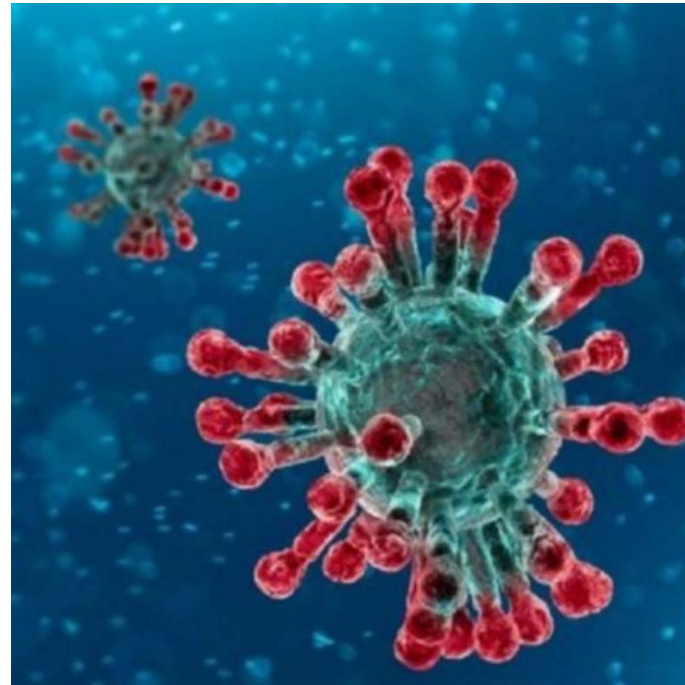


---

## NUNZIANTE • MAGRONE

Gestire l'emergenza COVID-19



---

# Indice

- Introduzione
- Misure restrittive
- Svolgimento dell'attività lavorativa
- Modello 231
- Privacy
- Contrattualistica commerciale
- Misure a sostegno delle imprese

---

# Introduzione

## Premessa

Il COVID-19 è entrato nella nostra vita, condizionando abitudini e comportamenti sociali: l'attività imprenditoriale ne è tutt'altro che indenne. Le ripercussioni economiche sono sotto gli occhi di tutti: gli organi societari si trovano ora a dover prendere misure stringenti a salvaguardia della salute dei propri dipendenti, così come a ridisegnare le proprie politiche commerciali. Qui di seguito, senza alcuna pretesa di esaustività, alcuni spunti per una riflessione più approfondita.

## Cosa è il COVID-19

COVID-19 sta per **CO**rona **V**irus **D**isease e **19** indica l'anno in cui si è manifestato.

## Principali provvedimenti normativi adottati

- DPCM 9 marzo 2020, contenente nuove misure per il contenimento e il contrasto del diffondersi del virus Covid-19 sull'intero territorio nazionale;
- DPCM 8 marzo 2020, contenente ulteriori disposizioni attuative del DL 23 febbraio 2020, n.6;
- DL 2 marzo 2020, n. 9, contenente misure economiche urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese;
- DL 23 febbraio 2020, n. 6, contenente misure urgenti in materia di contenimento e gestione delle emergenze epidemiologiche a livello nazionale;
- Delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, contenente la dichiarazione dello stato di emergenza;
- Ordinanza del Ministro della Salute 30 gennaio 2020, contenente il blocco dei voli diretti da e per la Cina.

# Misure restrittive

## Misure cautelative d'interesse imprenditoriale (in vigore fino al 3 aprile 2020 su tutto il territorio nazionale)

- Evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita, salvo che per spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità o motivi di salute;
- Si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie;
- Sono consentite le attività di ristorazione e bar dalle 6.00 alle 18.00, con obbligo di predisporre le condizioni per garantire la possibilità del rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro;
- Sono consentite le attività commerciali diverse da quelle di ristorazione e bar a condizione che il gestore garantisca un accesso ai predetti luoghi con modalità contingentate o comunque idonee a evitare assembramenti di persone;
- Nelle giornate festive e prefestive sono chiuse le medie e grandi strutture di vendita, nonché gli esercizi commerciali presenti all'interno dei centri commerciali e dei mercati. Nei giorni feriali, è comunque necessario predisporre le condizioni per garantire la possibilità del rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di un metro;
- Sono sospese le attività di palestre, centri sportivi, piscine, centri natatori, centri benessere, centri termali.

