

MALATTIA INFETTIVA DIFFUSIVA CORONAVIRUS COVID-19: INDICAZIONI OPERATIVE

1. Salute e sicurezza sul lavoro

Le notizie sulla diffusione del COVID-19 impongono innanzitutto alle aziende operanti in Italia di adottare immediatamente misure atte a prevenire per quanto possibile il rischio di contagio, in quanto il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., ha il dovere di apprestare tutte le misure di sicurezza al fine di garantire l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti. Inoltre, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il datore di lavoro ha la responsabilità di tutelare i lavoratori dall'esposizione a "rischio biologico", con la collaborazione del medico competente, ove presente, al fine di pianificare tutte le azioni concrete che devono essere attuate quanto prima.

A tal fine, è quindi opportuno provvedere all'immediato aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per la presenza di tale nuovo rischio biologico, nonché alla fornitura al personale di dispositivi di protezione individuali diretti ad assicurare la salubrità degli ambienti di lavoro, ovvero, tra questi, l'installazione di erogatori di gel antibatterici, la dotazione di guanti o mascherine protettive e simili accorgimenti.

Il datore di lavoro dovrà quindi valutare l'opportunità di predisporre un piano di emergenza specifico in caso di rischio di contagio, oltre che a prevedere un protocollo speciale sulla sorveglianza sanitaria (ad es. la misurazione della temperatura ai dipendenti e/o ospiti all'ingresso), anche con riferimento a situazioni di particolare esposizione al rischio (dipendenti immunodepressi, donne in stato di gravidanza, etc.).

Il datore di lavoro è inoltre chiamato a considerare l'eventuale predisposizione di un materiale informativo diretto a fornire ai propri dipendenti costanti aggiornamenti delle comunicazioni ufficiali rese dagli organi competenti, oltre che a dare informazioni in merito alle modalità di richiesta di assistenza medica e sui comportamenti igienico-sanitari da adottare.

A tale proposito, in conformità con le indicazioni dettate dalla circolare del Ministero della Salute del 3 febbraio 2020, il datore di lavoro è tenuto ad invitare i propri dipendenti a ricorrere alle comuni misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria, ovvero, di lavarsi frequentemente le mani, di porre attenzione all'igiene delle superfici e di evitare i contatti stretti e protratti con persone che presentano sintomi simil-influenzali.

Ove, nel corso dell'attività lavorativa, si venga a contatto con un soggetto che risponde alla definizione di caso sospetto, il datore di lavoro è inoltre tenuto a contattare immediatamente i servizi sanitari segnalando che si tratta di caso sospetto per COVID-2019.

Ovviamente, in tutti i casi in cui ad un dipendente venga certificato uno stato di malattia (anche con sintomi diversi da quelli influenzali), sarà tenuto ad assentarsi dal lavoro inviando la relativa certificazione, secondo le normali procedure.

A tale proposito si segnala che, in conseguenza di tale emergenza epidemiologica, l'INPS (*Istituto nazionale della previdenza sociale*) ha informato di aver sospeso le visite mediche di controllo domiciliare e ambulatoriale, fino al giorno 8 marzo 2020, nei territori di Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia-Romagna.

2. Le misure adottate dal Governo per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19

Le misure sopra descritte sono valide, in linea di principio, per tutto il territorio nazionale.

Al momento, in uno scenario in costante evoluzione, le misure più incisive sono state adottate dal Governo con riferimento alla c.d. "**zona rossa**" - che allo stato comprende solamente alcuni territori della Lombardia e del Veneto - che sono riassunte di seguito:

- (i) sospensione delle attività lavorative per le imprese, ad esclusione di quelle che erogano servizi essenziali e di pubblica utilità;
- (ii) sospensione delle attività lavorative per i lavoratori residenti o domiciliati, anche di fatto, nel comune o nell'area interessata, anche ove le stesse si svolgono fuori dal comune o dall'area indicata;
- (iii) procedure semplificate per presentare domanda di cassa integrazione guadagni ordinaria o per l'assegno ordinario per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;
- (iv) cassa integrazione in deroga per le aziende a cui non si applicano gli ammortizzatori sociali previsti dal d.lgs. 148/2015;
- (v) cassa integrazione guadagni ordinaria per le aziende che hanno in corso una cassa integrazione guadagni straordinaria, al fine di non "consumare" i limiti di durata previsti dal d.lgs. 148/2015.

