

Prime anticipazioni sul D.L. “Rilancio” per gli aspetti previdenziali e assistenziali.

Il testo licenziato dal Consiglio dei Ministri lo scorso mercoledì è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale solo ieri sera: iniziamo a offrire un quadro generale e alcune prime indicazioni operative.

Il Governo è nuovamente intervenuto con un **Decreto Legge, pubblicato ieri sera in Gazzetta Ufficiale**, composto da ben 266 articoli per cercare di sostenere il sistema economico, sociale e sanitario in un contesto particolarmente difficile a causa del perdurare della drammatica emergenza epidemiologica in atto nel nostro paese. Rispetto al precedente e analogo decreto “Cura Italia” tuttavia le misure di carattere emergenziale appaiono ora affiancate a una serie di provvedimenti finalizzati a favorire una ripresa delle attività economiche, delle relazioni sociali e della mobilità: questo aspetto (oltre ai ritardi nella sua attesa emanazione) ha fatto sì che il provvedimento venisse ribattezzato “Rilancio”.

L'intervento è di portata superiore a una manovra finanziaria, con un impegno di 55 miliardi di euro di spesa, di cui 25,6 per le misure legate al lavoro (a partire dai 16 miliardi per la proroga della cassa integrazione).

ATTENZIONE: come precisato, dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto, **occorrerà, come sempre, attendere l’emanazione delle circolari interpretative e applicative dei diversi enti previdenziali interessati al fine di valutare anche le procedure che dovranno rendere esigibili le prestazioni.**

Proprio per evitare di dare informazioni parziali o errate abbiamo deciso di non commentare l’articolo 82, **istitutivo il Reddito di Emergenza (c.d. REM)**, una delle misure più importanti e discusse del Decreto, per la cui complessità e delicatezza preferiamo aspettare il testo definitivo.

CIGO, CIGS e FIS (artt. 68,69,70): sono modificate le durate massime previste per tutti gli ammortizzatori sociali con causale “emergenza COVID-19”. **La modulazione ora è la seguente: nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane**

In questo numero:

Coronavirus: le anticipazioni delle misure previdenziali e assistenziali del DL “Rilancio”,

INAIL: infortunio sul lavoro per Covid-19 non è collegato alla responsabilità penale e civile del datore di lavoro,

Immigrazione:

“Decreto Rilancio”:

L’emersione dei rapporti di lavoro e la regolarizzazione dei lavoratori stranieri: un approfondimento

Ingresso e soggiorno per investitori,

Indennità per i lavoratori domestici,

Misure straordinarie di accoglienza,

Emergenza Covid-2019:

Spostamenti da e per l'estero - DL 33/2020,

Ingressi e soggiorni in Italia - DPCM 17.05.2020.

L'epidemia in atto obbliga il governo ad intervenire con misure urgenti al fine di sostenere le strutture sanitarie che quotidianamente contrastano il fenomeno e con provvedimenti a supporto di imprese lavoratori e famiglie

nel medesimo periodo **per i soli datori di lavoro che abbiamo interamente fruito del periodo concesso precedentemente. Un eventuale ulteriore periodo** di durata massima **di quattro settimane** potrà essere richiesto **per periodi decorrenti dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020.**

Un'importante novità rispetto a quanto istituito dal precedente D.L. riguarda i beneficiari di assegno ordinario FIS ai quali sarà riconosciuto, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, **l'assegno per il nucleo familiare.**

Un'altra novità finalizzata, si spera, a risolvere una delle maggiori problematiche riscontrate in questi mesi è che **la CIGD verrà autorizzata dall'INPS e non più dalle Regioni** e che l'Istituto anticiperà subito il 40% della somma spettante entro 15 giorni dalla domanda, mentre il resto sarà pagato a saldo dopo aver ricevuto i dati completi dalle aziende.