# Svolgimento dell'attività lavorativa

## Diritti e obblighi

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

I lavoratori, a loro volta, sono tenuti a collaborare nell'adempimento degli obblighi a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e, in particolare, devono segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza. I lavoratori devono, inoltre, adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e, infine, sottoporsi ai controlli sanitari disposti dal medico competente.

**NB: il rischio da contagio rientra tra gli eventi che il datore di lavoro deve eliminare o ridurre il più possibile adottando le misure più idonee allo scopo e, al contempo, rientra, altresì, tra le condizioni di pericolo che il lavoratore deve immediatamente segnalare.**

## Misure precauzionali

L'idoneità delle misure precauzionali da adottare dipende da una attenta analisi dei singoli contesti aziendali: per tale motivo appare necessario che i responsabili della società, il medico competente, il RSPP ed il rappresentante per la sicurezza facciano una specifica valutazione del rischio da COVID-19. Il medico potrà anche valutare l'opportunità di modificare la cadenza temporale delle visite periodiche.

# Svolgimento dell'attività lavorativa

Nei luoghi o nel contesto di occasioni in cui vi è maggiore possibilità di contatto (spogliatoi, mense, *reception*, sale riunioni, sale d'aspetto, bagni e simili) appare opportuno:

Adottare le norme precauzionali già individuate dal Ministero della Salute e dalle altre autorità competenti

Informare tutti i soggetti che hanno accesso ai siti aziendali sui corretti comportamenti da tenere sulla base delle indicazioni del Ministero della Salute

Modificare le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa in modo da eliminare o minimizzare i rischi da contagio

Utilizzare, per quanto possibile, le videoconferenze ed il telefono in luogo di incontri "fisici"

Nel caso sia impossibile organizzare riunioni a distanza, destinare a queste ultime spazi che consentano di mantenere la distanza prescritta dalle indicazioni ministeriali (1/1.5 metri)

Laddove possibile, applicare il lavoro "agile" (*smart working*) avvalendosi delle semplificazioni all'uopo introdotte

Limitare le trasferte e le missioni solo a quelle ammesse (vedi *infra*)

Adottare dispositivi di protezione individuale, se necessario, per i lavoratori a contatto con il pubblico

Gestire i flussi di persone (es. scaglionare gli accessi alla mensa in orari diversi o prevedere numero massimo di accessi)

Valutare l'opportunità di stipulare assicurazioni mediche per quei lavoratori che viaggiano all'estero in paesi con bassa o nulla copertura sanitaria

Rafforzare il filtro di ingresso (*reception/portineria*) per l'accesso o il passaggio di personale non dipendente e di soggetti esterni, ivi inclusi visitatori, fornitori, clienti

# Svolgimento dell'attività lavorativa

## Mobilità del personale

Su tutto il territorio nazionale lo spostamento di personale è ammesso solo in presenza di comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità o motivi di salute.

**NB: quanto alle comprovate esigenze lavorative secondo le prime indicazioni date dal Ministero dell'Interno rileveranno elementi documentali comprovati l'effettiva sussistenza delle stesse, che non devono necessariamente essere «indifferibili». In attesa di indicazioni più chiare, appare opportuno valutare le esigenze lavorative sulla base della raccomandazione generale di «limitare gli spostamenti delle persone fisiche ai casi strettamente necessari».**

L'esistenza di uno dei tre casi dovrà risultare da apposita autodichiarazione, anche utilizzando l'apposito modulo ministeriale.

Ovviamente, nessuno spostamento di dipendenti è ammesso o può essere giustificato per le attività sospese, per i soggetti in quarantena o risultati positivi al virus.

La violazione di tali disposizioni è punita, salvo che non costituisca più grave reato, con l'arresto fino a tre mesi o l'ammenda fino ad € 206.

# Svolgimento dell'attività lavorativa

## Lavoro agile, ferie e congedi

La modalità di lavoro agile o *smart working* può essere applicata, per tutta la durata dell'emergenza, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalla normativa, anche in assenza degli accordi individuali. Inoltre, gli obblighi di informativa possono essere assolti in via telematica, anche tramite la documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.

Ove non sia possibile ricorrere al lavoro agile, ai datori di lavoro si raccomanda la fruizione da parte dei dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie.

A tal riguardo, considerato che spetta al datore di lavoro stabilire il tempo di fruizione del periodo di ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro, sembra plausibile porre i dipendenti in ferie o far loro utilizzare permessi.

Nel caso in cui non sia possibile lo svolgimento dell'attività, il datore di lavoro potrà fare ricorso agli ammortizzatori sociali, ricorrendone i presupposti.



