

Aprile 2020

# Circolare per la

in materia di lavoro  
e previdenza



## 1. Le novità del mese in pillole

---

Le novità di aprile in pillole pag 2

## 2. L'informazione pratica per le piccole e medie imprese

---

Istruzioni INPS in materia di integrazioni salariali COVID-19 pag 6

*Bonus baby sitting* COVID-19 pag 9

*Bonus* 100 euro per i lavoratori dipendenti pag 13

Congedo straordinario e permessi legge 104 "COVID-19" pag 15

Sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e *bonus* asilo nido 2020 pag 21

## 3. Gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro

---

Attività di *delivery* ed emergenza COVID-19 pag 23

## 4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

---

Convenzione bancaria ABI per l'anticipo di CIGO e CIG in deroga pag 38

**A tutti i  
DATORI DI LAVORO  
LL.SS.**

**Le novità di aprile in pillole**

**INPS - SEMPLIFICAZIONE MODELLO SR41**

L'INPS, con il Messaggio 6.4.2020 n. 1508, ha fornito indicazioni sulla semplificazione delle modalità di gestione e compilazione del modello "IG Str Aut" (cod. "SR41") contenente i dati per il pagamento diretto ai lavoratori delle integrazioni salariali (ordinarie, straordinarie, FIS, Fondi e deroga).

In considerazione dell'attuale fase emergenziale, caratterizzata dalle restrizioni di mobilità dei cittadini, è stato eliminato l'obbligo di sottoscrizione del modello cartaceo da parte del lavoratore beneficiario. Di conseguenza, le condizioni soggettive oggetto di dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore, contenute nel Quadro G del modello cartaceo dell'"SR41", non saranno più autocertificate, ma verranno controllate d'ufficio in modo automatico, attraverso la verifica dei dati presenti negli archivi informatici dell'INPS. Non è più necessaria nemmeno la compilazione dei modelli "SR163" e "SR185" per la riscossione delle prestazioni.

Nella compilazione del modello "SR41" è stato tolto l'obbligo di compilazione dei dati relativi allo stato civile e titolo di studio (Quadro A), partecipazione a lavori socialmente utili ed eventuali periodi effettuati (Quadro B).

È, invece, stato previsto l'obbligo dell'indicazione nel modello del numero di autorizzazione comunicato dall'INPS, che consente l'abbinamento automatico del *file* "SR41" alla medesima autorizzazione, al fine di automatizzare le successive fasi di lavorazione in carico alle Strutture territoriali.

Infine, un'altra importante novità introdotta e già operativa è quella di consentire l'invio di flussi relativi a periodi più ampi di una singola mensilità, al fine di ridurre il numero di *file* "SR41" da trasmettere.

**INPS - ESTENSIONE CIGO PER COVID-19**

Il DL 23/2020 ha esteso la platea dei beneficiari cui si applicano le disposizioni in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale, assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga per COVID-19 (ex artt. 19 e 22 del DL 18/2020).

Pertanto, le prestazioni di cassa integrazione salariale ordinaria, di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga con causale "COVID-19 nazionale", si applicano anche ai lavoratori assunti dal 24.2.2020 al 17.3.2020.

L'INPS con messaggio 14.4.2020 n. 1607, ha chiarito che le aziende che hanno già trasmesso domanda di accesso alle prestazioni con causale "COVID-19 nazionale", possono inviare una domanda integrativa, con la medesima causale e per il medesimo periodo originariamente richiesto, con riferimento ai lavoratori che in precedenza non rientravano nel novero dei possibili beneficiari della prestazione.

**INPS - ESTENSIONE CIGO PER COVID-19**

La domanda integrativa, inoltre, deve riguardare lavoratori in forza presso la stessa unità produttiva oggetto della originaria istanza. Con riferimento alle domande integrative di assegno ordinario, si precisa che, per consentirne la corretta gestione, nel campo note dovrà essere indicato il protocollo della domanda integrativa. Il termine di scadenza della trasmissione delle domande integrative è fissato alla fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e decorre dalla data di pubblicazione del messaggio.

**INPS - FONDO DI GARANZIA DEL TFR**

Con messaggio 15.4.2020 n. 1627, l'INPS ha fornito chiarimenti in materia di documentazione da allegare alla domanda di intervento del Fondo di garanzia del TFR e dei crediti di lavoro.

L'Istituto ha chiarito che ai fini dell'istruttoria della domanda, la corrispondenza all'originale della copia del titolo esecutivo, allegata alla domanda stessa, sulla base del quale è stata tentata l'esecuzione forzata nei confronti del datore di lavoro, può essere asseverata anche dal legale che ha patrocinato il lavoratore.

Con riferimento alla documentazione da allegare alla domanda di intervento del Fondo di Garanzia presentata dai cessionari del credito per TFR del lavoratore, si precisa che nella domanda telematica è già presente la dichiarazione relativa al fatto che non sono in corso altre azioni di recupero del credito.

Di conseguenza, il modulo "SR131" non deve essere allegato nel caso in cui il cessionario sia stato ammesso allo stato passivo. Rimane la necessità di allegare detto modulo "SR131" nei casi in cui il provvedimento di ammissione al passivo fallimentare del cessionario o del lavoratore non individui in maniera chiara ed inequivocabile la quota di TFR spettante allo stesso cessionario.

È stato, inoltre, precisato che al fine di garantire a tutti i beneficiari di riscuotere più agevolmente le prestazioni liquidate, qualora il termine di 60 giorni previsto dalla convenzione per l'esecuzione dei bonifici scada durante il periodo dello stato di emergenza sanitaria COVID-19, le Strutture territoriali, d'intesa con la filiale della banca convenzionata, prorogano il predetto termine fino alla data di cessazione dell'emergenza stessa.

**INPS - SGRAVIO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA**

L'INPS, con la circ. 15.4.2020 n. 53, ha fornito le istruzioni operative per la fruizione dello sgravio contributivo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato di donne vittime di violenza di genere da parte delle cooperative sociali.

L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate nell'anno 2018 ed è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro per un importo massimo di 350,00 euro mensili dalla data di assunzione fino al periodo di paga di novembre 2020.

I datori di lavoro interessati devono inoltrare all'INPS domanda di ammissione con il modello "Do.Vi".

**INPS - VALIDITÀ FORMULARI A1**

L'INPS, con il messaggio 15.4.2020 n. 1633, ha chiarito che i formulari A1 con scadenza nel periodo tra il 31.1.2020 e il 31.7.2020, nel caso in cui il lavoratore distaccato fosse costretto a rimanere nel paese ospitante, sono validi fino al termine dello stato di emergenza anche senza richiesta esplicita di deroga.

**INPS - PRESTAZIONI DI MALATTIA, MATERNITÀ/PATERNITÀ E TUBERCOLOSI**

Con la circ. 20.4.2020 n. 55, l'INPS ha comunicato gli importi giornalieri dei limiti minimi di retribuzione validi per l'anno 2020 per la determinazione delle prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi.

In relazione alla variazione dell'indice ISTAT, pari allo 0,5%, l'INPS ha elencato gli importi in questione per le seguenti categorie:

- lavoratori soci di società ed enti cooperativi di cui all'art. 4 del DPR 602/70;
- lavoratori agricoli a tempo determinato;
- compartecipanti familiari e piccoli coloni;
- lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari;
- lavoratori italiani e stranieri addetti ai servizi domestici e familiari;
- lavoratori autonomi commercianti, artigiani, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne.

Con l'occasione, sono stati comunicati i valori da prendere a riferimento, nell'anno in corso, per la determinazione, tra le altre, delle prestazioni economiche di maternità, congedo parentale, indennità di malattia e per degenza ospedaliera, ANF per i lavoratori iscritti alla Gestione separata, nonché l'indennità economica e accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di disabili in situazione di gravità.

**AGENZIA DELLE ENTRATE - RISPOSTE IN MERITO AL DL 23/2020**

Con circ. 13.4.2020 n. 9/E, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in materia fiscale a seguito della pubblicazione del DL 23/2020 (c.d. "decreto liquidità").

Nello specifico, i quesiti riguardano le seguenti tematiche:

- sospensione dei versamenti tributari;
- proroga sospensione ritenute su redditi di lavoro autonomo e provvigioni;
- calcolo degli acconti IRPEF, IRES e IRAP;
- rimessione in termini per i versamenti nei confronti delle pubbliche amministrazioni;
- termini di consegna e di trasmissione telematica della CU 2020;
- proroga dei certificati in materia di appalti emessi dall'Agenzia delle Entrate;
- termini agevolazioni prima casa;
- assistenza fiscale a distanza;

**AGENZIA DELLE ENTRATE - RISPOSTE IN MERITO AL DL 23/2020**

- semplificazioni per il versamento dell'imposta di bollo sulle fatture elettroniche;
- trattamento fiscale della cessione gratuita di farmaci ad uso compassionevole;
- processo tributario;
- credito d'imposta per le spese di sanificazione e per l'acquisto di dispositivi di protezione nei luoghi di lavoro.

**FSBA - RIEPILOGO PROCEDURE DI GESTIONE DELLE DOMANDE**

Il Fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'artigianato (FSBA), in data 15.4.2020, ha pubblicato sul proprio sito le procedure di presentazione delle domande COVID-19 sul Sistema SINAWEB. Attualmente, il sistema consente la presentazione delle domande COVID-19 relative al periodo 23.2.2020 - 25.4.2020, fino al 31.5.2020. Le domande COVID-19 presentate fino al 31.3.2020 sono automaticamente prorogate da sistema al 25.4.2020.

Il Fondo ha precisato che tale variazione è recepita dal sistema a partire dal 2.4.2020 e riguarda le domande in stato di "salvata e protocollata". In caso di sospensione di lavoratori non inclusi nella domanda originale, gli stessi possono essere inseriti nella precedente domanda, se la rendicontazione delle assenze non risultasse ancora validata, in tal caso si deve procedere con l'inserimento di una nuova domanda.

Possono essere presentate domande anche senza regolarità contributiva. Le aziende devono comunque regolarizzare la posizione contributiva; l'importo è rateizzabile per 36 mesi a partire da gennaio 2021 (nel frattempo le prestazioni possono essere erogate). L'impresa è invitata a comunicare attraverso la procedura informatica se procederà alla regolarizzazione contributiva in un unico versamento oppure in modalità rateizzata. Se l'azienda è di nuova costituzione, la regolarità decorre dalla competenza di assunzione del primo lavoratore.