Congedi Parentali (art. 72): il congedo parentale speciale Covid istituito con l'art. 23 del D.L. "Cura Italia" viene incrementato di ulteriori 15 giorni, sempre rivolti ai genitori (anche affidatari) **con figli di età inferiore ai 12 anni (per i figli disabili senza limiti di età), costretti ad assentarsi dal lavoro per la chiusura delle scuole.** Le modalità sono diverse a seconda dell'attività lavorativa del richiedente. I periodi sono indennizzati al 50% della retribuzione e coperti da contributi figurativi. La durata massima è quindi ora pari a 30 giorni (15 più i 15 giorni precedenti) da utilizzare tra il 5 marzo e il 31 luglio 2020 alternativamente tra i due genitori. Ai **lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata INPS** è riconosciuto un periodo di congedo retribuito con una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai **genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS** ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto. Per tutti è **confermata la regola per cui i periodi di congedo sono riconosciuti solo se nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito** in caso di sospensione o cessazione di attività lavorativa, **disoccupato o non lavoratore. I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di età compresa tra i 12 e i 16 anni,** sempre a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, **hanno diritto di astenersi dal lavoro** nel periodo, ma **senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.**

Voucher baby sitting: in alternativa ai congedi parentali speciali sopra descritti, i richiedenti con figli sotto i 12 anni potranno richiedere il voucher baby-sitting, di importo massimo di 1200 euro ed erogati con lo strumento del libretto famiglia, una procedura già conosciuta dai patronati e di cui si conferma purtroppo il non facile utilizzo.

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico: i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico o privato accreditato hanno diritto, alle stesse condizioni previste per i lavoratori del settore privato sopra riassunte, a fruire dello specifico congedo e della relativa indennità che sarà erogata a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, nonché dipendenti dalla Polizia di Stato, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto in alternativa alla fruizione del congedo, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di € 2000. **Nessuna novità invece per i lavoratori pubblici di altre categorie che restano esclusi dalla possibilità di richiedere il voucher.**

Permessi legge 104/92 (art. 73): sono previste "ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020" per i permessi retribuiti ex art. 33, L. 104/92. Per il solo personale sanitario il beneficio dei 12 giorni aggiuntivi viene concesso solo compatibilmente con l'attività lavorativa causa emergenza covid-19.

Malattia (art. 74): le misure previste dall'art. 26 del D.L. "Cura Italia" sono prorogate fino al 31 luglio 2020. Fino a tale data, pertanto, **per i lavoratori del settore privato per i quali è stata disposta la quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, il periodo è equiparato a malattia** ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comportamento. Fino a tale data, inoltre, **ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità in stato di gravità (art.3 c.3 L. 104/92), nonché ai lavoratori in possesso di certificazione, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche** o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'art. 3, c. 1, L. 104/92, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero.

Sorveglianza sanitaria (art. 83): l'articolo impone ai datori di lavoro di garantire, per lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali, **la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione**

di determinati fattori, derivanti anche da patologia Covid-19. Per quei datori per i quali non è previsto l'obbligo di nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, la stessa, prevista in maniera eccezionale dall'emergenza sanitaria, può essere richiesta dal datore ai servizi territoriali dell'INAIL che vi provvedono con propri medici del lavoro. Viene statuito poi che **l'inidoneità alla mansione non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.**

Sul tema si segnala anche l' **art. n. 95**, che prevede la promozione da parte dell'INAIL di interventi straordinari per le imprese che effettuino interventi per ridurre il rischio di contagio acquistando apparecchi, dispositivi elettronici per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori o altri DPI.

Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 (art. 84): sono previste nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 o vengono rimodulate quelle già istituite dal D.L. n. 18 del 17 marzo 2020.

In particolare, per i liberi professionisti e co.co.co, i lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali e per i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'AGO già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di 600 euro viene erogata un'indennità di pari importo anche per il mese di aprile 2020. Per quanto riguarda il settore del turismo e degli stabilimenti termali, la medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nei medesimi settori a determinate condizioni. Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro.

Ai lavoratori del settore agricolo già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 30 del D.L. 18 marzo 2020, n. 18, è erogata per il mese di aprile 2020 un'indennità di importo pari a 500 euro.