# Svolgimento dell'attività lavorativa

## Q&A

**Il lavoratore assente per permanenza domiciliare fiduciaria (misura disposta dall'autorità sanitaria per tutti coloro che nei 14 giorni antecedenti l'8.3.20 abbia fatto ingresso in Italia dopo aver soggiornato in una delle aree a rischio epidemiologico) o in quarantena (misura disposta dall'autorità sanitaria per tutti coloro che abbiano avuto contatti stretti con casi confermati di COVID-19) è da considerare assente per malattia?**

Salvo eventuali provvedimenti specifici al riguardo, in entrambi i casi il lavoratore dovrà essere considerato assente giustificato, mentre potrà essere considerato in malattia solo in presenza di certificazione medica attestante uno stato di malattia (COVID-19 o influenza o altra malattia).

**I lavoratori assenti per permanenza domiciliare fiduciaria possono essere sostituiti con lavoratori a termine?**

Allo stato si ritiene che l'assunzione di lavoratori a termine in sostituzione dei lavoratori assenti possa avvenire solo nel caso di permanenza domiciliare fiduciaria o stato di malattia certificato, pertanto non nel caso di quarantena volontaria non disposta dalla autorità.

**I lavoratori che vengono meno agli obblighi di segnalazione previsti dalle disposizioni emanate possono essere sanzionati disciplinarmente?**

E' possibile configurare tale condotta come una infrazione disciplinare, in considerazione dell'obbligo del lavoratore di segnalare qualsiasi situazione di pericolo per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro. La sanzionabilità del comportamento andrà ovviamente valutata caso per caso.

# Svolgimento dell'attività lavorativa

## Q&A

**In base alle nuove disposizioni il datore di lavoro può imporre unilateralmente il lavoro agile o *smart working* o è necessario il consenso del dipendente?**

Al momento sembra che le nuove disposizioni abbiano modificato, semplificandole, le modalità di attuazione dello *smart working*, ma non la natura volontaria dello stesso. Per tale ragione si ritiene che lo *smart working* possa essere imposto unilateralmente soltanto se ciò risponde ad una specifica esigenza di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e, in ogni caso, previa attenta valutazione del singolo caso. In tutte le altre ipotesi sarà preferibile procedere solo in presenza di consenso del lavoratore.

**Cosa fare se i lavoratori si assentano per timore di contagio, ma senza essere stati posti in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria?**

L'assenza non giustificata da un provvedimento dell'autorità o dalle norme attualmente vigenti o da altro valido motivo non può che considerarsi ingiustificata. L'assenza potrebbe, invece, considerarsi giustificata, se motivata dalla mancata adozione da parte del datore di lavoro di idonee misure di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nello svolgimento della attività.

# Svolgimento dell'attività lavorativa

Misure igienico-sanitarie raccomandate

Lavati spesso le mani con acqua e sapone o con gel a base alcolica

Evita il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute

Non toccarti occhi, naso e bocca con le mani

Copri bocca e naso con fazzoletti monouso se starnutisci o tossisci. Se non hai un fazzoletto usa la piega del gomito

Non prendere farmaci antivirali né antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico

Pulisci le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol

Usa la mascherina solo se sospetti di essere malato o se assisti persone malate

Evita abbracci e strette di mano

Mantieni, nei contatti sociali, una distanza interpersonale di almeno un metro

Evita l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri

---

# Modello 231

## Ricadute del COVID-19

L'infezione potrebbe determinare una responsabilità amministrativa dell'impresa in caso di lesioni gravi e gravissime o, nella peggiore delle ipotesi, di morte derivanti dalla violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

L'attuale emergenza evidenzia, quindi, la necessità di aggiornare il proprio modello 231, considerando un rischio aziendale (l'epidemia) che, spesso, non veniva affatto valutato o, comunque, era ritenuto remoto in sede di elaborazione di procedure aziendali.

Occorre, in particolare, adottare misure concrete, gestionali, organizzative e di controllo, per prevenire responsabilità in capo all'impresa, prestando particolare attenzione:

- alla mobilità del personale;
- all'accesso di estranei agli uffici aziendali;
- alla possibile ricaduta che eventi epidemici possono avere, anche in via indiretta, sull'attività aziendale, ivi inclusa quella sui contratti.

Nel frattempo, sarebbe opportuno coordinarsi con l'organismo di vigilanza per la gestione del rischio.