I lavoratori inclusi nella domanda devono essere stati assunti prima del 17.3.2020; in caso di sospensione di lavoratori non inclusi nella domanda originale, gli stessi possono essere inseriti nella precedente domanda, se la rendicontazione delle assenze non risultasse ancora validata, in tal caso si deve procedere con l'inserimento di una nuova domanda.

**CASSACOLF - PRESTAZIONI COVID-19**

La Cassacolf ha previsto l'erogazione di indennità a favore dei lavoratori domestici che abbiano contratto il Coronavirus, pari a 40,00 euro per ogni notte di ricovero presso strutture pubbliche per il trattamento del virus per un periodo non superiore a 50 giorni all'anno e di 40,00 euro per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio in caso di isolamento domiciliare per un periodo non superiore a 14 giorni all'anno.

Per avere diritto all'indennità è necessario che il referto del tampone, rilasciato dalle Autorità competenti, attesti la positività al virus COVID-19.

***Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.***

**A tutti i  
DATORI DI LAVORO  
LL.SS.**

## Istruzioni INPS in materia di integrazioni salariali COVID-19

*In data 28.3.2020, l'INPS è intervenuto con la circ. 47/2020, fornendo indicazioni operative utili per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale ordinari e in deroga con causale "COVID-19", così come regolati dal DL 18/2020 (decreto "Cura Italia").*

Con la circ. 28.3.2020 n. 47, l'INPS ha fornito le prime istruzioni per consentire alle aziende l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale secondo le modalità speciali introdotte dagli artt. 19 - 22 del DL 18/2020 (decreto "Cura Italia") per far fronte ai danni economici causati dal diffondersi dell'epidemia COVID-19.

Nel dettaglio, le predette misure riguardano:

- la Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO);
- l'assegno ordinario;
- la Cassa integrazione in deroga.

### **MISURE SPECIALI PER CIGO E ASSEGNO ORDINARIO**

Per quanto concerne i trattamenti di Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) riconosciuti con le modalità agevolate dell'art. 19 del DL 18/2020, l'INPS ricorda che possono accedervi solo i datori di lavoro appartenenti al novero delle imprese indicate all'art. 10 del DLgs. 148/2015, che svolgono per lo più attività di carattere industriale.

Per quanto riguarda invece i dipendenti interessati dal trattamento di CIGO "speciale", nella circ. 47/2020 si evidenzia che l'art. 19 co. 8 del DL 18/2020 indica coloro che alla data del 23.2.2020 risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione.

Peraltro, ai fini della sussistenza di tale requisito, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c. e nel caso di un lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, va computato anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

Inoltre, l'INPS evidenzia che l'eventuale presenza di ferie pregresse non ancora fruite dai lavoratori interessati non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza di CIGO o assegno ordinario. Pertanto, nella domanda di CIGO non andrà indicato tale elemento informativo.

### **Durata del trattamento ordinario**

Un altro chiarimento importante riguarda la durata massima di 9 settimane (per il periodo compreso tra il 23.2.2020 e il 31.8.2020) del trattamento di CIGO disciplinato dal decreto “Cura Italia”.

Sul punto, si precisa che il trattamento in questione deroga sia al limite dei 24 mesi, ovvero dei 30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo nel quinquennio mobile, stabilito per la durata massima complessiva dei trattamenti dall’art. 4 del DLgs. 148/2015, sia al limite di 1/3 delle ore lavorabili di cui all’art. 12 co. 5 del medesimo DLgs. 148/2015.

Pertanto, chiarisce l’INPS, possono richiedere il trattamento di CIGO e di assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale” anche le aziende che hanno già raggiunto i predetti limiti.

### **Procedura sindacale “accelerata”**

Anche la procedura semplificata di informazione e consultazione sindacale richiesta in occasione della presentazione della domanda di CIGO dall’art. 19 co. 2 del DL 18/2020 è uno dei temi trattati dalla circ. 47/2020.

In sintesi, le aziende che trasmettono la domanda di CIGO sono dispensate dall’osservanza della procedura di informazione sindacale di cui all’art. 14 del DLgs. 148/2015. Restano fermi l’informazione, la consultazione e l’esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Di conseguenza, chiarisce l’INPS, all’atto della presentazione della domanda di concessione di CIGO e assegno ordinario, non occorrerà comunicare all’INPS l’effettuazione dei predetti adempimenti, e l’Istituto adotterà il provvedimento di autorizzazione se risulteranno rispettati tutti gli altri requisiti.

### **Erogazione della CIGO**

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l’azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell’INPS.

Sul punto, nella circ. 47/2020 si rende noto che in conseguenza della particolare situazione di emergenza, le aziende potranno chiedere il pagamento diretto senza l’obbligo di produrre la documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell’impresa. Analoga previsione vale anche per le richieste di assegno ordinario garantito dal Fondo di Integrazione salariale.

### **TRATTAMENTO ORDINARIO PER LE AZIENDE IN CIGS**

Un’ulteriore importante precisazione riguarda la possibilità di accesso alla CIGO ex art. 19 del DL 18/2020 per le aziende che, nel contempo:

- alla data del 23.2.2020 già fruiscono di un trattamento di CIGS;
- devono sospendere il relativo programma a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica.

In riferimento a tale ipotesi, disciplinata dall'art. 20 del DL 18/2020, l'INPS chiarisce che sono interessate solo le aziende in CIGS che rientrano anche nella disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, mentre, per quelle escluse (ad esempio, le aziende del commercio e le agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti), vi è comunque la possibilità di presentare domanda di Cassa integrazione in deroga.

### **CIG IN DEROGA**

L'art. 22 co. 1 del DL 18/2020 prevede, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che le Regioni e le Province autonome interessate possano riconoscere trattamenti di Cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a 9 settimane, con riferimento ai datori di lavoro:

- del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti;
- per i quali non trovano applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro.

Sul punto, l'INPS ribadisce che i datori di lavoro che hanno diritto di accedere alle prestazioni ordinarie (CIGO e assegno ordinario garantito dal FIS o dagli altri Fondi di solidarietà ex DLgs. 148/2015) dovranno richiedere la prestazione con causale "COVID-19 nazionale" alla propria gestione di appartenenza e non potranno accedere alle prestazioni in deroga.

Infine, in merito agli accordi sindacali previsti dall'art. 22 del DL 18/2020, si specifica che i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti sono esonerati dall'accordo, mentre per dimensioni aziendali maggiori, la CIG in deroga sarà autorizzata dalle Regioni e Province autonome previo accordo, raggiunto anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro.

Tale accordo si considererà altresì esperito con la finalizzazione della procedura semplificata di informazione, consultazione ed esame congiunto prevista dall'art. 19 del DL 18/2020.

La disposizione riconosce ai beneficiari dei trattamenti in argomento la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (ANF) ove spettanti.

***Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.***

**A tutti i  
DATORI DI LAVORO  
LL.SS.**

### **Bonus baby sitting COVID-19**

*Il DL 17.3.2020 n. 18 (c.d. "Cura Italia"), con gli artt. 23 e 25, ha introdotto, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, delle misure di sostegno a favore dei genitori lavoratori sotto forma di un bonus per i servizi di assistenza ai figli.*

*L'INPS, con la circ. 24.3.2020 n. 44 e i Messaggi 2.4.2020 n. 1465 e 15.4.2020 n. 1621, ha chiarito le modalità di fruizione del c.d. bonus "baby sitting".*

*Di seguito si riepiloga brevemente la normativa e le previsioni INPS per la fruizione del beneficio.*

#### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Le misure di sostegno ai lavoratori per fronteggiare le esigenze di assistenza ai figli a seguito della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado spettano:

- per le prestazioni rese dalla data di sospensione dei servizi scolastici, con effetto retroattivo a decorrere dal 5.3.2020;
- ai genitori di figli di età inferiore a 12 anni alla data del 5.3.2020, anche in caso di adozione e affidamento preadottivo;
- ai genitori di figli di età superiore a 12 anni in presenza di handicap in situazioni di gravità, purché i figli siano iscritti a scuole o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

#### **BENEFICIARI E MISURA**

L'art. 23 del DL 18/2020 prevede che il *bonus* per i servizi di *baby sitting* spetta, per un importo massimo di 600,00 euro per nucleo familiare, ai:

- lavoratori dipendenti del settore privato;
- lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS ex L. 335/95 in via esclusiva;
- lavoratori autonomi iscritti all'INPS (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri);
- lavoratori autonomi non iscritti all'INPS (secondo le previsioni delle rispettive casse di previdenza).

Il successivo articolo 25 aumenta tale importo fino ad un massimo di 1.000,00 euro per nucleo familiare per:

- i lavoratori dipendenti del settore sanitario (medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica, operatori sociosanitari);
- il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il *bonus* non spetta se:

- l'altro genitore è disoccupato o non lavoratore o se sta usufruendo di strumenti di sostegno del reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- se è stato richiesto il congedo COVID-19, rispetto al quale è alternativo.

Può, invece, essere richiesto anche nel caso di fruizione dei giorni di permesso retribuito per L. 104/92 come estesi dal decreto "Cura Italia" (12 giorni aggiuntivi da utilizzare nei mesi di marzo e aprile 2020).

### **MODALITÀ DI COMPILAZIONE DELLA DOMANDA**

Come da indicazioni della circ. 44/2020 e del Messaggio n. 1465/2020, la domanda del *bonus baby sitting* può essere presentata a partire dal 1.4.2020 mediante:

- Applicazione *web on line* disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) al seguente percorso: "Prestazioni e servizi" - "Tutti i servizi" - "Domande per Prestazioni a sostegno del reddito" - "Bonus servizi di baby sitting";
- *Contact center* integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile con tariffazione a carico dell'utenza chiamante);
- Patronati, attraverso i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Al momento della domanda on line vanno inseriti i dati anagrafici del richiedente, del minore per il quale si richiede il *bonus*, nonché dall'altro genitore.

Se la richiesta viene fatta per un soggetto di età superiore ai 12 anni va segnalata nella domanda la presenza di disabilità grave e va allegato il certificato di frequenza scolastica o di ospitalità presso il centro diurno assistenziale.

Il richiedente deve specificare la categoria lavorativa di appartenenza e dichiarare sotto la propria responsabilità di trovarsi nelle condizioni previste dal DL 18/2020, relativamente alla situazione lavorativa personale e dell'altro genitore.

### **EROGAZIONE DEL BONUS**

Il *bonus* è erogato mediante il libretto di famiglia di cui all'art. 54-bis della L. 50/2017 e, pertanto, il genitore beneficiario (utilizzatore) e il prestatore devono preliminarmente

registrarsi sulla piattaforma delle prestazioni occasionali, accessibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it):

- direttamente con l'utilizzo delle proprie credenziali (SPID, PIN dispositivo, CNS o Cie);
- avvalendosi dei servizi di *contact center* INPS;
- tramite intermediari di cui alla L. 12/79, o enti di patronato di cui alla L. 30.3.2001 n. 152.

