



COVID-19

FAQ MLPS

Certifico S.r.l. IT | Rev. 1.0 2020

ID 10716 | 22.05.2020

CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

[Durante il periodo emergenziale, i datori di lavoro possono prorogare o rinnovare un contratto a termine in assenza delle condizioni e oltre i termini previsti dagli articoli 19 e 21 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015?](#)

Sì, ai sensi dell'art. 93 del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, per far fronte al riavvio delle attività a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle causali prescritte dall'art. 19 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015.

La durata di eventuali rapporti di lavoro a termine, prorogati o rinnovati in base a tale disposizione, non potrà eccedere la data del 30 agosto 2020.

SMART WORKING

[Nella comunicazione "massiva" semplificata adottata per la situazione emergenziale, i datori di lavoro del settore privato devono indicare la fine del periodo di svolgimento della prestazione in modalità smart working?](#)

Sì, ai sensi dell'art. 90 del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i datori di lavoro del settore privato devono comunicare al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito.

Nel caso di comunicazioni già inviate, ciò può essere eseguito modificando lo stesso file utilizzato per la comunicazione "massiva semplificata", qualora fosse stata utilizzata tale modalità di comunicazione, oppure procedendo con una comunicazione "massiva" o singola di modifica, qualora fosse stata utilizzata la procedura già disponibile prima dell'insorgere della pandemia.

FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

[In questo periodo di emergenza da COVID-19, in considerazione delle difficoltà operative determinate dalle misure di contenimento, è possibile posticipare tutta la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro o solo l'aggiornamento?](#)

In considerazione della situazione eccezionale, caratterizzata dalle misure di contenimento per evitare e prevenire il contagio da COVID-19, in coerenza con il principio introdotto dall'articolo 103, comma 2, del [Decreto-legge n. 18 del 2020](#), si ritiene che nel caso in cui non sia possibile, temporaneamente, effettuare l'aggiornamento previsto si possa ugualmente proseguire lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Diversamente, per quanto riguarda la formazione da svolgere ex novo (ad esempio in caso di assunzione di nuovo personale, o nel caso di cambio di mansione, ovvero ancora nel caso dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro), si ritiene che la stessa non possa essere posticipata, ferma restando la possibilità di svolgere la formazione in videoconferenza se ne ricorrono i presupposti.

[Nel caso in cui non sia possibile svolgere l'attività formativa in videoconferenza o nel caso in cui debba essere svolta la parte pratica dei corsi di formazione è possibile erogare la formazione in presenza?](#)

In considerazione della situazione eccezionale, le modalità di erogazione della formazione a distanza rimangono da preferire.

Tuttavia, si ritiene possibile erogare formazione in presenza, inclusa la parte pratica dei corsi, se le condizioni logistiche ed organizzative adottate dal soggetto responsabile delle attività formative siano in grado di assicurare il pieno rispetto di tutte le misure di prevenzione e contenimento del contagio individuate per la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In questo periodo di emergenza da COVID-19, in considerazione delle difficoltà operative determinate dalle misure di contenimento, in caso di impossibilità a effettuare l'aggiornamento della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è possibile proseguire lo svolgimento dell'attività lavorativa? Inoltre, al fine di poter ugualmente svolgere la formazione prevista, è possibile utilizzare modalità di formazione a distanza invece che in aula?

In considerazione della situazione eccezionale, caratterizzata dalle misure di contenimento per evitare e prevenire il contagio da COVID-19, in coerenza con il principio introdotto dall'articolo 103, comma 2, del [Decreto-legge n. 18 del 2020](#) si ritiene che la mancata effettuazione dell'aggiornamento non preclude lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Fermo restando, naturalmente, l'obbligo di completare l'aggiornamento immediatamente dopo la fase emergenziale.

Inoltre, al fine di contemperare l'esigenza del contenimento delle attività con il necessario aggiornamento delle competenze in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si ritiene ammissibile, in via temporanea, lo svolgimento delle attività formative in videoconferenza esclusivamente con modalità sincrona, ad esclusione della parte pratica dei corsi, in modo da garantire la verifica delle presenze dei soggetti da formare e la piena interazione tra questi ultimi e i docenti (ad esempio assicurando la condivisione del materiale didattico, la possibilità di formulare domande, etc.).

VERIFICHE PERIODICHE

In considerazione delle misure di contenimento adottate per la gestione dell'emergenza sanitaria, è possibile differire l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 103, comma 2, del [Decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020](#)?

