art. 125 del DPCM 17 marzo 2020 ha disposto la proroga:

- di ulteriori 15 giorni del termine di tolleranza alla scadenza del contratto di RC auto, entro cui l'impresa di assicurazione è tenuta a garantire la copertura. Il termine di tolleranza, quindi, sarà pari a 30 giorni;
- di ulteriori 60 giorni del termine per la formulazione dell'offerta o della motivata contestazione da parte dell'assicuratore, nei casi di sinistri in cui sia necessario l'intervento di un perito o del medico legale per valutare il danno. Le imprese di assicurazione avranno, quindi, un termine complessivo di 120 giorni per eseguire le attività suddette, a decorrere dalla ricezione della documentazione richiesta per la procedura di risarcimento dall'art. 148 del DLGS n. 209/2005 (Codice delle Assicurazioni Private; di seguito "CAP").

La proroga avrà efficacia fino al 31 luglio 2020.

Assicurazione Q&A

1. Posso tutelarmi dalle conseguenze della pandemia da COVID-19?

Non è possibile ora assicurarsi contro le conseguenze legate alla diffusione del COVID-19. Tuttavia, è consigliabile verificare se le polizze eventualmente già stipulate a copertura del mancato guadagno conseguente all'interruzione dell'attività produttiva includano già l'evento pandemico tra gli eventi assicurati. In alternativa, è possibile valutare l'attivazione di una delle polizze assicurative immesse sul mercato negli ultimi giorni da alcune compagnie di assicurazione operanti nel territorio italiano, a copertura di perdite patrimoniali che possono derivare da misure restrittive di chiusura totale dell'attività.

2. Di quali prestazioni potrei beneficiare nel caso in cui decidessi di sottoscrivere una polizza a copertura delle eventuali perdite patrimoniali conseguenti ad un provvedimento dell'autorità di interruzione dell'attività produttiva per l'emergenza COVID-19?

Le prestazioni possono variare da polizza a polizza. In ogni caso, tali nuove polizze ideate da alcune imprese di assicurazione per far fronte proprio alle emergenze economiche da COVID-19 prevedono, generalmente, il riconoscimento di una diaria di interruzione d'esercizio, per un periodo di tempo limitato contrattualmente previsto.

3. La sospensione del termine di pagamento dei premi assicurativi riguarda solo la RC Auto?

No, riguarda tutte le polizze di assicurazione, ramo vita e ramo danni, di cui all'art. 2 CAP.

Il DPCM 17 marzo 2020, infatti, non ha modificato le previsioni in tema di "sospensione di termini per versamenti assicurativi" introdotte dall'art. 7, comma 3 del DL 2 marzo 2020, n. 9, che devono quindi considerarsi ancora in vigore. Si rammenta che, ai sensi della norma citata, per le polizze di assicurazione con premi in scadenza nel periodo ricompreso tra il 21 febbraio 2020 ed il 30 aprile 2020, è possibile:

- posticiparne il pagamento ed effettuarlo in un'unica soluzione entro il mese successivo al termine del periodo di sospensione (i.e. 31 maggio 2020); oppure

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

- rateizzarne l'importo nel corso dell'anno 2020, secondo le modalità previste dal contratto o previo accordo con la compagnia assicurativa.
- La sospensione vale per tutte le polizze di assicurazione stipulate:
- da soggetti residenti o aventi sede legale nei Comuni di cui all'allegato 1 al DPCM del 1° marzo 2020 e, segnatamente, nei Comuni di Bertonico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini, per quanto riguarda la Regione Lombardia, e nel Comune di Vò per quanto riguarda la Regione Veneto;
- con imprese di assicurazione aventi sede legale in Italia, con succursali italiane di imprese di assicurazione aventi sede legale in Stati terzi, con imprese di assicurazione di altri Stati dell'Unione Europea operanti in Italia in regime di stabilimento o di libertà di prestazione di servizi.

Durante il periodo di sospensione, la copertura dei rischi e il pagamento dei sinistri è garantito dalle imprese di assicurazione, per gli eventi verificatisi nel detto periodo.