Le aziende che sono collocate al di fuori della c.d. "*zona rossa*" possono, in ogni caso, richiedere tali ammortizzatori sociali per i dipendenti che risiedono (o che sono domiciliati) in tale zona.

È, inoltre, prevista l'erogazione di una indennità mensile di 500,00 euro per lavoratori autonomi e professionisti che svolgono la loro attività lavorativa alla data del 23 febbraio 2020 nella c.d. "*zona rossa*", o siano ivi residenti o domiciliati alla medesima data.

Le aziende, invece, che operano nelle regioni di Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna (c.d. "**zona gialla**") - non comprese nella c.d. "*zona rossa*" - a cui non si applicano gli ammortizzatori sociali previsti dal d.lgs. 148/2015, possono richiedere la cassa integrazione in deroga, previo accordo sindacale, limitatamente ai casi di accertato pregiudizio, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo massimo di un mese a decorrere dal 23 febbraio 2020. Le aziende che sono collocate al di fuori di tali regioni possono, in ogni caso, richiedere tale ammortizzatore sociale per i dipendenti che risiedono (o che sono domiciliati) in tali zone.

Non è prevista - allo stato - alcuna tutela speciale per le aziende che operano in **zone diverse da quella "rossa" o "gialla"**, con la conseguenza che possono utilizzare i normali strumenti previsti dal d.lgs. 148/2015, ovvero la CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria), la CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) o l'assegno ordinario per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

3. Lavoro agile (c.d. "smart working")

A scopo precauzionale, al personale oggetto della sospensione dell'attività lavorativa è quindi vietato, sino a nuova disposizione, raggiungere il luogo di lavoro ed è invitato a prendere immediatamente contatto con i propri superiori (ovvero, nel caso, con la direzione risorse umane dell'azienda), al fine di valutare la sostenibilità di una prestazione lavorativa svolta da remoto, attraverso il ricorso al lavoro agile (c.d. "*smart*

working”) e la modalità di telelavoro, ovvero al fine di sospendere l’attività lavorativa, fatti salvi i trattamenti economici e normativi previsti per il regolare svolgimento dell’attività lavorativa.

A tale proposito, l’art. 1, c. 1, lett. n) del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 4 marzo 2020, avente validità fino al 3 aprile 2020, prevede la possibilità per i datori di lavoro - fino al 31 luglio 2020 - di attivare la modalità di lavoro agile (c.d. “*smart working*”) sull’intero territorio nazionale ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni in materia, anche senza dover sottoscrivere un accordo scritto con il dipendente.

La finalità di semplificazione viene perseguita anche mediante la possibilità di adempiere in via telematica all’obbligo di rendere l’informativa sui rischi per la salute e sicurezza del lavoro, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell’INAIL (*Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*).

A parte tale semplificazione, resta tuttavia ferma la necessità di rispettare tutte le norme che regolano il lavoro agile, come in materia di orario di lavoro, utilizzo degli strumenti telematici, esercizio del potere organizzativo e di controllo, etc.

4. Privacy

I relativi dati personali dovranno essere trattati nel rispetto delle norme sulla *privacy*.

A tale proposito, il Garante per la protezione dei dati personali (c.d. “*Garante della Privacy*”), con nota di data 2 marzo 2020, ha avuto modo di precisare che i datori di lavoro devono astenersi dal raccogliere, *a priori* e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera *extra* lavorativa, in quanto l’accertamento e la raccolta di tali informazioni spettano esclusivamente agli operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile, che sono gli organi deputati a garantire il rispetto delle regole di sanità pubblica recentemente adottate.

