

Compliance aziendale, tutela dei lavoratori e gestione del rischio pandemico.

di **Claudia C. Corsaro** e **Marco Zambrini**

Sommario. **1.** Emergenza Covid-19 e decretazione d'urgenza. Quali rischi. – **2.** Rischio pandemico e tutela della salute dei lavoratori. – **3.** Obbligo di aggiornamento dei DVR/DUVRI. – **4.** Necessità di aggiornamento dei modelli 231. – **5.** Obblighi di comunicazione e tutela della privacy. – **5.1.** Tutela della privacy del lavoratore. – **5.2.** Tutela dei dati aziendali. – **6.** Conclusioni.

1. Emergenza Covid-19 e decretazione d'urgenza. Quali rischi.

L'emergenza pandemica in atto ha costretto lo Stato e per esso il Presidente del Consiglio dei Ministri ad adottare una serie di misure volte a contenere il diffondersi del c.d. Covid-19 attraverso la limitazione della libertà di circolazione delle persone. Tra le misure di maggiore rilievo vi è la **sospensione di tutte le attività industriali e commerciali non essenziali e non strategiche**, non rientranti in quelle dettagliatamente indicate nei decreti presidenziali¹.

Tali interventi adottati in via d'urgenza hanno, di fatto, diviso gli italiani in due categorie: una parte invitata a **non allontanarsi dal proprio domicilio** (se non per comprovate esigenze lavorative, di sostentamento o sanitarie) usufruendo di forme di **lavoro agile**, un'altra parte **autorizzata** a portare avanti la propria **attività lavorativa**.

È di palmare evidenza che consentire ad alcuni lavoratori di continuare a prestare la propria attività equivalga alla possibilità, espressamente prevista e tutelata, di esporli al rischio contagio. Da tale rischio, non remoto, discendono precisi obblighi e sanzioni per il datore di lavoro e per la società in caso di accertata omessa predisposizione di ogni cautela atta a tutelare i propri dipendenti.

Il presente elaborato ha quale obiettivo quello di evidenziare brevemente i rischi e le azioni richieste agli enti datoriali in ossequio alle disposizioni del governo per andare esenti da responsabilità o quantomeno prevedere gli effetti secondari dell'emergenza in atto sulla organizzazione aziendale.

¹ Tale misura, in particolare, è adottata dal D.P.C.M. 22.3.2020, accessibile al seguente *link*.

2. Rischio pandemico e tutela della salute dei lavoratori.

Quali sono le precauzioni adottate o imposte per quella parte di lavoratori costretti a proseguire la propria attività, posto che lo scopo unico è quello di **contenere il diffondersi del contagio**?

Nei testi normativi richiamati sono dettate delle raccomandazioni quali contenere al massimo le presenze *on site* privilegiando forme di lavoro agile (c.d. *smartwork*), ovvero ricorrere a strumenti quali quello della cassa integrazione espressamente prevista per questa contingenza, ad usufruire di congedi o ferie, per **rispettare la prescrizione di limitare le uscite per contenere il diffondersi della pandemia** in atto (art. 1, lett. a) del **DPCM 8.3.2020**² ed 1 del **DPCM 9.3.2020**³ e successive modifiche e integrazioni). Al contempo è stata prevista la sanificazione nei luoghi di lavoro, l'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, l'utilizzo di specifici DPI nei luoghi e, nelle attività lavorative ove non sia possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro, la limitazione degli spostamenti all'interno dei siti e degli accessi agli spazi comuni.

Si tratta di misure di cautela insufficienti, se non adeguate alla realtà lavorativa in cui devono essere impiegate, allo scopo di preservare l'incolumità dei lavoratori e di chiunque entri in azienda.

A tal fine il 14.3.2020 è stato adottato un **'protocollo di sicurezza anti-contagio'**⁴ volto a *"coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative"* secondo la *"logica della precauzione"*.

Si tratta delle seguenti tredici raccomandazioni non esaustive che possono essere integrate *"con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali"*.

1. **Obblighi di 'informazione'** circa le prescrizioni impartite dai recenti decreti per contrastare e contenere il contagio in atto, sulle norme igienico sanitarie da adottare, e sulle altre misure precauzionali adottate in quella specifica azienda.
2. **Regolamentazione e limitazione delle 'modalità di ingresso in azienda'** da parte del personale dipendente.
3. **Regolamentazione delle 'modalità di accesso dei fornitori esterni'** secondo procedure di ingresso, transito e uscita, anche dai cantieri temporanei e provvisori, atte a ridurre le occasioni di contatto con il personale e nel rispetto delle regole aziendali.
4. **Obblighi di 'pulizia e sanificazione'**, rispettivamente, giornaliera e periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle

² Il D.P.C.M. 8.3.2020 è disponibile al seguente *link*.

³ Il D.P.C.M. 9.3.2020 è disponibile al seguente *link*.

⁴ Il Protocollo è accessibile al seguente *link*.



aree comuni e di svago, bonifica delle aree in presenza di casi di contagio.