La norma non si applica ai nuovi contratti stipulati durante il periodo di sospensione e alle polizze con premi unici ricorrenti per i quali non sussiste l'obbligo di versamento.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Litigation

Contenzioso Civile

Il DL 17 marzo 2020, n. 18, in materia di **giustizia civile**, abroga gli artt. 1 e 2 del precedente DL 8 marzo 2020, n. 11 e fornisce un quadro normativo più chiaro che risolve anche alcuni dubbi interpretativi sorti immediatamente dopo l'emanazione del DL 8 marzo 2020, n. 11.

In considerazione di quanto sopra, le indicazioni del DL 8 marzo 2020, n. 11 e contenute nella prima *Release* del presente documento, devono intendersi definitivamente superate.

Le nuove misure.

Con il DL 17 marzo 2020, n. 18, è stata ridefinita la durata e la portata oggettiva di un **periodo "cuscinetto"** (più ampio del precedente) in forza del quale:

- dal **9 marzo 2020** al **15 aprile 2020** le udienze dei procedimenti civili pendenti presso tutti gli uffici giudiziari sono rinviate d'ufficio a data successiva al 15 aprile 2020;
- dal **9 marzo 2020** al **15 aprile 2020** è sospeso il decorso dei termini per il compimento di qualsiasi atto dei procedimenti civili.

Tale sospensione vale per **tutti i termini**, quali, in via esemplificativa, i termini per la proposizione degli atti introduttivi del giudizio e dei procedimenti esecutivi, i termini per le impugnazioni e i termini per l'adozione dei provvedimenti giudiziari.

Ove il decorso del termine abbia inizio durante il periodo "cuscinetto", l'inizio stesso è differito alla fine di detto periodo.

Quando il termine è computato a ritroso (es. per la costituzione in giudizio) e ricade, in tutto o in parte, nel periodo "cuscinetto", è differita l'udienza o l'attività da cui decorre il termine in modo da consentirne il rispetto;

- dal **9 marzo 2020** al **15 aprile 2020** è sospeso il decorso dei termini per lo svolgimento di qualunque attività nei procedimenti di mediazione (DLGS 28/2010), nei procedimenti di negoziazione assistita (DL 132/2014, conv. L 162/2014), nonché in tutti i procedimenti di ADR regolati dalle disposizioni vigenti.

Tale sospensione, tuttavia, opera solo con riferimento ai procedimenti di mediazione, negoziazione assistita e altri procedimenti di ADR quando i predetti procedimenti siano stati promossi entro il 9 marzo 2020 e quando costituiscono condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Sono inoltre sospesi i termini di durata massima dei medesimi procedimenti.

Fanno **eccezione** alla regola del rinvio d'ufficio e alla regola della sospensione dei termini procedurali, e quindi si svolgeranno regolarmente, una serie di procedimenti (che possiamo definire "**Prioritari e Indefettibili**"), per il cui elenco completo si rinvia al testo del [DL 17 marzo 2020, n. 18](#). A titolo esemplificativo, si indicano i procedimenti in materia di famiglia, filiazione e tutela dei diritti fondamentali della persona, nonché i "*procedimenti di cui agli articoli 283, 351 e 373 del codice di procedura civile* [ndr. procedimenti di sospensione dell'efficacia esecutiva delle sentenze oggetto di gravame] e, *in genere, tutti i procedimenti la cui ritardata trattazione può produrre grave pregiudizio alle parti. In quest'ultimo caso, la dichiarazione di urgenza è fatta dal capo dell'ufficio giudiziario o dal suo delegato in calce alla citazione o al ricorso, con decreto non impugnabile e, per le cause già iniziate, con provvedimento del giudice istruttore o del presidente del collegio, egualmente non impugnabile*".