Per i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito comprovate perdite (riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto a quello del secondo bimestre 2019), è riconosciuta una indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro.

Per i lavoratori titolari di rapporti di co.co.co. iscritti alla Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, aventi specifici requisiti, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro.

Inoltre è riconosciuta un'indennità per i mesi di aprile e maggio, pari a 600 euro per ciascun mese, a particolari categorie di lavoratori dipendenti e autonomi specificatamente indicati ed esclusi dalle precedenti indennità e che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, sempre che non siano titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente e non siano titolari di pensione. Si tratta dei lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali

che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo; i lavoratori intermittenti, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020; i lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali ex articolo 2222 del c.c. e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020, a patto che siano già iscritti alla medesima data alla Gestione separata con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile; gli incaricati alle vendite a domicilio con reddito annuo 2019 superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Per i lavoratori iscritti al FPLS (Fondo lavoratori dello spettacolo) aventi determinati requisiti è erogata una indennità di 600 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020, sempre che non siano titolari di rapporto di lavoro dipendente o di pensione alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Indennità lavoratori domestici (art. 85): rimasti esclusi da tutte le misure precedenti, **finalmente anche per questi lavoratori viene prevista una prestazione.**

Ai lavoratori domestici che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali è riconosciuta, per i mesi di aprile e maggio 2020, un'indennità mensile pari a 500 euro. L'indennità è riconosciuta a condizione che i lavoratori domestici non siano conviventi col datore di lavoro. **Per quanto riguarda l'attività dei patronati è specificato che tali interventi potranno essere rendicontati e statistici in tabella D con codice 08.**

Licenziamenti (art. 80): prorogato il "congelamento" dei licenziamenti previsto dall'articolo 46 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, portando a **cinque mesi il termine entro il quale sono vietati i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e collettivi e sono sospese le procedure dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo in corso**, di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 1966.

Viene inoltre concessa la possibilità al datore di lavoro, che nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, di revocare il recesso purché contestualmente richieda la CIGD decorrente dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Disposizioni in materia di NASPI E DIS- COLL (art. 92): per tali prestazioni, il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020, è prevista la proroga per ulteriori due mesi, con un importo pari a quello dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria, a condizione che il percettore non sia beneficiario delle varie indennità COVID-19 previste dal D.L. n. 18/2020 o dal nuovo D.L.

INAIL: infortunio sul lavoro per Covid-19 non è collegato alla responsabilità penale e civile del datore di lavoro

Ha suscitato molte discussioni il [comunicato stampa del 15 Maggio u.s.](#), pubblicato sul sito istituzionale con il quale l'INAIL ha preso **un decisa posizione di garanzia a tutela delle attività imprenditoriali, ipotizzando l'inesistenza di un automatismo inteso ad individuare responsabilità civili e penali nel caso di riconoscimento di infortunio da Covid-19 ad un proprio dipendente.**

L'INAIL, per bocca del proprio presidente, dichiara: "In riferimento al dibattito sui profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro per infezioni da Covid-19 dei lavoratori per motivi professionali, è utile precisare che **dal riconoscimento come infortunio sul lavoro non discende automaticamente l'accertamento di responsabilità in capo al datore di lavoro**".

Secondo l'Ente che assicura e risarcisce i lavoratori vittime di infortuni e malattie professionali, ma che dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 38/2000 ha assunto anche compiti nella ambito della prevenzione e salute degli ambienti di lavoro e dei processi produttivi, "i presupposti per l'erogazione di un indennizzo INAIL per la tutela relativa agli infortuni sul lavoro sono diversi rispetto a quelli per il riconoscimento della responsabilità civile e penale del datore di lavoro che non abbia rispettato le norme a tutela della salute e sicurezza".