Il genitore beneficiario dovrà procedere alla c.d. "appropriazione telematica" del *bonus* per l'acquisto dei servizi di *baby sitting*, entro e non oltre 15 giorni solari dalla ricevuta comunicazione di accoglimento della domanda tramite i canali telematici indicati nella domanda stessa (*sms*, indirizzo *e-mail* o PEC) che gli consentirà di visualizzare nel "portafoglio elettronico" l'importo concesso e di disporre per la remunerazione delle prestazioni lavorative.

Le prestazioni lavorative effettuate devono essere comunicate in procedura dopo il loro svolgimento attraverso la piattaforma telematica INPS o i servizi di *contact center* INPS e, al momento dell'inserimento, andrà indicata l'intenzione di usufruire del "*Bonus COVID-19*" per il pagamento della prestazione e si dovrà verificare che la procedura riporti correttamente i dati della domanda accolta e la tipologia di attività "Acquisto di servizi di *baby sitting* (DL 18/2020 - Misure COVID-19)".

Le prestazioni inserite entro il 3 del mese successivo a quello in cui si sono svolte andranno in pagamento il 15 del mese stesso, tramite accredito delle somme sullo strumento di pagamento indicato dal prestatore all'atto della registrazione (IBAN, bonifico domiciliato, ecc.).

Le prestazioni sono remunerate con titoli di valore pari a 10,00 euro l'ora (o suoi multipli), per cui l'importo richiesto a titolo di *bonus* deve essere pari a 10,00 euro o multipli di 10, fino al massimo previsto.

Il termine ultimo per l'inserimento delle prestazioni in procedura è fissato al 31 dicembre 2020.

L'INPS, infine, ha chiarito che, limitatamente al presente *bonus*, il prestatore di lavoro occasionale remunerato con il Libretto Famiglia potrà anche essere lo stesso soggetto con il quale l'utilizzatore abbia già in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato. In questo caso, l'utilizzatore potrà avvalersi del *bonus* per la remunerazione delle ore aggiuntive svolte dal medesimo lavoratore già assunto con mansioni di lavoro domestico e per l'assistenza e sorveglianza dei minori.

## RENDICONTAZIONE E MONITORAGGIO

Il DL 18/2020 ha stabilito un limite complessivo di spesa di 1.261,1 milioni di euro per i beneficiari di cui all'art. 23 e di 30 milioni di euro per i beneficiari di cui all'art. 25.

L'INPS provvederà al monitoraggio della spesa e, qualora emerga il superamento dei predetti limiti di spesa, procederà a ricevere le domande con riserva di ammissione e, solo in caso di ulteriori risorse disponibili, le domande potranno essere accolte e poste in pagamento.

***Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.***

**A tutti i  
DATORI DI LAVORO  
LL.SS.**

## **Bonus 100 euro per i lavoratori dipendenti**

*Il DL 18 del 17.3.2020 (c.d. "Cura Italia"), con l'art. 63, ha introdotto un bonus per i lavoratori dipendenti che hanno prestato servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo 2020.*

*L'Agenzia delle Entrate, con la circ. 3.4.2020 n. 8 e la ris. 9.4.2020 n. 18 ha chiarito le modalità di corresponsione del predetto bonus.*

*Di seguito si riepiloga brevemente la normativa e le modalità per la fruizione del beneficio.*

### **MISURA E BENEFICIARI**

Il decreto "Cura Italia" ha previsto (art. 63 del DL 18/2020) che:

- ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 co. 1 del TUIR;
- che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000,00 euro;
- spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100,00 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

Il *bonus* spetta anche a coloro che hanno prestato la propria attività lavorativa in trasferta presso clienti o in missioni o presso sedi secondarie dell'impresa, mentre non spetta ai dipendenti che hanno lavorato in modalità agile - *smart working*.

Ai fini della verifica dell'importo del reddito complessivo va considerato esclusivamente il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva IRPEF e non anche quello assoggettato a tassazione separata o ad imposta sostitutiva.

### **MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL BONUS AI LAVORATORI**

Il *bonus* è riconosciuto in automatico ai lavoratori dal datore di lavoro a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

La circ. 8/2020 al punto 4.1 ha previsto che al fine del calcolo complessivo dei giorni rilevanti ai fini dell'importo del *bonus* spettante rileva il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese e le ore lavorabili come contrattualmente presente.

Non devono essere considerate, nelle ore lavorate, le assenze per ferie, malattia e/o aspettativa senza retribuzione.

La successiva ris. n. 18/2020 ha previsto che, in alternativa al criterio orario, può essere utilizzato anche il rapporto tra i giorni di presenza in sede (indipendentemente dal numero di ore prestate) effettivamente lavorati nel mese di marzo e quelli lavorabili come previsto dal contratto collettivo.

Nel caso di rapporto di lavoro *part time*, il *bonus* non va rapportato sulla base della percentuale dell'orario di lavoro ma solo alle giornate di presenza, fino al massimo di 100,00 euro.

Se il lavoratore ha più contratti *part time* in essere, il premio sarà erogato dal sostituto d'imposta individuato dal lavoratore, che dovrà dichiarare al sostituto d'imposta i giorni di lavoro svolti presso la sede dell'altro datore di lavoro e i giorni lavorabili ai fini del calcolo della quota spettante.

Qualora il datore di lavoro che eroga il premio non sia lo stesso che ha rilasciato la CU dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore è tenuto a rilasciare un'autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000 in cui attesta l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente.

### **RECUPERO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO**

Con la ris. 17/2020, l'Agenzia delle Entrate, al fine di consentire ai sostituti d'imposta di recuperare in compensazione il premio erogato ai dipendenti, ha istituito i seguenti codici tributo:

- per il modello F24 il codice "1699" denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'art. 63 del DL 18/2020";
- per il modello F24 "enti pubblici" (F24 EP) il codice "169E" denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020".

Si ricorda, infine, che:

- i modelli F24 contenenti compensazioni devono essere presentati esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate;
- per il recupero in compensazione del presente *bonus* non serve la preventiva presentazione della dichiarazione da cui emerge il relativo credito.

***Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.***

**A tutti i  
DATORI DI LAVORO  
LL.SS.**

## Congedo straordinario e permessi legge 104 “COVID-19”

*L'art. 23 del DL 18/2020 (decreto “Cura Italia”), intervenendo nell'ambito dell'emergenza “COVID-19”, ha introdotto un congedo indennizzato per la cura dei minori durante il periodo di sospensione delle scuole di ogni ordine e grado, mentre il successivo art. 24 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'artt. 33 co. 3 e 6 della L. 5.2.1992 n. 104 di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.*

In merito è intervenuto l'INPS, dapprima con circ. 45/2020 e, successivamente, con il messaggio n. 1621/2020. Di seguito si riporta quanto chiarito dall'Istituto previdenziale.

### **CONGEDO SPECIALE COVID-19**

Il DL18/2020 ha previsto la possibilità di fruire, a partire dal 5.3.2020, di uno specifico congedo – congedo COVID-19 – per un periodo continuativo o frazionato, comunque non superiore a 15 giorni complessivi (frazionabili a giorni, ma non a ore), per il periodo di sospensione delle scuole di ogni ordine e grado.

La fruizione del congedo è riconosciuta

- alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare;
- per i figli di età non superiore ai 12 anni (il limite dei 12 anni di età non si applica in riferimento ai figli disabili in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale);
- a condizione che:
  - non sia stato richiesto il *bonus* alternativo per i servizi di baby-sitting;
  - nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
  - non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

Con il messaggio 15.4.2020 n. 1621, l'INPS ha precisato che sono in "stato di disoccupazione" i soggetti che rilasciano la DID e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti:

- non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo;
- sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR.

Fuori da queste ipotesi si è in presenza di un soggetto non lavoratore, vale a dire di un soggetto che non è in stato di disoccupazione e che non ha in essere alcun rapporto di lavoro, né di tipo subordinato né di tipo autonomo.

La possibilità di fruire del congedo COVID-19 è riconosciuta anche nei casi in cui la tutela del congedo parentale non sia più fruibile.

È riconosciuta la possibilità di fruire del congedo anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, sempre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni, senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa.

Ai genitori che fruiscono del congedo COVID-19 è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione.

Il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale.

I genitori lavoratori con figli di età fino ai 12 anni devono presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'Istituto, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale per i lavoratori dipendenti.

La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

Il congedo COVID-19 non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi, per un totale complessivo di 15 giorni. Pertanto, in presenza di domande presentate da genitori appartenenti allo stesso nucleo familiare per i medesimi giorni, si procederà ad accogliere quella presentata cronologicamente prima e a respingere le successive.

I genitori lavoratori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni devono, invece, presentare domanda di congedo COVID-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

I lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio, non dovranno presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, potendo proseguire l'astensione per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione, infatti, saranno considerati d'ufficio dall'Istituto come congedo COVID-19.

Il congedo COVID-19 è, inoltre, incompatibile:

- con la richiesta del *bonus* alternativo per i servizi di *baby sitting*;
- con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare;
- con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo dei c.d. "riposi per allattamento", fruiti per lo stesso figlio.

### **CONGEDO PER I GENITORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA E AUTONOMI ISCRITTI ALL'INPS**

Ai genitori richiedenti il congedo per figli fino ai 12 anni di età, sempre per un massimo di 15 giorni e nel solo periodo emergenziale, è riconosciuta un'indennità pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

Analogamente, ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS e sempre per i figli fino ai 12 anni di età, è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente.

I lavoratori iscritti alla Gestione Separata con figli minori di 3 anni e le lavoratrici autonome con figli minori di un anno, che vogliono fruire del congedo COVID-19, possono inoltrare domanda all'INPS utilizzando le normali procedure di presentazione della domanda di congedo parentale.

I genitori lavoratori iscritti alla Gestione Separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla norma sul congedo parentale, le lavoratrici autonome iscritte all'INPS che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla normativa sul congedo parentale ed i lavoratori autonomi iscritti all'INPS dovranno presentare apposita istanza per richiedere il congedo COVID-19. La domanda, che potrà riguardare anche periodi precedenti alla data di presentazione della medesima, purché non antecedenti al 5 marzo 2020, dovrà essere inoltrata utilizzando le procedure telematiche per la richiesta di congedo parentale, che saranno opportunamente modificate a tal fine.

In attesa delle implementazioni procedurali, i suddetti lavoratori possono comunque fruire del congedo COVID-19.