---

# Privacy

## Ricadute del COVID-19

Chiunque abbia fatto ingresso in Italia, a partire dal 14° giorno antecedente a tale data, dopo aver soggiornato in zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'OMS, deve comunicare tale circostanza ai servizi di sanità pubblica competenti, nonché al proprio medico di medicina generale, secondo le modalità stabilite dalle Regioni. Il datore di lavoro può solo invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, le comunicazioni richieste, agevolando le modalità di inoltro delle stesse e, eventualmente, predisponendo canali dedicati.

**NB: Il Garante Privacy, con comunicato del 2 marzo 2020, invita tutti i titolari del trattamento ad attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite dalle istituzioni competenti, senza intraprendere iniziative autonome.**

Il datore di lavoro deve, quindi, astenersi dal raccogliere, in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso questionari o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra-lavorativa.

Il datore di lavoro può solo invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, le comunicazioni richieste, agevolando le modalità di inoltro delle stesse e, eventualmente, predisponendo canali dedicati.

Il lavoratore, da parte sua, ha l'obbligo, soprattutto se lavora a contatto con il pubblico, di segnalare, anche tramite il datore di lavoro, che è venuto in relazione con un caso sospetto di COVID-19 ai servizi sanitari competenti e di attenersi alle indicazioni di prevenzione fornite dagli operatori sanitari interpellati.

# Contrattualistica commerciale

## Introduzione

L'attività imprenditoriale si esplica perlopiù attraverso la conclusione di contratti commerciali per l'acquisto e/o vendita di beni e/o servizi. L'epidemia da COVID-19 può incidere su vari aspetti della vicenda contrattuale, a partire dall'adempimento della prestazione.

Un'attenta analisi dei contratti in essere – e, ancor più di quelli prossimi alla firma – e delle ricadute che su di essi potrebbe avere l'epidemia è, quindi, senz'altro opportuna e rientra tra gli obblighi di diligenza cui gli amministratori sono tenuti nell'assolvimento del proprio incarico.

**NB: A riprova della rilevanza dell'epidemia in corso e di quanto questa sia destinata a segnare gli scambi commerciali e, più nello specifico, i contratti commerciali, il Consiglio Cinese per la Promozione del Commercio Internazionale (CCPIT) è ora autorizzato a rilasciare un "Certificato di Forza Maggiore" alle imprese richiedenti che abbiano ritardato l'adempimento o non abbiano adempiuto del tutto le obbligazioni contrattuali a causa dell'epidemia da COVID-19. Non è da escludere che misure a tutela del sistema imprenditoriale «domestico» vengano adottate, con l'aggravarsi della crisi, anche da altri Paesi colpiti dall'epidemia.**

## Impossibilità sopravvenuta ed eccessiva onerosità

Per i contratti retti dal diritto italiano, in ipotesi in cui per causa non imputabile al debitore – quale potrebbe essere l'epidemia in corso – l'adempimento della prestazione sia di fatto impedito o reso ingiustamente oneroso, a seconda dei casi, la disciplina codicistica in materia di impossibilità sopravvenuta (totale o parziale) e di eccessiva onerosità che regola le modalità e condizioni alle quali viene estinto il rapporto (e i correttivi azionabili, nel caso in cui il rapporto non si estingua).

---

# Contrattualistica commerciale

## Ritardi nell'adempimento

Quando l'impossibilità non determini l'estinzione del contratto – ad esempio, in alcuni casi di impossibilità temporanea –, ma sia comunque tale da causare ritardi nell'adempimento delle prestazioni, occorrerà esaminare attentamente quanto eventualmente previsto nella clausola penale e verificare se la parte tenuta all'obbligazione abbia diritto ad ottenere una sospensione o posticipazione della prestazione (fermo il principio generale di diritto italiano in forza del quale, in caso di impossibilità temporanea, il debitore non è solitamente responsabile per il ritardo nell'adempimento).

**NB: per i soggetti che siano residenti, abbiano la sede operativa o esercitino la propria attività lavorativa, produttiva o funzioni nella ex zona rossa il decorso dei termini perentori, legali e convenzionali, sostanziali e processuali, comportanti prescrizioni e decadenze da qualsiasi diritto, azione ed eccezione, nonché dei termini per gli adempimenti contrattuali è sospeso dal 22 febbraio 2020 fino al 31 marzo 2020.**

## Forza maggiore

I contratti spesso contengono una specifica ed autonoma disciplina dei casi di c.d. forza maggiore. Ricadono in tale ambito, nella prassi commerciale internazionale, quegli accadimenti straordinari ed imprevedibili dai quali discende solitamente l'estinzione, parziale o totale, del rapporto contrattuale. Occorrerà quindi verificare se le epidemie rientrano o meno tra gli eventi di forza maggiore specificamente individuati nella clausola; e in caso negativo, se possano esservi comunque ricondotte per via interpretativa.