Tra le righe di queste affermazioni potremmo individuare **l'intenzione dell'Istituto di non attivare nei casi di infortunio da Covid-19, l'azione risarcitoria nei confronti del datore di lavoro, la c.d. surroga**, che è una prassi normalmente attivata dall'Istituto nei casi in cui la genesi dell'evento infortunistico derivi dall'inosservanza delle norme di tutela e sicurezza dell'ambiente di lavoro e che consiste nella richiesta al D.L. del ristoro delle somme erogate dall'INAIL a titolo di indennizzi risarcitori e di spese mediche al lavoratore.

La questione è delicata e assume contorni di rilievo **tenuto conto degli obblighi che la legge pone in capo al datore di lavoro in ordine alle norme di tutela di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro** contenute nell'articolo 2087 del codice civile, e nei Decreti legislativi 38/2000 e 81/2008 e da ultimo nel Protocollo sottoscritto il 14 Marzo tra imprenditori e parti sociali, per i quali **la figura del datore di lavoro è quella di responsabile e garante della salute, della sicurezza e formazione dei lavoratori** e pertanto tenuto ad assicurare la loro integrità psicofisica adottando ogni misura necessaria allo scopo.

Sicuramente le condizioni produttive ed ambientali collegate all'emergenza pandemica sono **da classificare nell'ambito dell'eccezionalità e dell'imprevedibilità**, ma **a giudizio della CGIL ciò non può valere quale elemento atto a rimuovere ogni possibile responsabilità in capo alle aziende**, consentendo loro di non rispondere di eventuali inadempienze che, proprio in ragione dell'altissimo rischio di contagio nei luoghi di lavoro, possono aggravare la diffusione del virus, mettendo a repentaglio non soltanto la salute di quei lavoratori, che non possono lavorare in smart working, ma anche delle loro famiglie.

Secondo INCA Nazionale che è intervenuta nel dibattito [con un comunicato stampa](#) chiedere, come fanno le associazioni datoriali, che i casi di contagio da Coronavirus in occasione di lavoro siano da considerare come malattia comune e non infortunio, significa, di fatto, che chi ha contratto il virus debba essere trattato alla stregua di chi ha una semplice influenza, senza una

copertura assicurativa antinfortunistica INAIL, escludendo ogni possibile aggravamento, che pure in questi casi, è quanto di probabile possa accadere.

Il dibattito è solo agli inizi e sarà condizionato sicuramente dalle iniziative del Governo in materia: si prevede infatti nel decreto di prossima emanazione una norma ad hoc a tutela delle attività imprenditoriali.

La questione fondamentale è sicuramente rappresentata dalla premura e tempestività con cui i datori di lavoro hanno messo in atto preventivamente le norme di tutela previste dal D.Lgs. 81/08, dotando i lavoratori dei DPI necessari e di quanto previsto dal protocollo nazionale, recepito dai DPCM, organizzando le postazioni lavorative con criteri di massima sicurezza per quanto attiene gli accessi, le distanze e le protezioni, compresi i DPI idonei secondo il rischio specifico. Essenziale il preventivo coinvolgimento di RL/RLST e/o delle rappresentanze sindacali

Da notare che l'INAIL nella parte finale del proprio comunicato ha corretto leggermente il tiro affermando "... *Queste responsabilità devono essere rigorosamente accertate, attraverso la prova del dolo o della colpa del datore di lavoro, con criteri totalmente diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative Inail*" affermando in sostanza che **...Il datore di lavoro risponde penalmente e civilmente delle infezioni di origine professionale solo se viene accertata la propria responsabilità per dolo o per colpa.**

In conclusione la valutazione di queste casistiche è di elevata complessità ed è in piena evoluzione, la CGIL invita innanzitutto a concentrare l'attenzione **sull'effettiva attuazione delle norme già previste dal decreto Cura Italia (in vigore a tutt'oggi) affinché non siano disattese, ma applicate in modo rigoroso a tutela di lavoratori e lavoratrici** che hanno già risposto con senso di responsabilità alla sfida del Covid-19.