L'Istituto ha precisato che, per tali categorie di lavoratori, eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17.3.2020, anche se ricadenti durante il periodo di sospensione delle scuole, non potranno essere convertiti nel congedo COVID-19 e resteranno disciplinati, computati ed indennizzati al 30% come congedo parentale.

### **CONGEDO PER FIGLI CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ ACCERTATA**

Il DLgs. 151/2001 prevede, in favore dei genitori lavoratori dipendenti, il diritto a fruire, per ogni figlio con disabilità in situazione di gravità accertata, del

prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di 3 anni, comprensivi del congedo parentale ordinario, da fruire entro il compimento del dodicesimo anno di età o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

Il DL 18/2020 ha, previsto, per questi genitori la possibilità di fruire del congedo COVID-19 indennizzato anche oltre il limite di 12 anni e senza ulteriori limiti di età.

La suddetta misura è stata introdotta, oltre che per i lavoratori dipendenti, anche in favore dei genitori iscritti alla Gestione Separata e dei genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Resta fermo che i genitori potranno fruire del congedo COVID-19 alternativamente, per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare.

Anche in questo caso, i genitori hanno la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby sitting*.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, gli eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione delle scuole, sono convertiti nel congedo COVID-19 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale. Pertanto, il lavoratore dipendente nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione al prolungamento del congedo parentale, con validità comprensiva del periodo di sospensione delle scuole, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda ai fini della fruizione del congedo COVID-19.

Invece, in assenza di un provvedimento di autorizzazione in corso di validità, i lavoratori dipendenti, ed in ogni caso gli iscritti alla Gestione Separata ed i lavoratori autonomi iscritti all'INPS, che vogliano fruire del congedo COVID-19, devono presentare domanda all'Istituto, utilizzando la procedura per le domande di congedo parentale ordinario per le singole categorie di lavoratori, che saranno opportunamente modificate.

Le nuove domande potranno riguardare anche periodi antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non si collochino prima del 5.3.2020.

I datori di lavoro devono consentire la fruizione del congedo COVID-19 anche nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche, provvedendo al pagamento della relativa indennità, fermo restando che il genitore dovrà presentare la domanda all'Istituto, anche se riferita a periodi già fruiti, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure stesse.

Il congedo COVID-19 è fruibile 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;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore;

- sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio ai sensi dell'art. 4 co. 1 della L. 104/92;
- il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che fruisca contemporaneamente di congedo COVID-19;
- non sia stata trasmessa richiesta del *bonus* alternativo per i servizi di *baby sitting*.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

Anche in questo caso, l'eventuale domanda per i servizi di *baby sitting* presentata dal genitore appartenente ad un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale che è convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.

**N.B.**

I predetti genitori potranno fruire nell'arco dello stesso mese del congedo COVID-19, nonché dei giorni di permesso retribuito di cui alla L. 104/92.

Analogamente, sarà possibile cumulare, sempre nell'arco dello stesso mese, il congedo COVID-19 con il prolungamento del congedo parentale e con il congedo straordinario di cui al DLgs. 151/2001.

Anche per i predetti genitori, la norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby sitting*.

**ESTENSIONE DEI PERMESSI DI CUI ALLA L. 104/92**

Il numero di giorni di permesso retribuito di cui alla L. 5.2.92 n. 104, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Si evidenzia che l'incremento è pari a 12 giorni complessivi, non per ciascuna mensilità (marzo e aprile 2020). Di conseguenza, ad un lavoratore che ha diritto ai benefici di cui alla L. 104/92, spettano:

- 3 giorni di permesso (ordinari) per il mese di marzo 2020;
- 3 giorni di permesso (ordinari) per il mese di aprile 2020;
- ulteriori 12 giornate (introdotte dal DL).

I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei 3 giorni ordinariamente prevista.

Le 12 giornate, inoltre, così come i 3 giorni ordinariamente previsti possono essere fruiti anche frazionandoli in ore.

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi di cui alla L. 104/92, con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle suddette ulteriori giornate. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

La domanda sarà invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tale caso i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi ordinari, fermo restando che la fruizione delle giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

***Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.***

**A tutti i  
DATORI DI LAVORO  
LL.SS.**

## **Sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e bonus asilo nido 2020**

*A seguito della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia a causa dell'emergenza da COVID-19, sono pervenute all'INPS numerose richieste di chiarimento relative all'erogazione del c.d. "bonus asilo nido".*

*Di seguito quanto chiarito dall'INPS con il messaggio n. 1447/2020.*

Nell'ambito degli interventi normativi a sostegno del reddito delle famiglie, con l'art. 1 co. 355 della L. 232/2016 è stato introdotto un contributo per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati (c.d. "bonus asilo nido").

L'importo massimo erogabile, pari ad 3.000,00 euro, è determinato in base all'ISEE minorenni, in corso di validità, riferito al minore per cui è richiesta la prestazione. In ogni caso il contributo mensile erogato dall'Istituto non può eccedere la spesa sostenuta per il pagamento della singola retta.

L'erogazione del *bonus* asilo nido avviene in base all'effettivo sostenimento dell'onere da parte del genitore richiedente, che è tenuto a presentare all'INPS i documenti giustificativi della spesa sostenuta entro la fine del mese di riferimento ovvero improrogabilmente entro il 1° aprile dell'anno successivo.

Non è, però, richiesta la documentazione attestante l'effettiva frequenza del minore presso l'asilo nido al quale è stato iscritto. Pertanto, ciò che rileva ai fini dell'erogazione del *bonus* asilo nido è l'adempimento dell'onere di pagamento della retta, nascente dal contratto stipulato con la scuola, da cui deriva l'obbligazione del versamento, per la durata dell'anno scolastico, della rata mensile o in un'unica soluzione.

### **CUMULABILITÀ CON IL *BONUS BABY SITTING* "COVID-19"**

Come è noto, tra le misure per il contrasto ed il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del *virus* COVID-19, è stata anche prevista la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia.

A tal proposito il DL 18/2020 ha previsto la possibilità di ottenere un *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby sitting* per le prestazioni di assistenza e sorveglianza dei minori effettuate durante tale sospensione. In considerazione di ciò è emersa, pertanto, la questione relativa alla possibilità di erogare il *bonus* asilo nido,

durante il predetto periodo di sospensione, anche eventualmente in cumulo con il nuovo *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby sitting*.

In merito l'INPS (Messaggio 1.4.2020 n. 1447) ha precisato che, nei casi di contributo per la frequenza dell'asilo nido non sussiste alcuna incompatibilità con la concessione del *bonus* per l'acquisto dei servizi di *baby sitting*. Il *bonus baby sitting*, infatti, è erogato mediante Libretto Famiglia ed è destinato a remunerare il soggetto prestatore di lavoro occasionale che svolge assistenza e sorveglianza del minore.

Resta fermo, pertanto, il diritto a percepire il rimborso per il pagamento della retta dell'asilo per le mensilità riferite al periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia, sulla base della documentazione attestante l'effettivo sostenimento della spesa.

***Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.***

**A tutti i  
DATORI DI LAVORO  
LL.SS.**

## Attività di *delivery* ed emergenza COVID-19

Il settore della ristorazione nel suo complesso ha dovuto effettuare una serrata obbligatoria per effetto del DPCM dell'11.3.2020, con una conseguente sofferenza di carattere economico dovuta ai mancati incassi, ad una mancata diminuzione dei costi di locazione e di energia, nonché in virtù degli obblighi derivanti da contratti pregressi con fornitori e, infine, del costo dei dipendenti.

Non entreremo nel merito degli aiuti statali ai quali potranno accedere gli imprenditori, ma ad oggi non c'è ancora una risposta certa o quantomeno non si è ancora delineata una vera strategia.

Per ora si spera nella sospirata "Fase 2", che dovrebbe prevedere una riapertura graduale di aziende e negozi, ma questa fase a tutt'oggi non è ancora stata pianificata.

Le istituzioni Statali si stanno avvalendo della consulenza di una *task force* di tecnici ed esperti che sta valutando quali settori economici potranno riaprire e con quali tempistiche. Secondo le indiscrezioni, la *task force* sta lavorando sulla fase 2 assegnando una "classe di rischio integrato" ad ogni codice Ateco, suddivisa in rischio "basso", "medio" o "elevato" in relazione al Coronavirus.

Per ogni attività produttiva si starebbero valutando due aspetti: una "classe di aggregazione sociale" e una "classe di rischio integrato".

Bar e ristoranti sono a medio rischio di aggregazione sociale e di rischio integrato e probabilmente la loro apertura slitterà ancora a lungo, per evitare la necessità di un secondo *lockdown*.

L'ipotesi più accreditata è che alcune attività potrebbero riprendere anche prima del 4.5.2020 (attuale data di scadenza del *lockdown* in tutta Italia), ma non sarà il caso di ristoranti e bar.

Per la riapertura dei servizi di ristorazione le date ipotizzate per la riapertura cadrebbero a fine maggio, tra il 18 e il 25 maggio p.v.

Per comprendere le decisioni sulla Fase 2 dell'emergenza Coronavirus bisognerà fare attenzione alle decisioni prese per il codice Ateco relativo.

Qual è quindi il codice Ateco relativo alle attività di ristorazione e bar?

Il codice Ateco per ristoranti e bar e servizi di ristorazione mobile è il 56.

CODICE ATECO	TIPO DI ATTIVITÀ
56.10.11	Ristorazione con somministrazione
56.10.12	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole
56.10.20	Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto
56.10.30	Gelaterie e pasticcerie
56.10.41	Gelaterie e pasticcerie ambulanti
56.10.42	Ristorazione ambulante
56.10.50	Ristorazione su treni e navi
56.21	Fornitura di pasti preparati ( <i>catering</i> per eventi)
56.29	Mense e <i>catering</i> continuativo su base contrattuale
56.30	Bar e altri esercizi simili senza cucina

### Ristoranti e bar: quali misure di sicurezza anti-contagio Coronavirus?

Per le Imprese di ogni genere che lavorano o lavoreranno in tempi di Coronavirus, il Protocollo condiviso tra Governo e Sindacati sarà vademecum al quale attingere le linee guida ed attenersi alle relative direttive, attualmente quello in vigore è del 14.3.2020. È necessario che chiunque sia coinvolto in attività lavorative o le voglia iniziare a breve di approfondirne la conoscenza.

In esso sono già elencate tutte le misure di sicurezza, organizzative e igienico-sanitarie che le aziende saranno obbligate a rispettare per salvaguardare la salute di dipendenti e clientela.