**NB: per i contratti sottoscritti quando già si conoscevano la portata e gli effetti dell'epidemia – e, a maggior ragione, per quelli ancora da sottoscrivere – è da valutare attentamente se l'epidemia da COVID-19 mantenga i requisiti della straordinarietà ed imprevedibilità, essenziali ai fini del ricorso alla forza maggiore (così come agli istituti dell'impossibilità sopravvenuta e dell'eccessiva onerosità).**

# Contrattualistica commerciale

## Materie prime, manodopera e valuta

L'epidemia in corso può altresì incidere sul costo delle materie prime e della mano d'opera, così come sul corso della valuta. In assenza di espresse previsioni contrattuali e/o di legge (ad esempio, per gli appalti vi sono norme codicistiche specifiche), si può sempre far riferimento, ove ne sussistano i presupposti, alle disposizioni in tema di eccessiva onerosità. Cautelativamente, è buona prassi dotarsi – ove non fossero già previsti – di strumenti *ad hoc* che proteggano l'impresa, ad esempio, dalle oscillazioni valutarie; così come approvvigionarsi con anticipo – per quanto ragionevole – delle materie prime occorrenti alla propria produzione.

## Consegna delle merci

Un aspetto più critico, in coincidenza di simili eventi, è forse quello legato alla consegna delle merci.

Con l'estensione delle misure urgenti di contenimento del contagio a tutto il territorio nazionale, sono state di fatto soppresse le c.d. zone rosse, dove il trasporto di merci era - in massima parte – proibito. Il transito e trasporto merci è ora consentito su tutto il territorio, indistintamente, fermi i disagi che potrebbero comunque sorgere laddove un trasportatore rifiutasse (più o meno legittimamente) di procedere alla consegna/ritiro delle merci.

**NB: Assolombarda ha suggerito di adottare le seguenti misure di prevenzione e cautela nei confronti dei trasportatori: a) limitare la discesa dai mezzi degli autisti e munirli di dispositivi medici a protezione di mani, naso e bocca; b) qualora il carico/scarico richieda la discesa dal mezzo rispettare, in aggiunta, la misura di sicurezza della distanza di un metro tra le persone; c) trasmettere la documentazione di trasporto in via telematica.**



# Contrattualistica commerciale

La consegna delle merci – ed i connessi costi, rischi e responsabilità – è specificamente disciplinata dai c.d. Incoterms, cui spesso i contratti fanno rinvio. Per i contratti in essere occorrerà quindi valutare quale metodologia di consegna è stata adottata convenzionalmente e quali riflessi la scelta operata possa avere nell’allocazione dei sopradetti rischi: mentre per quei contratti in corso di negoziazione, le modalità di consegna ed i rischi connessi – inclusa la possibilità che il trasporto merci venga nuovamente a soffrire restrizioni normative o che diventi comunque particolarmente difficoltoso in certe aree del Paese – necessiteranno di essere valutati ancor più attentamente (tenendo presenti i contrapposti interessi di chi vende e di chi acquista).

## Pagamenti

In periodi d’incertezza, quale quello che stiamo vivendo, non sorprenderebbe se i pagamenti avessero a soffrire ritardi abnormi. In assenza di un effettivo impedimento – non si ha notizia al momento di ricadute sul sistema dei pagamenti – non v’è dubbio che troveranno applicazione quelle previsioni – legislative e contrattuali – che disciplinano, appunto, i ritardi nei pagamenti. Per il fornitore, il ricorso a metodi di pagamento garantiti/assicurati è ovviamente da privilegiarsi, a maggior ragione in questo momento, anche se più onerosi.

**NB: va segnalato che per i finanziamenti alle micro, piccole e medie imprese erogati al 31 gennaio 2020 l’ABI e le Associazioni d’impresa hanno previsto la possibilità di richiedere una moratoria fino ad un anno.**

# Contrattualistica commerciale

## Contenziosi

L'esperienza di questi giorni insegna come neppure il sistema giudiziario sia indenne da ripercussioni in caso di epidemia: i tribunali sono infatti luoghi affollati in cui il contagio può avvenire più facilmente.