Quanto poi alla tutela individuale l'invito è quello di procedere nei casi dubbi alla denuncia di infortunio, atto imprescindibile per poter sviluppare qualsiasi forma di contenzioso con l'Ente assicuratore e nei confronti del datore di lavoro inadempiente alle misure di tutela sopra evidenziate.

Immigrazione

"Decreto Rilancio"

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19.05.2020 n° 128 S.O. n° 21, il DL n° 34 del 19.05.2020 (cd decreto Rilancio), entrato in vigore il 19.05.2020. La norma introduce una serie di interventi molto importanti riguardanti i lavoratori stranieri, primo fra tutti [l'art. 103](#) che prevede l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari e la conseguente regolarizzazione della posizione dei cittadini stranieri privi di permessi di soggiorno.

L'emersione dei rapporto di lavoro e la regolarizzazione dei lavoratori stranieri – scheda di approfondimento.

L'emersione riguarda esclusivamente i seguenti settori lavorativi: agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse; assistenza alla persona (per sé stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza); lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare. L'art. 103 prevede due procedure di emersione: una promossa dal datore di lavoro nei confronti di lavoratori italiani, dell'Ue e di Paesi Extra-Ue (comma 1), l'altra su iniziativa dello stesso lavoratore straniero che in precedenza era in possesso di permesso di soggiorno e che dimostri di aver lavorato in Italia prima del 31.10.2019 (comma 2).

In entrambi i casi il lavoratore dovrà dimostrare di essere possessore di alcuni requisiti riguardanti la presenza e il soggiorno in Italia. A tale riguardo, si rinvia a una [scheda di approfondimento](#) dove sarà possibile reperire nel dettaglio tutte le informazioni contenute nella norma, in attesa dell'adozione di un decreto interministeriale.

Ingresso e soggiorno per investitori

Il c. 10 dell'art. 38 del DL modifica l'art. 26-bis, c. 1, lett. b) del TUI (Ingresso e soggiorno per investitori) nel seguente modo: le parole "di almeno euro 1.000.000 in strumenti rappresentativi del capitale di una società costituita e operante in Italia mantenuto per almeno due anni ovvero di almeno euro 500.000", sono sostituite da "di almeno euro 500.000 in strumenti rappresentativi del capitale di una società costituita e operante in Italia mantenuto per almeno due anni ovvero di almeno euro 250.000".

Indennità per i lavoratori domestici: Vedi pag. 3

Misure straordinarie di accoglienza

L'art. 16 DL 34/2020 stabilisce che i posti disponibili nelle strutture del SIPROIMI (ex SPRAR), per un termine non superiore ai sei mesi successivi alla cessazione dello stato di emergenza (31.07.2020) di cui alla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, possono essere utilizzati per l'accoglienza dei richiedenti protezione internazionale, fermo restando quanto previsto dal decreto-legislativo 18 agosto 2015, n. 142, e successive modificazioni, in materia di servizi per l'accoglienza. Nella Relazione illustrativa del DL si legge che la norma si prefigge di utilizzare i posti disponibili e già finanziati nelle strutture del SIPROIMI per l'accoglienza in via temporanea dei richiedenti asilo, in deroga dalle previsioni di cui all'articolo 1-sexies del DL 30 dicembre 1989, n. 416, convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 1990, n. 39 e successive modificazioni, che riserva l'accoglienza nel SIPROIMI a determinate categorie di stranieri. La disposizione prevede inoltre che ai richiedenti asilo accolti temporaneamente nel SIPROIMI sono assicurati solo i servizi ad essi riservati dalle disposizioni vigenti e che al termine dell'emergenza sanitaria l'accoglienza proseguirà nelle strutture del sistema dedicato ai richiedenti asilo, di cui agli artt. 9 e 11 del DL 18 agosto 2015, n. 142, con un trasferimento progressivo dei beneficiari, da completare in ogni caso entro sei mesi dal termine dello stato di emergenza.