Durante il periodo "cuscinetto", i capi degli uffici giudiziari sono chiamati ad adottare una serie di **ulteriori misure organizzative** valevoli per il periodo compreso fra il **16 aprile 2020** e il **30 giugno 2020**. A tal fine i capi degli uffici giudiziari possono disporre, ad esempio:

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

1. il **rinvio** delle udienze a data successiva al **30 giugno 2020** per tutti i procedimenti civili, ad eccezione dei procedimenti Prioritari e Indefettibili;
2. lo **svolgimento delle udienze civili mediante lo scambio e il deposito in telematico di note scritte** contenenti le sole istanze e conclusioni, e la successiva adozione fuori udienza del provvedimento del giudice. Questa misura è consentita solo per le udienze che ammettono solo la presenza dei difensori;
3. lo **svolgimento da remoto delle udienze civili**. Questa misura è consentita esclusivamente per le udienze che ammettono la presenza solo dei difensori e delle parti. In tali ipotesi, prima dell'udienza il giudice fa comunicare ai procuratori delle parti il giorno, l'ora e le modalità di collegamento (il quale, come chiarito da un [provvedimento](#) Ministero della Giustizia, dovrà avvenire con Skype for Business e Teams).

Per il periodo di efficacia delle misure organizzative che precludano la presentazione della domanda giudiziale, è sospesa la decorrenza dei termini di **prescrizione** e **decadenza** dei diritti che possono essere esercitati esclusivamente mediante il compimento delle attività precluse dalle misure di adozione emergenziale.

Con riguardo ai **procedimenti esecutivi**, trovano applicazione tutte le misure applicabili in generale ai "procedimenti civili".

Si segnala, peraltro, che l'art. 103, comma 6, del DL 17 marzo 2020, n. 18, rubricato "(Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza)" prevede che l'esecuzione dei provvedimenti di **rilascio degli immobili, anche ad uso non abitativo**, sia **sospesa** fino al 30 giugno 2020.

Quanto alla notificazione a mezzo posta di cui alla L 890/1982, l'art. 108, comma 1 del DL 17 marzo 2020, n. 18, dispone che a decorrere dal 17 marzo 2020 e sino al 30 giugno 2020, gli operatori postali eseguiranno la consegna delle raccomandate previo accertamento della presenza del destinatario (o di altro soggetto abilitato al ritiro) ed omessa la sottoscrizione di quest'ultimo (per avvenuta consegna), immettendo nella cassetta della corrispondenza dell'abitazione, dell'ufficio o dell'azienda, al piano, o in altro luogo, presso l'indirizzo indicato dal destinatario (o dal soggetto abilitato al ritiro) in occasione della verifica preventivamente eseguita. La sottoscrizione sui documenti di consegna da restituire al notificante è eseguita direttamente dall'operatore postale, il quale attesta anche la peculiare modalità di consegna eseguita.

Rispetto alle notifiche a mani la circolare del Ministero della Giustizia del 12 marzo 2020 ha disposto che il personale UNEP, prima di procedere alla notifica, possa richiedere all'Autorità sanitaria notizie in ordine allo stato di malattia o di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria o di isolamento sanitario del destinatario dell'atto o di suoi conviventi. Si tratta di una deroga espressa alla normativa privacy recepita nell'art. 14, comma 2, DL 9 marzo 2020, n. 14, a mente del quale "la comunicazione dei dati personali a soggetti pubblici e privati, diversi da quelli di cui al comma 1 (Enti Pubblici di ricerca in ambito sanitario), nonché la diffusione dei dati personali diversi da quelli di cui agli articoli 9 e 10 del regolamento (UE) 2016/679, è effettuata, nei casi in cui risulti indispensabile ai fini dello svolgimento delle attività connesse alla gestione dell'emergenza sanitaria in atto". Si tratta di una deroga insindacabile e temporanea connessa alla tutela del 'diritto alla salute pubblica' art. 32 Cost. ritenuto di rango superiore rispetto al diritto del singolo alla propria riservatezza (artt. 2, 3, 13, 14, 15 Cost., Cass., sentenza 27.5.1975 n. 2129).

Contenzioso Amministrativo

Con l'art. 84 del DL 17 marzo 2020, n. 18, sono state adottate nuove misure anche in materia di **giustizia amministrativa**.