**NB: sono state rinviate d'ufficio a data successiva al 22 marzo 2020 tutte le udienze dei procedimenti civili e penali pendenti presso tutti gli uffici giudiziari, ferma la possibilità per i capi degli uffici giudiziari – per il periodo dal 23 marzo al 31 maggio 2020 – di adottare le misure organizzative necessarie per consentire il rispetto delle indicazioni igienico-sanitarie fornite al fine di evitare assembramenti all'interno dell'ufficio giudiziario e contatti ravvicinati tra le persone (ivi incluso il rinvio delle udienze a data successiva al 31 maggio 2020). Analoghe misure sono state adottate per i procedimenti pendenti presso gli uffici della giustizia amministrativa.**

L'attività imprenditoriale è, per contro, connaturatamente propensa ad una soluzione rapida delle controversie commerciali. Con l'accordo espresso delle parti (manifestato anche successivamente alla conclusione del contratto), si può cogliere l'occasione per ricorrere a procedure alternative di risoluzione delle controversie (quali arbitrati e mediazioni), solitamente molto più rapide.

## Rinegoziazione

L'epidemia in corso e le imprevedibili ricadute (negative) che questa può avere sui contratti in essere rappresenta, per le parti, un'inaspettata opportunità per rinegoziare i termini e le condizioni del loro rapporto contrattuale: in tale sede, oltre ad eliminare eventuali squilibri contrattuali che dovessero essere sorti anche per effetto dell'epidemia, le parti potrebbero disciplinare con maggiore chiarezza quelle clausole che abbiano dato luogo a divergenze interpretative e/o comunque che siano risultate inadeguate a disciplinare gli effetti del COVID-19 sul contratto.

# Misure a sostegno delle imprese

Misure indirizzate  
alla generalità dei  
soggetti

Incremento della dotazione del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese

Incremento di 350 milioni di euro dei fondi destinati al sostegno delle imprese esportatrici

Istituzione di un fondo rotativo per la concessione di mutui a tasso zero per le imprese agricole in difficoltà

Differimento (al 15/02/2021) dei termini per l'obbligo di segnalazione (c.d. "procedimento di allerta") gravante sugli organi di controllo interno e sui revisori contabili

Per le strutture ricettive, le agenzie di viaggio e i tour operator, sospensione fino al 30 aprile del versamento dei contributi previdenziali e delle ritenute fiscali

## Misure a sostegno delle imprese

Misure originariamente adottate in favore di soggetti che hanno la residenza, la sede legale o la sede operativa nei comuni della ex “zona rossa”

Per 12 mesi, garanzia della priorità della concessione del credito alle imprese operanti nella “zona rossa”

Sospensione dei versamenti in scadenza nel periodo compreso dal 23 febbraio al 30 aprile (es. cartelle di pagamento, avvisi di addebito, atti di accertamento esecutivi), fino al 31/05/2020

Sospensione del pagamento delle bollette di acqua, gas ed energia elettrica, fino al 30 aprile

Sospensione del versamento, per 12 mesi, dei ratei dei mutui agevolati concessi da Invitalia alle imprese

## Misure a sostegno delle imprese

Estensione della sospensione dei termini per adempimenti e pagamenti anche ai contribuenti che risiedono al di fuori della “zona rossa” ma si avvalgono di intermediari che vi sono ubicati

Proroga dei termini per la comunicazione dei dati necessari alla predisposizione della dichiarazione dei redditi pre-compilata

Previsione di norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e cassa integrazione salariale in deroga

Sospensione del pagamento dei diritti camerali

---

## Autori



**Gianmatteo Nunziante**

[g.nunziante@nmlex.it](mailto:g.nunziante@nmlex.it)



**Loredana Rondelli**

[l.rondelli@nmlex.it](mailto:l.rondelli@nmlex.it)



**Otello Emanuele**

[o.emanuele@nmlex.it](mailto:o.emanuele@nmlex.it)

Questo documento, elaborato da Nunziante Magrone Studio Legale sulla base della normativa vigente e delle informazioni disponibili alla data di redazione, ha carattere generale e finalità esclusivamente informativa.  
Per tale motivo le valutazioni espresse potrebbero variare con riferimento a casi specifici, per la cui valutazione vi invitiamo a contattare il nostro studio.

[www.nunziantemagrone.it](http://www.nunziantemagrone.it)