### Ristorazione e bar: misure da applicare all'interno di cucine e locali di lavoro

In sintesi le regole di base per lavoratori e clienti saranno sicuramente anche in futuro il rispetto del distanziamento sociale e quindi della distanza consigliata di almeno un metro e l'uso di DPI come mascherine, guanti, e in alcuni casi anche maschere facciali, soprascarpe, tute.

Lavoratori, fornitori, visitatori e clienti potrebbero anche essere sottoposti all'obbligo di misurare la temperatura corporea prima di entrare nei luoghi di ristorazione e nei bar.

Le misure di sicurezza individuate all'interno delle cucine e dei luoghi di preparazione:

- mantenere una distanza interpersonale di almeno un metro;
- distanziare adeguatamente, nei limiti del consentito, le postazioni di lavoro degli operatori per ridurre al minimo gli eventuali contatti lungo la linea di produzione;
- dotare il personale di idonei DPI, quali tute/camici grembiuli monouso, soprascarpe, guanti, mascherine;
- dove possibile, ridurre il numero di addetti contemporaneamente presenti;

- cercare di evitare i contatti interpersonali ravvicinati, anche negli spogliatoi o nei locali di ristoro;
- evitare situazioni di affollamento di ogni genere;
- mettere a disposizione dispenser di soluzioni idroalcoliche nei punti di accesso/uscita/passaggio per il lavaggio/disinfezione mani;
- effettuare attività di sanificazione straordinaria (cioè più frequenti e scrupolose) nei locali interni o aperti al pubblico anche con prodotti spray che non necessitano di risciacquo e asciugatura;

### **Il lavaggio delle mani in ristoranti e bar**

L'igiene dei locali e l'igiene personale sarà fondamentale e dovrà essere rigorosamente eseguita e controllata. In particolare il lavaggio delle mani è essenziale.

Ricordiamo che occorre sempre lavarsi le mani:

- prima di iniziare le preparazioni alimentari;
- prima di manipolare cibi cotti o pronti per il consumo;
- dopo la manipolazione o la preparazione di alimenti crudi;
- dopo la gestione dei rifiuti;
- dopo avere effettuato le pulizie;
- dopo aver usato il bagno;
- dopo essersi soffiati il naso, aver starnutito o tossito;
- dopo aver mangiato, bevuto o fumato;
- dopo aver manipolato il denaro.

Si sottolinea che per il settore Alimentare queste regole fanno già parte del bagaglio culturale degli addetti e sono alla base degli obblighi peculiari del settore

### **L'uso della mascherina per ristoranti e bar**

Negli ambienti di lavoro del settore agro-alimentare, in particolare quando si manipolano alimenti non protetti destinati ad essere consumati senza ulteriori trattamenti, è sempre consigliabile indossare la mascherina per evitare la propagazione di goccioline di liquidi organici attraverso tosse, starnuti o saliva.

L'utilizzo della mascherina può quindi aiutare a limitare la diffusione di *virus* e batteri, ma deve essere adottata in aggiunta ad altre misure di igiene respiratoria e delle mani.

La mascherina utilizzata dovrebbe rispettare la norma UNI EN 14683:2019 "Maschere facciali ad uso medico - Requisiti e metodi di prova" che dà la

presunzione di conformità ai requisiti generali di sicurezza e prestazione (Allegato I della direttiva 93/42/CEE / Regolamento (UE) 745/2017).

### **Misure di sicurezza per la clientela**

Qui di seguito sono ipotizzate alcune misure che verosimilmente potrebbero essere obbligatorie per i ristoranti e bar alla loro riapertura:

- limitare gli accessi ai locali al fine di evitare sovraffollamenti che facilitino la diffusione del *virus*;
- organizzare le modalità di entrata nel locale, stabilendo orari rigidi di prenotazione e seguire il posizionamento al tavolo;
- rispettare le distanze di sicurezza tra le persone che devono essere non inferiori ad un metro e mezzo o due disponendo i tavoli a congrua distanza (la distanza dovrebbe essere rispettata anche per persone disposte nello stesso tavolo uno affianco all'altro e non solo uno di fronte all'altro);
- mettere a disposizione in più punti del locale soluzioni disinfettanti e carta monouso per il lavaggio frequente delle mani;
- disinfettare tavolini, sedie, banconi, maniglie e servizi igienici e altre superfici che possono venire a contatto con più persone;
- evitare il self service di alimenti e bevande (bibite, gelati, cibi confezionati, paste all'interno della vetrina verranno serviti esclusivamente dal personale);
- evitare la somministrazione di aperitivi con piatti condivisi e prediligere le monoporzioni;
- richiedere l'indossamento della mascherina e dei guanti.

### **Misure di sicurezza nei confronti dei fornitori**

- evitare il più possibile l'ingresso indiscriminato di visitatori, fornitori, corrieri, ecc.;
- stabilire fasce orarie per specifici ingressi tramite appuntamenti prefissati;
- limitare la discesa dai mezzi degli autisti che dovranno essere muniti di DPI a protezione di mani, naso e bocca;
- qualora il carico/scarico richieda la discesa dal mezzo, rispettare sempre la misura di sicurezza della distanza di almeno un metro/due tra le persone;
- limitare l'accesso alle aree necessarie allo svolgimento delle operazioni di scarico/carico.

## Igiene, pulizia e disinfezione delle superfici e degli ambienti

Per contrastare e prevenire il contagio e continuare a svolgere le attività quotidiane e il lavoro, le attività di sanificazione sono essenziali. Quali disinfettanti funzionano davvero?

Per prevenire il contagio da COVID-19 occorre prestare particolare attenzione alle procedure da adottare per la pulizia e disinfezione o sanificazione degli ambienti e il preannunciato lavaggio delle mani, che sono la chiave di volta per prevenire l'infezione.

Il nuovo Coronavirus è un *virus* che attacca le vie respiratorie e che si diffonde principalmente attraverso il contatto con le goccioline prodotte dal respiro delle persone contagiate. Quando i soggetti contagiati starnutiscono, tossiscono o si soffiano il naso senza precauzioni, diffondono nell'aria e sopra le superfici aerosol e particelle volatili liquide infette.

### Per quanto tempo il Coronavirus resta sulle superfici?

Per comprendere le azioni di pulizia, sanificazione e disinfezione occorre prima comprendere quanto tempo sopravvive il nuovo Coronavirus sulle superfici e l'importanza di igienizzare e sanificare tutto.

Poiché il virus non è un organismo vivente ma una molecola proteica, non viene ucciso, ma decade da solo. Il tempo di disintegrazione dipende dalla temperatura, dall'umidità e dal tipo di materiale in cui si trova.

Dalle ricerche scientifiche l'ipotesi più accreditata è che il *virus* possa sopravvivere alcune ore, fino a 9 e più, con una carica infettiva tale da poter contagiare l'uomo in relazione al substrato e alle condizioni ambientali in cui si viene a trovare, infatti persiste molto di più sui metalli e plastiche che non su legno, tessuti, cartoni e carta.

### Utilizzo dei disinfettanti

Dalle prove sperimentali e dagli studi si è accertato che semplici disinfettanti sono in grado di uccidere il *virus*, annullando la sua capacità di infettare le persone e quindi di ridurre la successiva graduale propagazione.

Sono indicati all'utilizzo, per esempio, di disinfettanti contenenti alcol (etanolo) al 75% o a base di ipoclorito di sodio all'0,5% in soluzione acquosa (candeggina diluita in acqua), come indicato dal Ministero della Salute.

Non esiste un disinfettante che sia in grado di agire efficacemente su tutte le tipologie di microrganismi, tuttavia risultano particolarmente utili gli "ossidanti" come gli ipocloriti, i cloriti, ecc. che hanno la proprietà di degradare per ossidazione lo sporco ed il sudiciume non asportabile per semplice azione fisica e di diminuire la carica infettiva dei *virus*.

È indispensabile che prima di eseguire tali pratiche di sanificazione si leggano attentamente le schede tecniche e di sicurezza dei singoli prodotti chimici fornite obbligatoriamente per legge dai produttori, tenendo conto delle indicazioni e prescrizioni.

### Misure di sanificazione per le aziende

Il Protocollo Condiviso di Sicurezza siglato il 14.3.2020 richiede alle Aziende che proseguono l'operatività di assicurare:

- la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago;
- la sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie;
- la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, di tastiere dei distributori di bevande e *snack* e dei locali mensa con appositi detergenti.

Quindi, si può procedere ad esempio, con:

- disinfezione di tavoli, banconi (soprattutto quelli più esposti alla vicinanza con terze persone), superfici di lavoro, attrezzature ed in genere piccole superfici usando alcool etilico denaturato (che garantisce una concentrazione di etanolo al 70%);
- disinfezione di pavimenti e bagni usando candeggina diluita (nelle normali condizioni di uso in etichetta, diluizione 1:100).

### Pulizia quotidiana e sanificazione periodica

Considerando che la pulizia giornaliera di locali, ambiente e postazioni di lavoro può essere effettuata con i più **comuni detergenti** in uso, per la sanificazione periodica è invece necessario utilizzare prodotti efficaci per inattivare il virus SARS-COV-2.

Studi recenti (*Kampf et al. 2020 - Journal of Hospital Infection*) e documenti delle autorità sanitarie nazionali e internazionali (OMS) mostrano che questo *virus* può persistere come premesso sulle superfici inanimate (plastica, metallo, vetro...) per lungo tempo, ma è efficacemente inattivato da procedure di disinfezione di superfici applicando, per un tempo di contatto inferiore al 1 minuto, una di queste sostanze:

- etanolo (62-71 %), alcool etilico o metilico;
- ipoclorito di sodio (0.1 %-0,5 %), candeggina;
- perossido di idrogeno (0.5 %), acqua ossigenata.

Altri principi attivi, come cloruro di benzalconio (0.05 e 0.2 %), ad esempio i più comuni in commercio sono l'OUST, Mastro Lindo Bagno, ecc. o clorexidina gluconato (0.02 %), principio attivo in molti saponi anti batterici, sono meno efficaci. È una buona misura di sicurezza arrieggiare i locali sia interni che aperti al pubblico per evitare l'inquinamento dell'aria, come suggerito dall'Istituto Superiore di Sanità.

### **Linee guida per le attività di food *delivery***

Le attività di ristorazione in generale sono attualmente coinvolte dalle misure del *lockdown*, ma nonostante ciò non sono state vietate le attività di *food delivery*, cioè di consegna a domicilio di cibi e prodotti alimentari.