In particolare:

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

1. dall'**8 marzo 2020** al **15 aprile 2020** valgono le seguenti misure (comma 1):
 - **sospensione** di tutti i **termini** relativi al processo amministrativo;
 - **rinvio d'ufficio** di tutte le **udienze** a data successiva;
 - sono decisi con decreto monocratico dal Presidente o dal Magistrato delegato i **procedimenti cautelari**, promossi o pendenti in tale lasso temporale;
 - la trattazione collegiale è rinviata ad una data immediatamente successiva al 15 aprile 2020.

Deroga (comma 2) prevista per il periodo tra il **6 aprile 2020** e il **15 aprile 2020**:

 - se ne fanno richiesta congiunta le parti costituite, è possibile far passare in decisione, senza discussione orale e sulla base degli atti depositati, le controversie già fissate per la trattazione, sia in udienza camerale che in udienza pubblica, nel predetto periodo.
2. Dal **16 aprile 2020** al **30 giugno 2020** valgono le seguenti regole derogatorie del Codice del Processo Amministrativo (comma 5):
 - tutte le controversie fissate per la trattazione, sia in udienza camerale sia in udienza pubblica, passano in decisione, senza discussione orale e sulla base degli atti depositati.
3. Dall'**8 marzo 2020** al **30 giugno 2020**:
 - è attribuito al Presidente il potere di disporre il rinvio delle udienze a data successiva al 30 giugno 2020, assicurandone comunque la trattazione con priorità anche mediante una ricalendarizzazione delle udienze, fatta eccezione per *"le udienze e camere di consiglio cautelari, elettorali e per le cause rispetto alle quali la ritardata trattazione potrebbe produrre grave pregiudizio alle parti"* (comma 4, lett. e);
 - i provvedimenti dei Presidenti che determinano la decadenza delle parti da facoltà processuali *"implicano la rimessione in termini delle parti stesse"*;
 - l'adozione di provvedimenti che impediscono l'esercizio di diritti *"costituisce causa di sospensione della **prescrizione** e della **decadenza**"*;
 - per i procedimenti "Legge Pinto" non si computerà il periodo dall'8 marzo 2020 al 30 giugno 2020.

Il comma 11 dell'art. 84, infine, dispone l'**abrogazione** dell'art. 3 del DL 11/2020 contenente le prime misure eccezionali adottate in materia di giustizia amministrativa.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

LITIGATION Q&A

1. Durante il periodo di sospensione che va dal 9 marzo al 15 aprile 2020, i procedimenti cautelari civili già pendenti sono rinviati d'ufficio? È possibile introdurre un nuovo procedimento cautelare?

Tra le eccezioni all'applicazione del regime di sospensione dei procedimenti e dei termini del processo civile, il DL 17 marzo 2020, n. 18, non fa espresso riferimento ai procedimenti cautelari civili in generale (citati, in realtà, solo con riferimento alla tutela dei diritti fondamentali della persona), ma a tutti i tutti i procedimenti la cui ritardata trattazione può produrre grave pregiudizio alle parti.

A questo riguardo, è stato previsto che la dichiarazione di urgenza rispetto ai procedimenti la cui ritardata trattazione può produrre grave pregiudizio alle parti sia fatta dal capo dell'ufficio giudiziario competente (o dal suo delegato) e, per le cause già iniziate, con provvedimento del giudice cui è assegnata la trattazione della causa.

Alla luce del DL 17 marzo 2020, n. 18, quindi, rispetto ai procedimenti cautelari civili in generale, non può considerarsi operare alcun automatismo e si suggerisce di effettuare una valutazione caso per caso del singolo procedimento.

2. Per il periodo sino al 30 giugno 2020 se le misure organizzative adottate dall'Ufficio Giudiziario impediscono la proposizione della domanda giudiziale, quali sono le conseguenze in tema di prescrizione e decadenza?