No. Il principio contenuto all'articolo 103, comma 2, del [Decreto-legge n. 18 del 2020](#) non può essere esteso alle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro di cui all'articolo 71, comma 11, del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Infatti, la disposizione introdotta in via eccezionale dal predetto articolo 103, comma 2, non contempla anche gli atti relativi ad attività di verifica rilasciati da soggetti privati. E ciò anche al fine di scongiurare che la mancata effettuazione delle verifiche delle attrezzature di lavoro possa comportare la messa in pericolo di beni e di interessi di primaria importanza, come la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

GIOVANI ISCRITTI ALLE CASSE PROFESSIONALI

Ai fini dell'accesso all'indennità di cui all'art. 44 del d.l. n. 18/2020, il riferimento al reddito percepito nell'anno di imposta 2018 – introdotto con [Decreto Interministeriale 28 marzo 2020](#) – esclude i lavoratori autonomi e i professionisti iscritti agli enti di previdenza obbligatoria nel 2019 o nel 2020?

No. Il Decreto Interministeriale del 28 marzo 2020 (art. 1, comma 2) riconosce l'indennità di 600 Euro a coloro che: a) abbiano percepito, nell'anno di imposta 2018, un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro, al lordo dei canoni di locazione assoggettati a tassazione, la cui attività sia stata limitata a causa dei provvedimenti restrittivi adottati in conseguenza dell'emergenza epidemiologica; b) abbiano percepito, nell'anno di imposta 2018, un reddito complessivo tra 35.000 euro e 50.000 euro, al lordo dei canoni di

locazione assoggettati a tassazione, e abbiano ridotto, cessato o sospeso la loro attività autonoma o libero-professionale in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (ai sensi dell'art. 2 dello stesso decreto).

Il parametro reddituale in base al quale verificare la sussistenza del diritto alla richiamata indennità è rappresentato, dunque, dal "reddito complessivo" percepito per l'anno di imposta 2018; tale reddito può non coincidere, pertanto, con il solo reddito derivante dall'esercizio della professione. Ne consegue che l'indennità potrà essere riconosciuta anche in favore di quei lavoratori autonomi e professionisti che, in quanto iscritti agli enti previdenziali di appartenenza durante l'anno 2019 o nei primi mesi del 2020, non possano vantare per l'anno di imposta 2018 un reddito derivante dall'esercizio della professione; ciò a condizione che gli stessi abbiano percepito, in quello stesso anno, un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro, ovvero compreso tra i 35.000 e i 50.000 euro (in presenza, chiaramente, degli altri requisiti prescritti dalla legge).

Pertanto nulla osta alla concessione del beneficio anche ai neo iscritti che non abbiano maturato reddito professionale nel 2018, purché abbiano un reddito da lavoro complessivo entro i limiti indicati dal DI del 28 marzo 2020.

CASSA INTEGRAZIONE - CIRCOLARE N. 8 DELL'8 APRILE 2020

[Il riferimento al 17 marzo 2020, indicato nella circolare quale data ultima di assunzione dei lavoratori per i quali può essere riconosciuto il trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 19 del Decreto-legge n. 18/2020, trova applicazione anche per la cassa integrazione in deroga di cui all'articolo 22 del medesimo Decreto-legge n. 18/2020?](#)

Sì. Ai sensi dell'articolo 41, comma 2, del Decreto-legge n. 23/2020, la cassa integrazione in deroga di cui all'articolo 22 del [Decreto-legge n. 18 del 2020](#) si applica anche ai lavoratori assunti tra il 24 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020.

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

Sì. In questo caso per semplificarne la presentazione, l'istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dovrà essere accompagnata da un unico accordo sindacale, che si riferisca a tutte le unità produttive considerate nell'istanza. L'accordo sindacale viene trasmesso alla Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e, unitamente all'istanza di autorizzazione al trattamento, alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione secondo le modalità già descritte nella Circolare ministeriale n. 8 dell'8 aprile 2020.

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

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

[In caso di tirocinio sospeso in conseguenza della sospensione dell'attività produttiva a seguito dell'emanazione dei provvedimenti contenenti le misure di contenimento del contagio, la durata del tirocinio è prorogata? Entro quando devono essere effettuate le comunicazioni?](#)

Se la scadenza del tirocinio cade nel periodo di sospensione dell'attività produttiva, lo stesso si intende prorogato e la durata originariamente prevista si intende prolungata per il periodo residuo non effettuato a causa della sospensione.

La comunicazione di proroga, prevista dall'articolo 4-bis del Decreto legislativo n. 181/2000, va effettuata entro 5 giorni dalla data di ripresa dell'attività produttiva dell'azienda presso la quale il tirocinio era svolto, ovvero entro 5 giorni dalla data di ripresa del tirocinio ove non coincidente con la data di ripresa dell'attività produttiva.