*AssoDelivery* e FIPE hanno pubblicato alcune linee guida per le attività di *food delivery* in totale sicurezza e nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento del contagio che si riassumono nei seguenti punti:

- tutti devono seguire scrupolosamente le raccomandazioni del Ministero della Salute;
- i ristoratori mettono a disposizione del proprio personale prodotti igienizzanti, assicurandosi del loro utilizzo tutte le volte che ne occorra la necessità e raccomandano di mantenere la distanza interpersonale di almeno un metro nello svolgimento di tutte le attività;
- i ristoratori definiscono delle aree destinate al ritiro del cibo preparato per le quali osservano procedure di pulizia e igienizzazione straordinarie. Queste aree devono essere separate dai locali destinati alla preparazione del cibo;
- il ritiro del cibo preparati e la relativa avviene assicurando la distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro e l'assenza di contatto diretto;
- il cibo preparato viene chiuso in appositi contenitori (o sacchetti) tramite adesivi chiudi-sacchetto, graffette o altro, per assicurarne la massima protezione;
- il cibo preparato viene riposto immediatamente negli zaini termici o nei contenitori per il trasporto che devono essere mantenuti puliti con prodotti igienizzanti, per assicurare il mantenimento dei requisiti di sicurezza alimentare;
- la consegna del cibo preparato avviene assicurando la distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro e l'assenza di contatto diretto.
- chiunque presenti sintomi simili all'influenza resti a casa, sospenda l'attività lavorativa, non si rechi al pronto soccorso, ma contatti il medico di medicina generale o le autorità sanitarie.

In questo campo sono presenti ormai da alcuni anni Società specializzate nel *food delivery*, le quali sono già provviste di esperienza ed attrezzature per

svolgere correttamente il servizio, ma molte Attività del settore alimentare si stanno organizzando per potersi affacciare a questa nuova opportunità.

È bene ricordare quindi che si devono scrupolosamente rispettare alcuni parametri, a partire dalla Sicurezza sul lavoro (DLgs. 81/2008) per chi svolge materialmente il servizio e a seguire con la garanzia del rispetto assoluto delle pratiche igieniche (HACCP) per la consegna degli alimenti al domicilio del cliente.

### **Sicurezza sul lavoro**

In materie di sicurezza sul lavoro ai sensi del DLgs. 81/2008, il primo passo consiste nell'espletare l'aggiornamento del Documento Valutazione dei Rischi (DVR) Globali, in quanto viene introdotta una nuova mansione, ossia il fattorino/*deliver*.

Il Datore di lavoro, in collaborazione con RSPP, RLS, Medico Competente (ove previsto) ed eventuali Consulenti Professionisti, dovrà analizzare e valutare i nuovi rischi derivanti dal fatto che un lavoratore sarà impegnato nella nuova mansione.

Per farlo correttamente sarà necessario considerare, oltre al normale contesto lavorativo, le nuove condizioni, cioè il fatto che il fattorino dovrà recarsi presso il domicilio del cliente con un mezzo di trasporto, unendo quindi i rischi della viabilità stradale a quelli del contatto con ambienti e persone potenzialmente infetti.

L'analisi e la valutazione dovrà essere molto scrupolosa e non può essere "uguale per tutte le Attività", in quanto varierà molto la magnitudo del rischio a seconda delle tipologie dei pericoli, un esempio per tutti sarà l'utilizzo della macchina o dello scooter. Chiaramente l'utilizzo del motociclo sarà più rischioso.

Il secondo passo sarà di valutare il Rischio Biologico dovuto alla presenza del COVID-19. Questo aspetto è stato lungamente dibattuto, cioè se è obbligatorio valutare come rischio lavorativo il Coronavirus anche per quelle Attività che non trattano agenti biologici nel loro abituale ciclo produttivo, questa obiezione viene però annullata dal fatto che, seppur in modo indiretto, il mondo del lavoro deve in ogni caso confrontarsi con questo rischio e deve attrezzarsi per prevenirlo e contrastarlo.

Il DVR Biologico come il Globale dovrà tenere conto dei potenziali pericoli ai quali il Fattorino sarà esposto e prescrivere tutti gli accorgimenti preventivi e protettivi (Dispositivi di protezione Individuale - DPI) necessari allo scopo. A questo proposito riassumiamo quanto detto in precedenza:

- Mascherine protettive: la tipologia varia a seconda del livello di rischio, è fondamentale però che siano dispositivi UNI EN 14683:2019 o appartenenti alle categorie FFP;
- Guanti monouso, indifferente se in nitrile o silicone;
- Occhiali para schizzi, se previsti dalla valutazione.

In alcuni casi potrebbero essere previsti indumenti appositi, ma sono casi più rari. Il terzo passo sarà la formazione e l'informazione dei lavoratori perché siano adeguatamente informati e siano totalmente coinvolti e partecipi nella gestione del rischio. È e sarà di primaria importanza il rigore del rispetto delle regole da parte di tutti i Soggetti del lavoro coinvolti.

### Igiene (HACCP)

La sicurezza e l'igiene dei prodotti alimentari rappresentano in assoluto un'attesa di primaria importanza per il cliente, a ciò corrisponde un obiettivo strategico del sistema di gestione di un'attività di ristorazione. Quindi è fondamentale per un'Attività del settore alimentare mantenere alto lo standard qualitativo dei suoi prodotti, sia sotto il profilo culinario che igienico-sanitario anche con l'aggiunta del servizio di *delivery*.

Il Regolamento (UE) 852/2004 sull'igiene dei prodotti alimentari, specifica la necessità di garantire la sicurezza degli alimenti lungo tutta la catena alimentare, promuovendo l'elaborazione dei manuali di autocontrollo in materia di igiene e l'approccio al metodo HACCP.

Ormai quasi tutte le Regioni hanno confermato che per le attività di consegna a domicilio di prodotti alimentari non è necessario che l'Impresa presenti una ulteriore notifica sanitaria o comunicazione per l'aggiornamento della registrazione a suo tempo effettuata.

Il primo passo dovrà essere di aggiornare il Manuale di autocontrollo HACCP con l'introduzione della nuova fase di lavoro: Consegna a domicilio dei pasti.

Quindi andranno rivisti:

- l'analisi dei possibili pericoli, che possono essere: microbiologici, fisici e chimici;
- la probabilità che questi pericoli si verifichino;
- l'applicazione di misure di controllo e azioni operative che prevengono l'insorgere di tali pericoli.

Una volta aggiornato il Manuale HACCP, sarà quindi necessario dotarsi di appositi contenitori adatti al trasporto di alimenti caldi o freddi, che consentano un mantenimento corretto delle temperature durante il trasporto e siano al contempo adeguati igienicamente, come da Regolamento 852/2004/CE: il legame di temperatura.

La temperatura di conservazione è un fattore molto importante. Questa deve essere tenuta il più possibile costante durante tutto il tempo che intercorre tra la preparazione/cottura e la distribuzione all'utente finale infatti si parla di "legame" di temperatura. Le temperature di trasporto sono ben definite dalle normative trasporto pasti e dipendono dal cibo che viene movimentato.

Possiamo semplificare in questo modo:

- superiore a + 65° per i cibi da servire caldi;
- inferiore a + 4°C per i cibi freddi;
- inferiore a - 18°C per i cibi congelati/surgelati;
- temperatura ambiente.

Per consentire il trasporto a temperatura costante possono essere usati i contenitori isotermitici omologati nelle versioni per monopasto oppure cumulativo, morbidi o rigidi.



Altri parametri che influenzano la scelta dei contenitori sono rappresentati:

- dalla distanza tra la “cucina” ed il luogo di consumazione dei pasti;
- dal tempo necessario per percorrere il tragitto.

Un buon contenitore termico, correttamente utilizzato, ha una **perdita di temperatura di circa 2°C/ora.**

***Esempio di calcolo per cibi caldi:***

- *temperatura di inizio trasporto: 80°C;*
- *tempo per raggiungere l'utente: 30/60 minuti;*
- *perdita di temperatura: 1/2°C;*
- *temperatura di consumazione: 79/78°C;*
- *temperatura richiesta dalla normativa: superiore a 65°C.*

*Esito: conforme. Normativa trasporto pasti ben applicata*

**Idoneità al contatto alimentare**

I contenitori termici vengono anche chiamati “casse termiche” e “vassoi termici” secondo l'uso a cui sono destinati:

- casse termiche ospitano bacinelle e teglie multipasto;
- vassoi termici ospitano contenitori monopasto.

Casse e vassoi termici possono essere corredate da accessori la cui funzione è contenere gli alimenti: i più usati sono le bacinelle tipo GN (cm 32×53) e ceramica (piatti, boli, tazze) per le monoporzioni.



È importante che i contenitori siano **certificati** per il contatto diretto con gli alimenti (MOCA). La certificazione deve essere rilasciata produttore e consiglio di richiederla al fornitore al momento dell'acquisto.

Le bacinelle sono disponibili nei seguenti materiali:

- Acciaio inox AISI 304: facilità di pulizia e disinfezione, resistenza alle alte/basse temperature, i contenitori termici possono essere usati per la cottura, abbattimento, conservazione e consegna.
- Policarbonato: costo contenuto (circa metà dell'acciaio inox), trasparenti, lavabili in lavastoviglie, infrangibili. Sono resistenti alle alte/basse temperature ma non consiglio l'uso per la cottura. Vanno bene per conservazione e consegna.

Polietilene: costo basso, semi-trasparenti, lavabili in lavastoviglie. Durata limitata. Vanno bene per conservazione e consegna.

Questi ultimi devono essere contrassegnati col simbolo (bicchiere-forchetta)

### **MOCA - Materiali ed oggetti destinati a venire a contatto con gli alimenti**

Per materiali ed oggetti destinati a venire a contatto con gli alimenti (MOCA) si intendono quei materiali e oggetti come attrezzature, macchinari, utensili, stoviglie, taglieri, recipienti, contenitori, pellicole, fogli, ecc. destinati a venire a contatto con gli alimenti, compresa l'acqua (con esclusione degli impianti fissi pubblici o privati di approvvigionamento idrico), per un tempo più o meno lungo.

#### **I MOCA devono:**

- essere immagazzinati ed utilizzati in modo da non essere esposti a contaminazioni e non essere a loro volta fonte di contaminazione;
- essere identificati con "etichetta" sul collo, o sul singolo oggetto, o presentare le seguenti indicazioni sul DDT:
  - il nome del fabbricante, del trasformatore o del venditore responsabile dell'immissione sul mercato;

- la dicitura “per contatto con prodotti alimentari” o il simbolo “forchetta e bicchiere” ad eccezione dei casi in cui l’uso è inequivocabile (ad esempio spremiagrumi, posate, macchine per il caffè, ecc.);
- il lotto;
- se del caso, le istruzioni d’uso.