Nel caso in cui, durante il periodo di efficacia delle misure organizzative emergenziali adottate dai singoli Uffici Giudiziari, sia precluso presentare la domanda giudiziale, il DL 17 marzo 2020, n. 18 dispone la sospensione della decorrenza dei termini di prescrizione e decadenza. Ciò vale, tuttavia, solo con riferimento a quei diritti per i quali la decadenza e la prescrizione possono essere evitate esclusivamente mediante il compimento delle attività giudiziarie precluse dalle misure organizzative emergenziali medesime. Al contrario, in tutti i casi in cui la prescrizione e la decadenza possano essere interrotte mediante atti, giudiziali o stragiudiziali, che non siano preclusi dalle misure organizzative di urgenza, i regimi di decadenza e prescrizione restano invariati, in quanto non oggetto di sospensione.

3. È possibile, per il periodo sino al 30 giugno 2020, per la parte, partecipare da remoto alle udienze dinnanzi al giudice?

Lo svolgimento delle udienze civili da remoto, mediante l'ausilio dei programmi Skype for Business e Teams, può essere disposto dal singolo Ufficio Giudiziario solo con riferimento alle udienze che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori e dalle parti. Pertanto, la parte può partecipare da remoto, unitamente al proprio difensore, ad un'udienza che richiede la sua presenza. Per quanto attiene, invece, alle udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti, lo svolgimento dell'udienza può essere disposto solo mediante lo scambio e il deposito in telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni, e la successiva adozione fuori udienza del provvedimento del giudice.

Ordinanze / provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Societario

Riunioni societarie e approvazione del bilancio

Il Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18, pubblicato sulla G.U. Serie Generale, n. 70, in pari data con immediata entrata in vigore (il "**Decreto Legge**" o "**DL**"), prevede una serie di deroghe alla gestione degli adempimenti societari in materia di approvazione del bilancio di esercizio, nonché misure volte a facilitare le modalità di svolgimento delle riunioni societarie mediante mezzi elettronici.

Il DL prevede, all' art. 106, 1 co., che l'approvazione del bilancio di esercizio avvenga nel maggior termine di **180 giorni dalla chiusura dello stesso**. La norma costituisce una speciale deroga al dettato normativo degli artt. 2364, 2 co. e 2478-bis c.c. che prevedono il termine di 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio per l'assemblea annuale di bilancio, consentendone la dilazione solo in presenza di previsione statutaria ed al ricorrere di determinate circostanze.

Pertanto, nel caso di società che hanno chiuso l'esercizio al 31 dicembre 2019, l'assemblea ordinaria di approvazione del bilancio di esercizio si sarebbe dovuta tenere entro il 29 aprile 2020. Con l'emanazione del DL, la medesima assemblea si potrà tenere **entro il 28 giugno 2020**, senza che sia necessaria una preliminare riunione consiliare che deliberi in ordine al differimento dell'approvazione del bilancio, con indicazione delle esigenze relative alla struttura o al *business* della società che ne giustificano la dilazione.

In relazione alle **modalità di gestione delle riunioni societarie**, l'art. 106 del DL prevede espresse deroghe alle consuete modalità di svolgimento delle assemblee ordinarie e straordinarie, da ritenersi applicabili altresì, per analogia, alle riunioni consiliari, ed in particolare, al 2 co. prevede che nelle società per azioni, nelle società a responsabilità limitata e nelle società cooperative (oltre che in quelle in accomandita per azioni):

- le riunioni possano svolgersi **esclusivamente mediante mezzi di telecomunicazione (audio/video conferenza)**, a condizione che i partecipanti possano essere identificati, possano parteciparvi attivamente e siano messi in grado di esercitare il proprio diritto di voto;
- l'espressione di voto sia consentita anche in via elettronica, o per corrispondenza;
- **in deroga al c.c. ed alle eventuali previsioni statutarie, segretario verbalizzante e presidente della riunione** (oltre che il notaio, in caso di assemblea tenuta in forma straordinaria) **possano non trovarsi nel medesimo luogo**.

Per quanto riguarda le società a responsabilità limitata, inoltre, in deroga all'art. 2479, 4 co. c.c., la redazione del progetto di bilancio potrà svolgersi anche solo esclusivamente a mezzo di consultazione scritta, o per consenso espresso per iscritto.