Ciò posto - a nostro parere - tale nota del Garante della *Privacy* appare ambigua e, in parte, contraddittoria, in quanto, da un lato, prevede un divieto assoluto per il datore di lavoro di raccogliere informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore (oltre che dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera *extra* lavorativa), mentre, dall’altro, conferma in ogni caso l’obbligo per il datore di lavoro di comunicare agli organi preposti l’eventuale variazione del “*rischio biologico*” derivante dal *Coronavirus*, il cui dato presuppone evidentemente la conoscenza, sempre da parte del datore di lavoro, delle informazioni anche sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore, oltre che sulle vicende relative alla sua sfera privata.

Ebbene, nonostante quanto asserito dal Garante della *Privacy* con la suddetta nota - il cui contenuto non sembra tuttavia avere valore vincolante - appare in ogni caso consigliabile da parte nostra acquisire (ad es., tramite autodichiarazioni), attraverso personale specializzato, i dati dei dipendenti sia in ordine all’assenza di sintomi influenzali, sia in relazione ai suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera *extra* lavorativa, atteso l’obbligo da parte del datore di lavoro, ai sensi della normativa vigente, di adottare tutte le misure e/o le cautele necessarie al fine di garantire l’integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti.

L'adozione di misure - quali l'utilizzo di moduli di autodichiarazione e di questionari volti ad indagare sugli spostamenti effettuati e sullo stato di salute di chiunque acceda presso i locali aziendali, anche tramite la rilevazione della temperatura corporea - dovrà tuttavia essere valutata, di volta in volta, alla luce dei principi di necessità del trattamento e di minimizzazione dei dati.

A tal fine, è opportuno valutare se l'obiettivo che si intende raggiungere non possa essere perseguito con modalità alternative e senza trattare dati personali, quale, ad esempio, quella di collocare avvisi all'ingresso dei locali aziendali che vietino l'accesso ai soggetti che, nei precedenti 14 giorni, abbiano transitato o sostato nelle zone a rischio epidemiologico o, comunque, siano stati a contatto con soggetti a rischio e/o abbiano presentato sintomi influenzali.

In via eccezionale, potrebbe quindi valutarsi l'opportunità di adottare *policy* che vietino l'accesso ai locali aziendali ai soggetti non abbiano ottemperato ai suddetti obblighi.

Tali *policy* potrebbero inoltre prevedere che, entrando nei locali aziendali, il soggetto interessato si assuma nei confronti dell'impresa ogni responsabilità in merito all'assenza di nessuna delle condizioni ostative all'accesso.

Al fine di rendere effettive tali *policy*, si suggerisce di portarle a conoscenza degli interessati, invitandoli a prenderne visione, tramite l'inoltro di comunicazioni individuali (ad es. al personale, ai fornitori, ai clienti), ovvero attraverso l'affissione di appositi cartelli in bacheca o in prossimità degli accessi dei locali aziendali.

5. Trasferte

Infine, dovrà essere ovviamente annullata da parte del datore di lavoro ogni trasferta o transito nelle zone a rischio. A tale proposito, con riferimento ai lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero, il datore di lavoro è infatti tenuto a valutare ogni rischio, adottando le misure di sicurezza idonee a tenere indenne il lavoratore in relazione, tra l'altro, al tipo di sistemazione logistica ed alla presenza di una assicurazione per i casi di morte o di invalidità permanente.

Al riguardo si segnala che, in ragione dell'incremento dei casi del virus in Italia, alcuni Paesi hanno già adottato misure restrittive all'ingresso nei confronti di cittadini italiani ed è possibile che ulteriori misure vengano adottate nei prossimi giorni. Tali decisioni sono di esclusiva competenza delle autorità locali dei Paesi di destinazione e, man mano che sono rese note dalle autorità locali, vengono pubblicate sulle relative Schede Paese del sito *ViaggiareSicuri.it*.

Si raccomanda, quindi, prima di trasferire e/o distaccare all'estero dipendenti italiani, di verificare su tale sito se i Paesi in cui sono destinati abbiano già adottato o meno le misure restrittive al fine quindi, nel caso di adozione di tali cautele, di impedirne tempestivamente la trasferta e/o il distacco.

Resta inteso che tali misure potranno essere oggetto di successive modifiche e/o integrazioni, alla luce della continua evoluzione della situazione e delle indicazioni fornite a livello internazionale e nazionale.