### Evitare la contaminazione

I contenitori termici devono essere separati e **chiusi ermeticamente** per evitare

- scambio termico;
- contaminazione degli alimenti.

Infatti il cibo potrebbe essere contaminato dall’ambiente esterno (aria aperta, automezzo usato nel trasporto) oppure rompere il legame termico abbassando la temperatura della pasta (sotto i 65°C) e “lessando” la verdura cruda.

Quindi ricordare che ogni insieme termico deve essere:

- separato ermeticamente dall’esterno con una chiusura a prova di contaminazione;
- separato dalle altre categorie termiche;
- caldo con caldo;
- freddo con freddo;
- temperatura ambiente con temperatura ambiente.

### Mezzi di trasporto

Per quanto riguarda il tipo di mezzo di trasporto può essere utilizzata una motocicletta, una normale vettura, una bicicletta, non ci sono particolari prescrizioni in merito, se non che il mezzo debba essere tenuto pulito e in ordine, evitando possibilmente il trasporto di animali o prodotti non compatibili con l’alimentazione umana.

### Igiene del mezzo di trasporto

Occorre, innanzitutto, accertarsi delle condizioni igieniche del mezzo di trasporto e verificare che non esistano condizioni di scarsa pulizia (macchie persistenti, insudiciamenti, residui di alimenti deperibili, ecc.).

Tali focolai possono contaminare i prodotti in consegna ed essere veicolati all’interno della struttura tramite le confezioni. Osservare che all’interno del mezzo non vengano trasportati prodotti non compatibili in condizioni di promiscuità.

**Procedure *delivery***

Il **secondo passo** è predisporre le procedure per la consegna dei prodotti alimentari, qui sotto in sintesi un esempio di procedura:

**PROCEDURA STRAORDINARIA PER LA CONSEGNA A DOMICILIO DI PRODOTTI****1. Scopo e campo di applicazione**

Definire le modalità operative per la consegna presso il domicilio o la residenza del cliente, attività non ordinaria per l'azienda, ma conseguenza dell'emergenza sanitaria regolamentata dal DPCM 8.3.2020 e s.m.i. e (citare eventuali Atti Regionali).

**2. Responsabilità**

Responsabile della presente procedura: il Responsabile del sistema di autocontrollo.

Esecuzione: addetti alla consegna.

**3. Modalità**

L'operatore addetto all'attività provvede a ricevere l'ordinazione dei prodotti da consegnare al domicilio o residenza del cliente, telefonicamente o mediante piattaforme digitali. In questa fase, l'operatore che prende in carico la chiamata, valuta se per il percorso da effettuare può essere garantita la temperatura necessaria alla consegna di un prodotto salubre e si confronta col cliente per possibili alimenti allergenici (Reg. 1169/2011) presenti in ogni singola preparazione richiesta.

Il prodotto pronto per essere consegnato viene confezionato, in modo da evitare fuoriuscita accidentale di materiale ed evitando promiscuità tra differenti matrici alimentari.

Successivamente, il prodotto viene immesso in contenitori idonei alla consegna, come indicato in tabella (allegare la scheda tecnica del/i contenitori isotermeici utilizzati, conformi alla normativa che regolamentano i MOCA).

Il prodotto è accompagnato dallo scontrino di vendita, emesso all'interno del negozio, prima della partenza.

TIPO DI ATTIVITÀ (*)	TEMPERATURA PRODOTTO (*)	MODALITÀ DI TRASPORTO (*)	TEMPI DI CONSEGNA
<ul style="list-style-type: none"> <li>kebab;</li> <li>rosticceria;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ambiente;</li> <li>caldo (&gt; 65°C);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>contenitori isotermeici;</li> <li>contenitori isotermeici 12V;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; 20 minuti;</li> <li>da 20 a 40 minuti;</li> </ul>
TIPO DI ATTIVITÀ (*)	TEMPERATURA PRODOTTO (*)	MODALITÀ DI TRASPORTO (*)	TEMPI DI CONSEGNA

<ul style="list-style-type: none"> <li>• pasticceria;</li> <li>• gelateria;</li> <li>• pizzeria al taglio;</li> <li>• friggitoria;</li> <li>• piadineria;</li> <li>• ristorante;</li> <li>• macelleria;</li> <li>• pescheria;</li> <li>• altro:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• refrigerato (tra 0° e 4°C);</li> <li>• congelato (-18°C);</li> <li>• semifreddo (-15°C);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• piastre eutettiche o siberini;</li> <li>• cassette/ceste;</li> <li>• plastica;</li> <li>• borsa termica;</li> <li>• bauletti porta;</li> <li>• pizza/hotbox;</li> <li>• altro:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• altro:</li> </ul>
--	--	--	--

(\*) *Barrare le caselle relative alla propria attività e modalità di trasporto*

Prima e dopo ogni consegna, l'addetto deve:

- indossare idonea mascherina di protezione;
- indossare i guanti usa e getta (che vengono eliminati dopo ogni singola consegna);
- igienizzare le mani con gel alcolico con concentrazione di alcol tra 70-85%.

Nel rispetto delle indicazioni del DPCM 8 - 11 Marzo 2020 e s.m.i. e dall'Atto del Presidente della Regione (eventuali disposizioni Regionali) al momento della consegna si evitano contatti personali (distanza dal cliente di almeno un metro e all'esterno del domicilio del consumatore).

Gli spostamenti sono limitati al comune di residenza o comuni limitrofi al fine di garantire la temperatura adeguata al momento della consegna.

Durante i trasporti l'addetto ha a disposizione il modulo di autocertificazione in caso di eventuali controlli da parte delle autorità competenti.

Dopo ogni consegna, i contenitori vengono puliti con acqua e detergente e, successivamente, disinfettati con prodotto a base di ipoclorito di sodio allo 0,1% o etanolo al 70%.

### 1. Azioni correttive

Eliminazione del prodotto che non è stato consegnato seguendo le procedure previste per tempi, temperatura o modalità.

### 2. Registrazioni

- data di consegna;
- nominativo ed indirizzo del cliente;
- elenco prodotti alimentari consegnati;
- registro non conformità.

### REGISTRO PER LA CONSEGNA A DOMICILIO DI PRODOTTI (esempio)

DATA TRASPORTO	CLIENTE (INDICARE INDIRIZZO)	PRODOTTI CONSEGNATI	ORA DI PARTENZA ORA DI CONSEGNA
			• ..... • .....

### Conclusioni

Tutti i datori di lavoro sono chiamati in questo periodo a compiere uno sforzo ulteriore per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dal possibile contagio da nuovo Coronavirus e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro. In aggiunta, agli Imprenditori del settore alimentare, è richiesto un impegno aggiuntivo sul mantenimento degli *standard* igienici e qualitativi dei prodotti che commercializzano con sistemi, per molti, non convenzionali. È fondamentale quindi che sia perpetrata un'assoluta partecipazione e un forte coinvolgimento a tutti i livelli da parte dei Soggetti lavorativi che vanno dal Datore di lavoro, ai Lavoratori, dagli Addetti alla Sicurezza a quelli dell'Igiene.

La parola d'ordine in questo periodo e per molto tempo ancora, sarà il rigore, massima attenzione nel predisporre le regole, massima serietà nell'applicazione delle stesse e controlli incrociati a verifica dell'attuazione delle procedure.

Consigliamo di prendere accurata visione del Protocollo Condiviso del 14.3.2020, del DPCM 11.3.2020 e delle eventuali ordinanze delle Regioni, inoltre è opportuno essere sempre aggiornati sugli aggiornamenti delle disposizioni degli Enti preposti.

***Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.***

**A tutti i  
DATORI DI LAVORO  
LL.SS.**

## **Convenzione bancaria ABI per l'anticipo di CIGO e CIG in deroga**

*Secondo quanto previsto da un'apposita convenzione stipulata in data 30.3.2020 dall'ABI con le parti sociali, i lavoratori destinatari dei trattamenti di CIGO e CIG in deroga riconosciuti ai sensi degli artt. 19 - 22 del DL 18/2020 (c.d. "Cura Italia") potranno ottenere in tempi più rapidi le relative indennità grazie ad una anticipazione dalle banche aderenti all'iniziativa, cui farà seguito il rimborso dell'INPS ai medesimi istituti di credito.*

Un'apposita convenzione, stipulata in data 30.3.2020 dall'ABI con le organizzazioni di rappresentanza datoriali e sindacali, consente un'erogazione più rapida dei trattamenti di CIGO e CIG in deroga previsti dagli artt. 19 - 22 del DL 18/2020 (decreto "Cura Italia"), grazie a un'anticipazione ai lavoratori operata dalle banche, cui farà seguito il rimborso dell'INPS ai medesimi istituti di credito.

### **CARATTERISTICHE DELL'ANTICIPAZIONE BANCARIA**

Secondo quanto indicato nella convenzione in questione, l'anticipazione dell'indennità spettante avverrà tramite l'apertura di credito in un conto corrente dedicato presso una banca aderente, per un importo forfettario complessivo pari a 1.400,00 euro:

- parametrati a 9 settimane di sospensione a zero ore (ridotto proporzionalmente in caso di durata inferiore);
- da riproporzionare in caso di rapporto a tempo parziale.

L'apertura del credito cesserà poi con il versamento da parte dell'INPS del trattamento di integrazione salariale – che avrà effetto solutorio del debito maturato – e, comunque, non potrà avere durata superiore a 7 mesi.

### **BENEFICIARI DELL'AGEVOLAZIONE**

Destinatari del beneficio sono i lavoratori interessati dai trattamenti di integrazione salariale di cui agli artt. 19 - 22 del DL 18/2020 (CIGO, assegno ordinario e CIG in deroga), dipendenti di datori di lavoro che, anche in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione per l'emergenza COVID-19, hanno sospeso dal lavoro gli stessi a zero ore ed hanno fatto domanda di pagamento diretto da parte

dell'INPS dei trattamenti di integrazione salariale ordinario o in deroga previsti dal decreto "Cura Italia" e delle relative disposizioni previste dagli accordi regionali.

### PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

I lavoratori interessati dovranno presentare un'apposita domanda ad una delle banche aderenti alla convenzione, secondo le procedure in uso presso l'istituto di credito interessato, utilizzando la modulistica allegata alla convenzione medesima e corredandola con specifica documentazione.