Il decreto stabilisce che le deroghe trovino applicazione per le riunioni convocate entro il **31 luglio 2020** o comunque fino al perdurare dello stato di emergenza.

Practical Tips:

Luogo della riunione: anche in deroga ad eventuali previsioni statutarie, la riunione potrà svolgersi in qualsiasi luogo e non occorre che presidente e segretario siano presenti contestualmente nel medesimo luogo. In tal caso, la riunione potrà considerarsi tenuta nel luogo in cui si troverà il segretario eletto.

Avviso di convocazione: l'avviso dovrà contenere l'esplicito riferimento ai provvedimenti di pubblica sicurezza assunti dalle competenti Autorità per fronteggiare l'emergenza da COVID-19 e all' art. 106 del DL; l'avviso dovrà indicare il giorno e l'ora della riunione e le modalità di

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

partecipazione da remoto; potrebbe essere inserita una precisazione che indichi che la riunione si considererà tenuta nel luogo in cui si troverà il segretario eletto.

Riunione già convocate: nel caso in cui la riunione sia già stata formalmente convocata sarà possibile inviare un nuovo avviso di convocazione conforme alle disposizioni emergenziali sopra menzionate, che annulla e sostituisce la convocazione precedentemente inviata. In via alternativa, senza riconvocare la riunione e previo accordo dei destinatari dell'avviso, sarà possibile la partecipazione esclusivamente mediante mezzi elettronici; di tale circostanza dovrà essere fatta menzione nel verbale, unitamente ai riferimenti normativi di urgenza.

Riunioni totalitarie: la riunione totalitaria, fermi restando i *quorum* di legge, potrà svolgersi esclusivamente mediante mezzi di telecomunicazione; nel verbale dovranno essere richiamati i nuovi riferimenti normativi di urgenza e la riunione si considererà tenuta nel luogo in cui si trova il soggetto verbalizzante (segretario/notaio).

Redazione dei verbali: anche in conformità agli indirizzi espressi dal Notariato, il verbale della riunione svolta esclusivamente mediante mezzi elettronici potrà essere redatto successivamente (nella forma del cd. verbale non contestuale) e sottoscritto dal soggetto verbalizzante (segretario/notaio) e dal presidente della riunione.

Societario Q&A

1.E' possibile posticipare l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019?

Sì, il Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18 ha previsto che l'approvazione del bilancio di esercizio possa avvenire nel maggior termine di **180 giorni dalla chiusura dello stesso**.

2.E' possibile svolgere riunioni societarie interamente a distanza?

Sì, l'art. 106 del Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18 ha previsto la possibilità di svolgere le assemblee societarie esclusivamente mediante mezzi di telecomunicazione (audio/video conferenza). Inoltre, in deroga al codice civile ed alle eventuali previsioni statutarie, segretario e presidente della riunione (oltre che il notaio, in caso di assemblea tenuta in forma straordinaria) possono trovarsi in luoghi diversi.

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Aiuti di Stato

I governi degli Stati membri dell'UE hanno annunciato l'adozione di una serie di misure di sostegno (finanziario, fiscale, logistico, etc.) al fine di fronteggiare l'emergenza legata al COVID-19.

A seconda di come saranno strutturate, tali misure potrebbero costituire aiuti di Stato e richiedere un'attenta valutazione sulla base delle pertinenti norme UE e delle comunicazioni della Commissione europea (che ha appena preannunciato la pubblicazione di nuove linee guida nei prossimi giorni).

Le imprese interessate dalle misure di sostegno pubblico dovranno pertanto valutare se tali misure sono compatibili con le norme UE in materia di aiuti di stato (e, quindi, ammissibili).