Emergenza Covid-2019

Spostamenti da e per l'estero - DL 33/2020

Il comma 4 dell'articolo 1 del Decreto Legge 33/2020 contenente "Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19", in vigore dal 16.05.2020, prevede che fino al 2 giugno 2020, sono vietati gli spostamenti da e per l'estero, con mezzi di trasporto pubblici e privati, salvo che per comprovate esigenze lavorative, di assoluta urgenza o per motivi di salute o negli ulteriori casi individuati con provvedimenti adottati ai sensi dell'articolo 2 del Decreto Legge n. 19 del 2020. Resta in

ogni caso consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza.

L'art. 6 del DPCM 17.05.2020 (si legga anche il paragrafo successivo) nel riprendere quanto contenuto nel citato c. 4 dell'art. 1 del DL 33/20, ha stabilito che dal 3.06.2020 non sono soggetti ad alcuna limitazione gli spostamenti da e per gli Stati membri dell'Ue, gli Stati parte dell'accordo di Schengen, il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, Andorra, il Principato di Monaco, la Repubblica di San Marino e lo Stato della Città del Vaticano. Dal 3.06.2020 al 15.06.2020, restano vietati gli spostamenti da e per gli Stati e territori diversi da quelli indicati in precedenza, salvo che per comprovate esigenze lavorative, di assoluta urgenza ovvero per motivi di salute. Resta in ogni caso consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza.

Ingressi e soggiorni in Italia – DPCM 17.05.2020

Il 18.05.2020 è entrato in vigore il DPCM 17.05.2020, che rimarrà in vigore fino al 14.06.2020 e sostituirà sostanzialmente il DPCM 26.04.2020. L'art. 4 del nuovo DPCM conferma quanto già precedentemente in vigore in merito alle modalità di ingresso in Italia utilizzando mezzi di trasporto di linea aereo, marittimo, lacuale, ferroviario o terrestre. L'interessato è tenuto a consegnare al vettore all'atto dell'imbarco una dichiarazione recante l'indicazione chiara e dettagliata dei motivi del viaggio, dell'indirizzo completo dell'abitazione o della dimora in Italia dove sarà svolto il periodo di sorveglianza sanitaria e l'isolamento fiduciario e il mezzo di trasporto privato che verrà utilizzato per raggiungere la stessa, il recapito telefonico anche mobile presso cui ricevere le comunicazioni durante l'intero periodo di sorveglianza sanitaria e l'isolamento fiduciario. Il comma 9 dell'art. 4 stabilisce che le disposizioni citate non si applicano – tra gli altri – ai cittadini e ai residenti nell'Unione Europea, negli Stati parte dell'accordo di Schengen, in Andorra, Principato di Monaco, San Marino, Stato della Città del Vaticano e nel Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord che fanno ingresso in Italia per comprovati motivi di lavoro ed ai lavoratori transfrontalieri.

L'art. 5 del DPCM 17.05.2020 riprende le disposizioni adottate in merito ai transiti e ai soggiorni di breve durata in Italia. La norma prevede che, esclusivamente per comprovate esigenze lavorative e per un periodo non superiore a 72 ore, salvo motivata proroga per specifiche esigenze di ulteriori 48 ore, chiunque intende fare ingresso nel territorio nazionale dovrà fornire una dichiarazione analoga a quanto previsto all'articolo 4. Anche per i transiti, il comma 10 dell'art. 5 citato prevede che le misure di prevenzione non si applichino tra gli altri, ai cittadini e ai residenti nell'Unione Europea, negli Stati parte dell'accordo di Schengen, in Andorra, Principato di Monaco, San Marino, Stato della Città del Vaticano e nel Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord che fanno ingresso in Italia per comprovati motivi di lavoro ed ai lavoratori transfrontalieri.



Patronato INCA CGIL Lombardia

Via Palmanova 22-20132 Milano

Tel. 02-26254570

A cura dello staff di Inca Regionale Lombardia

visita il sito <http://wiki.inca.lombardia.it/>

Per informazioni e chiarimenti contattare:

lombardia@inca.it (notizie previdenza) Clemente.Elia@cgil.brescia.it (notizie immigrazione)