*Spettabile.*

*Banca .....*

*Filiale di .....*

*Città, .....*

*Oggetto: comunicazione ai sensi della "Convenzione in tema di anticipazione sociale in favore dei lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione al reddito di cui dagli articoli da 19 a 22 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020"*

#### PREMESSO CHE

*l'impresa ..... ha presentato in data ..... all'Ente competente domanda di concessione del Trattamento ordinario di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19, conformemente alla normativa in vigore con richiesta di pagamento diretto; tra i lavoratori sospesi a zero ore figura anche il nominativo del sottoscritto lavoratore .....; pertanto, previa emissione del provvedimento di ammissione al trattamento avrà diritto al trattamento integrativo di legge; in relazione alla Convenzione in tema di anticipazione sociale dell'indennità di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19, cui il Vostro Istituto ne dà applicazione,*

#### IL SOTTOSCRITTO

*Cognome ..... Nome .....*

*Nato a ..... il .....*

*Residente a .....*

*Via e numero .....*

*Telefono ..... Codice Fiscale .....*

*Documento d'Identità ..... Numero .....*

*Rilasciato da ..... il .....*

*Dipendente dell'Azienda .....  
 con sede in ..... Via e numero .....  
 in cassa integrazione per l'emergenza COVID-19 per n.... settimane (indicare  
 il/i periodo/i)*

**CHIEDE**

*l'erogazione dell'anticipazione del trattamento di cui alla Convenzione in  
 oggetto, alle condizioni da Voi comunicate.*

*Il finanziamento si estingue con l'erogazione del trattamento da parte della  
 Sede INPS competente, ovvero secondo le modalità definite nella  
 Convenzione stessa.*

*In fede*

*Firma del Lavoratore*

.....

*Firma dell'Azienda per benessere*

.....

Allegata alla predetta domanda andrà allegata la seguente documentazione:

- una copia del documento d'identità e del codice fiscale;
- una dichiarazione dell'azienda di aver proceduto all'inoltro della domanda di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19 all'Ente competente con richiesta di pagamento diretto;
- una lettera di impegno irrevocabile ad autorizzare l'INPS ad effettuare l'accredito delle sue spettanze direttamente sul conto corrente su cui è stata concessa la disponibilità dell'anticipazione;
- una copia dell'ultima busta paga;
- copia della raccomandata A/R (o strumento equivalente) per la richiesta di domiciliazione irrevocabile dello stipendio e dell'importo relativo al contributo di trattamento di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19.

Se il lavoratore è straniero sarà poi necessario allegare una copia del permesso di soggiorno, mentre se il lavoratore è dipendente da un'azienda non associata ad una delle rappresentanze datoriali che hanno sottoscritto l'accordo, il datore di lavoro dovrà produrre una dichiarazione con cui condivide ed aderisce ai principi, criteri e strumenti previsti nella convenzione.

Inoltre, il lavoratore dovrà produrre un'apposita dichiarazione con cui:

- dichiara di essere direttamente responsabile delle dichiarazioni rese nelle varie fasi della procedura;
- si impegna a fornire all'azienda ed alla Banca tempestiva segnalazione di ogni situazione o evento che incide sul suo particolare "status lavorativo";
- si impegna a comunicare al proprio datore di lavoro l'accoglimento della richiesta di anticipazione;
- autorizza l'INPS ad effettuare l'accredito direttamente sul conto corrente su cui è stata concessa la disponibilità dell'anticipazione in argomento;
- autorizza la Banca a prelevare dal conto corrente sopra indicato una somma pari all'anticipo concesso.

Di seguito si riporta il format della comunicazione.

*Spettabile*

*Banca .....*

*Filiale di .....*

*Città, .....*

*In relazione alla richiesta di prestito di cui alla "Convenzione in tema di anticipazione sociale in favore dei lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione al reddito di cui dagli articoli da 19 a 22 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020", il sottoscritto*

*Signor ..... nato a .....  
il .....*

*e residente a ..... in Via ..... n° .....*

*si dichiara direttamente responsabile delle dichiarazioni rese nelle varie fasi della procedura e si impegna a fornire all'Azienda ed alla Banca ..... tempestiva segnalazione di ogni situazione o evento che incide sul suo particolare "status lavorativo", nonché a comunicare al proprio datore di lavoro l'accoglimento della richiesta di anticipazione.*

*Il sottoscritto con la presente si impegna irrevocabilmente ad autorizzare l'INPS ad effettuare l'accredito delle sue spettanze direttamente sul conto corrente su cui è stata concessa la disponibilità dell'anticipazione in oggetto, ed in essere a suo nome presso la ..... Filiale di ..... c/c n° ..... e a produrre copia di tale modello alla Filiale della Banca che eroga il finanziamento.*

*Il sottoscritto autorizza la Banca ..... a prelevare dal conto corrente sopra indicato una somma pari a quanto complessivamente*

*dovuto in conseguenza dell'anticipazione, non appena sul conto stesso verranno accreditate le somme dovute dall'INPS a titolo di trattamento di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19.*

*Qualora la domanda di trattamento di integrazione salariale, o la richiesta di pagamento diretto, per l'emergenza COVID-19, non sia stata accolta dall'Ente competente, il sottoscritto si impegna ad estinguere l'intero finanziamento citato entro trenta giorni dalla data di mancato accoglimento della richiesta di integrazione salariale ordinaria, ovvero del suo pagamento diretto, unitamente alla azienda datrice di lavoro, responsabile in solido nei casi di cui alla citata Convenzione.*

*A garanzia dell'adempimento dell'obbligo di restituzione dei finanziamenti accordati, il sottoscritto dichiara di cedere alla Banca .....  
– nel rispetto ed ai sensi delle vigenti disposizioni – il credito vantato tempo per tempo nei confronti dell'INPS, autorizzando contestualmente ad ogni effetto conseguente la notifica di detta cessione all'INPS nella sua qualità di debitore ceduto.*

*Il sottoscritto si impegna inoltre a costituire in garanzia – nel rispetto e ai sensi delle vigenti disposizioni – il trattamento economico complessivamente dovuto dal datore di lavoro al/la lavoratore/trice stesso/a, per competenze maturande, competenze di fine rapporto e il trattamento di fine rapporto maturato e maturando non destinato a forme di previdenza complementare.*

*A tal fine autorizza sin d'ora il datore di lavoro, che accetta, ad erogare un'anticipazione dello stesso ad estinzione del debito complessivo, trascorsi sette mesi dal suo avvio, con versamento sul conto corrente dedicato.*

*In fede*

*Firma del Lavoratore*

.....

*Firma dell'Azienda per benessere*

.....

#### **ADEMPIMENTI SUCCESSIVI**

Una volta ottenuta l'anticipazione tramite banca, il lavoratore e il datore di lavoro saranno tenuti ad informare tempestivamente la banca stessa circa l'esito della domanda di accesso al trattamento di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19.

Infatti, qualora non intervenga il pagamento dell'INPS, la banca potrà richiedere l'importo dell'intero debito relativo all'anticipazione al lavoratore, il quale provvederà ad estinguerlo entro 30 giorni dalla richiesta.

In tale ipotesi, a fronte di un inadempimento del lavoratore, il datore di lavoro, al quale verrà comunicato il saldo a debito del conto corrente dedicato, verserà su tale conto corrente gli emolumenti spettanti al lavoratore, anche a titolo di TFR o sue anticipazioni, fino alla concorrenza del debito.

Sul punto, si ricorda che il lavoratore dovrà dare preventiva autorizzazione al datore di lavoro e in via prioritaria rispetto a qualsiasi altro vincolo eventualmente già presente evitando che sia il datore di lavoro a dover regolare i criteri di prevalenza tra i diversi impegni presenti, nei limiti delle disposizioni di legge.

Di seguito si riporta il *fac simile* della lettera di domiciliazione accrediti INPS su c/c bancario che il lavoratore deve predisporre ai fini dell'accesso all'anticipazione bancaria in argomento.

*Lettera di domiciliazione accrediti INPS su c/c bancario*

*Luogo* .....

*data* .....

*Spett.le*

*INPS di* .....

*Raccomandata A/R o strumento  
equivalente*

*Via* .....

*Spett.le*

*Società* .....

*Via* .....

*p.c.*

*Spett.le*

*Banca* .....

*Agenzia di* .....

*Oggetto: Richiesta di domiciliazione irrevocabile dello stipendio e dell'importo relativo al contributo di trattamento ordinario di integrazione salariale in connessione all'emergenza COVID-19.*

**IL SOTTOSCRITTO**

*(NB: inserire dati anagrafici: Nome, Cognome, luogo e data di nascita e CF)*

.....

*premessso che:*

- riveste la qualità di lavoratore dipendente della società: .....  
(N.B.: inserire dati della società/datore di lavoro che ha fatto richiesta di trattamento ordinario di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19) ..... (di seguito Azienda);
- la predetta Azienda ha presentato domanda e si è impegnata a richiedere il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS del trattamento di integrazione salariale;
- ha fatto richiesta a Banca ..... (di seguito Banca) di accedere ad un finanziamento a condizioni di favore per un importo forfettario complessivo massimo pari a 1.400,00 euro, parametrati a 9 settimane di sospensione a zero ore (ridotto proporzionalmente in caso di durata inferiore), da riproporzionare in caso di rapporto a tempo parziale, come anticipo del trattamento di integrazione salariale in deroga per l'emergenza COVID-19;

*tutto quanto sopra premesso,*

#### **RICHIEDE**

*con la presente di voler irrevocabilmente – anche ai sensi dell'art. 1723 secondo comma del codice civile – domiciliare il pagamento del proprio stipendio nonché degli importi relativi al contributo di trattamento ordinario di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19, presso la Banca e precisamente sul c/c n ..... acceso presso la Agenzia ..... al medesimo intestato. Codice IBAN .....*

*A tal fine si impegna sin d'ora a indicare irrevocabilmente, nella modulistica predisposta dell'INPS (mod. INPS SR41), l'accredito su tale conto corrente come modalità prescelta per il pagamento diretto del trattamento ordinario di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19 e a fornire alla Banca copia di tale documento ovvero attestazione del datore di lavoro di aver provveduto a inserire tale indicazione nelle comunicazioni inviate per via telematica all'INPS.*

*Autorizza infine il proprio datore di lavoro e l'INPS a fornire alla Banca, a sua richiesta, copia di ogni documento o comunicazione che dovesse riguardare il proprio stipendio, la propria posizione lavorativa, o il trattamento ordinario di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19, richiesto.*

*Distinti saluti*

.....

Invece, la responsabilità in solido del datore di lavoro potrà sussistere a fronte di omesse o errate sue comunicazioni alla banca ovvero a fronte del mancato accoglimento – totale o parziale – della richiesta di integrazione salariale per sua responsabilità. In tale ipotesi, la banca richiederà l'importo al datore di lavoro responsabile in solido, che provvederà entro 30 giorni.

***Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.***