In caso di violazione delle predette disposizioni, i beneficiari correrebbero infatti il rischio, magari quando sarà passata l'emergenza, di dovere rimborsare gli aiuti ricevuti (e i relativi interessi).

https://ec.europa.eu/competition/state_aid/what_is_new/covid_19.html

Ordinanze/provvedimenti	Labour	MSE	Privacy	231	Contrattualistica
Assicurazione	Litigation	Societario	Aiuti di Stato	Turismo e Spettacolo	

Turismo e Spettacolo

Misure a sostegno del settore turistico, culturale e artistico

Con il DL 17 marzo 2020 ("Decreto Cura Italia") sono state introdotte le seguenti disposizioni relative al **settore del turismo, della cultura e dell'arte**.

Innanzitutto, è stato esteso il diritto al rimborso da parte di coloro che non abbiano potuto godere di **soggiorni temporanei in strutture** a causa delle misure di contenimento del COVID-19.

Inoltre, dal 17 marzo 2020, è previsto il diritto al rimborso per i **biglietti per spettacoli di qualsiasi natura, nonché di ingresso ai musei e ad altri luoghi culturali** di cui non si è potuto usufruire a causa dell'adozione delle misure di contenimento.

In entrambi i casi, occorrerà presentare **un'istanza di rimborso al venditore** entro 30 giorni dal 17 marzo 2020, allegando, rispettivamente, la documentazione relativa alla prenotazione del soggiorno o il titolo di acquisto del biglietto.

Il gestore della struttura dovrà emettere il rimborso integrale dell'importo pagato o all'emissione di un voucher di pari importo da utilizzare entro un anno dalla data di emissione entro i successivi 15 giorni successivi alla data di ricevimento dell'istanza. Allo stesso modo, il venditore del biglietto di spettacoli, ingresso a musei e altri luoghi culturali dovrà, entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, emettere un voucher di importo equivalente a quello del biglietto, da utilizzare entro un anno dalla sua emissione.

In aggiunta, il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo ("MiBACT") ha **istituito due Fondi per le emergenze**, con una dotazione complessiva di 130 milioni di euro per il 2020, al fine di sostenere il settore dello spettacolo, del cinema e dell'audiovisivo. Tali risorse saranno ripartite con le modalità che saranno successivamente comunicate dallo stesso MiBACT.

Infine, per far fronte agli impatti negativi delle misure di contenimento sugli operatori del settore della cultura, il Decreto "Cura Italia" ha previsto che la quota relativa ai compensi incassati nel 2019 per le riproduzioni private di fonogrammi e videogrammi (pari al 10% di tutti i compensi calcolati prima delle ripartizioni effettuate dalla SIAE), **sarà destinata al sostegno degli autori, artisti, interpreti ed esecutori, e dei lavoratori autonomi che svolgono attività di riscossione dei diritti d'autore in base ad un contratto di mandato con rappresentanza con gli organismi di gestione collettiva**.

Con decreto del MiBACT, che sarà adottato entro 30 giorni dalla entrata in vigore della legge di conversione del Decreto "Cura Italia", saranno stabiliti i requisiti di accesso al beneficio, **che dovranno tenere conto, tra le altre cose, anche del reddito dei destinatari**.



Deloitte Legal

For any doubts on legal impact of COVID-19:

COVID-19 Task Force

e-mail: C19help@deloitte.it

website: [Coronavirus Legal Tips](#)

Ulteriori approfondimenti Deloitte

[Deloitte Insights](#)

[Deloitte 10 azioni che le imprese devono intraprendere per gestire un epidemia](#)

[Deloitte Combating covid 19 with resilience](#)

Deloitte. Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Legal jeans the Legal pratiche of Deloitte Touche Tohmatsu Limited member firms or their affiliates that provide legal services. For legal and regulatory reasons, not all member firms provide legal services. In Italy the legal practice is named Deloitte Legal – Società tra Avvocati a Responsabilità Limitata a socio unico.

This document contains general information only, which may not necessarily be comprehensive, true, accurate or up-to-date. The content of this document must not be regarded to as complete and by no means is it aimed at rendering any legal or professional advice or service. In this respect, we invite you to contact us for further enquiries before adopting any decision or action capable of affecting the finances or the business of any entity. Under no circumstance shall Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms or their related entities be held as liable for the damages suffered by third parties due to actions taken or omitted on the basis of this document, or due to inappropriate reliance however placed on it.