[L'assenza dei lavoratori dovuta al rispetto dei provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche se adottati dai Presidenti delle Regioni interessate, può essere equiparata alla malattia?](#)

Sì. In caso di lavoratori che non abbiano potuto assicurare la regolare presenza per il rispetto di provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche quando siano stati adottati dai Presidenti delle Regioni interessate dal contagio, l'assenza dei medesimi è equiparata a malattia, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto, in applicazione del principio contenuto all'articolo 26, comma 1, del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e senza necessità di produrre certificazione medica.

LAVORATORI DISABILI E ASSISTENZA A SOGGETTI DISABILI

[Di quanti giorni di permesso della legge n. 104/1992 dispongo nei mesi di marzo e aprile?](#)

I giorni di permesso sono estesi a 18 totali per marzo e aprile 2020: ai 3 giorni normalmente fruibili ogni mese, si aggiungono ulteriori 12 giorni complessivi che potranno essere utilizzati liberamente nell'arco dei due mesi di marzo e aprile, senza vincoli e scadenze rigide.

Le modalità per la richiesta e l'utilizzo di questi permessi rimangono quelle di sempre: quindi è possibile anche la fruizione frazionata ad ore, purchè entro il 30 aprile.

Per il personale sanitario (sia del comparto pubblico che privato) l'estensione dei permessi è possibile solo compatibilmente con le esigenze organizzative dettate dall'emergenza.

L'estensione dei permessi è concessa anche ai lavoratori disabili (art. 33, comma 6, legge n. 104/1992)?

Sì. L'estensione dei permessi è prevista per:

- i lavoratori pubblici e privati che assistono una persona con disabilità (art. 33, comma 3, legge 104/1992);
- i lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta una disabilità grave (art. 33, comma 6, legge 104/1992).

[Sono un lavoratore dipendente con disabilità grave \(articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992\), posso restare a casa dal lavoro?](#)

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 possono assentarsi dal servizio.

Tale assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista del trattamento giuridico ed economico, ai periodi di assenza per ricovero ospedaliero o per quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del comporta.

[Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?](#)

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati, in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge n. 104 del 1992, possono assentarsi dal servizio. Non è necessaria la certificazione di disabilità con connotazione di gravità. Questa assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista giuridico ed economico, al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del comporta.

[Sono un lavoratore dipendente cui è riconosciuta la disabilità grave \(articolo 3, comma 3, legge 104/1992\) posso chiedere di lavorare con modalità agile \(smart working\)?](#)

Sì. Fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, disabili gravi o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale. Nello stesso periodo, 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.

Fonte: MLPS

Collegati

[D.P.C.M. 26 Aprile 2020](#)

[Decreto Ministeriale 05 Maggio 2020](#)

[Certifico | Sezione Covid-19](#)

[Protocollo condiviso misure Covid-19 negli ambienti di lavoro | 24.04.2020](#)

[Protocollo Sicurezza luoghi di lavoro Covid-19](#)

[Rischio biologico Coronavirus | Titolo X D.Lgs. 81/08](#)

[Linee guida sulla sicurezza nel trasporto e nella logistica](#)

[Ministero dei trasporti: nessuna limitazione transito merci | DPCM 8 Marzo 2020](#)

[DPCM 11 marzo 2020](#)

[Comunicazione sospensione attività lavorativa | DPCM 11 Marzo 2020](#)

[DPCM 9 Marzo 2020](#)

[DPCM 9 marzo: Sintesi misure Zona protetta](#)

[DPCM 9 Marzo 2020: autodichiarazione spostamento persone fisiche](#)

[DPCM 9 Marzo 2020: dichiarazione spostamento Datore di Lavoro](#)

[DPCM 8 Marzo 2020](#)

[Nuovo Coronavirus: fonti di informazione](#)

[Il Rischio biologico lavoro: quadro normativo](#)

[D.P.C.M. 1 marzo 2020](#)

[Raccomandazioni MLPS 2009: pandemia influenzale luoghi di lavoro](#)

[Coronavirus: Garante Privacy e raccolta dei dati Lavoratori](#)

Matrice Revisioni

Rev.	Data	Oggetto
1.0	22.05.2020	Aggiornamento MLPS
0.0	06.05.2020	---

Note Documento e legali

Certifico Srl - IT | Rev. 1.0 2020

©Copia autorizzata Abbonati

ID 10716 | 21.05.2020

Permalink: <https://www.certifico.com/id/10716>

[Policy](#)