5. **'Precauzioni igieniche e sanitarie'**, specialmente il frequente lavaggio delle mani, per il quale l'azienda assume l'obbligo di mettere a disposizione dei lavoratori idonei mezzi detergenti.
6. **Utilizzo dei 'dispositivi di protezione individuale'**, mascherine e, nel caso in cui la mansione imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative, guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc., conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.
7. **'Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack)'**, contingentati con previsione di ventilazione continua dei locali e obbligo di mantenere la distanza di sicurezza di 1 metro; anche ai detti locali si applicano le norme di pulizia e sanificazione di cui al punto 4).
8. **'Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)'** con ricorso agli ammortizzatori sociali e ove ciò non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti, verranno garantiti turni e rimodulazione dei cicli produttivi.
9. **Scaglionamento della 'entrata e uscita dipendenti'** e ove possibile individuazione di punti distinti per l'ingresso e per l'uscita dai locali.
10. **Limitazione degli 'spostamenti interni, riunioni (in presenza), sospensione degli eventi interni e formazione' a distanza con salvezza dei ruoli e delle funzioni** in caso di mancato completamento del percorso formativo.
11. **Procedure di 'gestione di una persona sintomatica in azienda'** nel rispetto della normativa privacy: isolamento, ricostruzione catena contagi, obbligo di quarantena per i possibili contatti stretti presenti nei locali aziendali.
12. **Garanzia di prosecuzione dei servizi di 'sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS'** anche al fine dell'implementazione delle misure di regolamentazione legate al COVID-19 da parte del medico competente in collaborazione con il datore di lavoro e le RLS/RLST.
13. **'Aggiornamento del Protocollo di regolamentazione'** con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

Confindustria, in data **17.3.2020**, ha cercato di tradurre tali norme in modelli pratici di protocolli predisponendo un **fac-simile**⁵ per l'adozione del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro,

⁵ Il fac-simile è disponibile al seguente *link*.

cui è allegato il **modello**⁶ per l'informativa sul trattamento dei dati personali da utilizzare per l'accesso di terzi negli ambienti aziendali.

Tali interventi, tuttavia, non possono dirsi in alcun modo esaustivi se non vengono integrati con i sistemi di compliance aziendale sotto tre profili: il rispetto delle regole dettate in materia di **infortuni sui luoghi di lavoro**, **l'adeguamento dei modelli organizzativi** in essere, la rispetto della **normativa privacy e data protection**. L'Azienda, pertanto, nel rispetto delle disposizioni vigenti per effetto della normativa in evoluzione e in ossequio alle nuove disposizioni in corso di emanazione deve impegnarsi ad aggiornare tutti i protocolli aziendali allo scopo di individuare le migliori cautele in funzione di garanzia e di tutela del lavoratore.

3. Obbligo di aggiornamento dei DVR/DUVRI.

A mente dell'**art. 15 del D. lgs. 81/2008** le misure precauzionali da adottare concernono, tra le altre, *"la **valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza**", "la **programmazione della prevenzione**" anche con riferimento alla **"influenza dei fattori dell'ambiente"**, **"l'eliminazione dei rischi"** o **"la loro riduzione al minimo"**, **"la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio"** nonché obblighi di **"formazione ed informazione"** specifici.*

L'**art. 271**, più nello specifico, impone al datore di lavoro la **valutazione del rischio biologico**.

La decretazione d'urgenza ovviamente non può tradursi in un *minus* rispetto allo standard dettato dalla normativa di settore ma, al più, deve sommarsi ad essa. Per tale ragione, lasciano pertanto non pochi dubbi le disposizioni di cui agli **artt. 15 e 16 del D. L. 18/2020** che **sembrano derogare alla normativa** in materia di **DPI** fino al termine dello stato di emergenza, nella misura in cui prevedono che:

- **"è consentito produrre, importare e immettere in commercio mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale in deroga alle vigenti disposizioni"** sulla base di una *"autocertificazione nella quale, sotto la propria esclusiva responsabilità, attestano le caratteristiche tecniche delle mascherine e dichiarano che le stesse rispettano tutti i requisiti di sicurezza di cui alla vigente normativa"*;
- *"per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI) le mascherine chirurgiche reperibili in commercio"*;
- **i lavoratori sono "autorizzati all'utilizzo di mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio"**.

⁶ Il modello è disponibile al seguente *link*.



Se questo è l'attuale quadro normativo che **obblighi** ha il datore di lavoro rispetto all'**aggiornamento** dei **DVR**?

Se, infatti, è vero che il rischio di contagio da COVID-19 non è direttamente legato all'attività lavorativa svolta, è tuttavia indiscutibile che il rischio di contagio sul luogo di lavoro rientri certamente tra i rischi da prevedere ed evitare. Lo stesso è a dirsi per l'aggiornamento dei **DUVRI** a carico dell'appaltatore e del committente.

Sicuramente un primo strumento da adottare, dopo adeguata valutazione, è il '**protocollo di sicurezza anticontagio**' che dovrà integrare, adeguandole, le misure adottate in materia di **DPI** – specifici per quel settore – in quanto necessarie a prevenire l'ulteriore **rischio contagio** da agenti biologici (mascherine, tute, guanti, occhiali).

Analoghe valutazioni, nel caso di situazioni promiscue di **accesso ai locali aziendali da parte dei terzi**, andranno adottate per evitare, limitare e contenere il contatto con i terzi, così come il passaggio da settori o aree differenti (collocazione bande divisorie, apposizione di schermi protettivi, utilizzo di distanziatori per garantire le distanze di un metro).

Per ciò che concerne l'**attività di cantiere** – per vero drasticamente limitata al completamento di opere prevalentemente pubbliche o di manutenzione stradale non differibili – spetta alle stazioni appaltanti la verifica del rispetto dei protocolli anti-contagio adottati e adeguati al caso di specie con previsione dei DPI indispensabili a proteggere i lavoratori.

4. Necessità di aggiornamento dei modelli 231.

Gli obblighi appena descritti si traducono in caso di inadempimento e conseguente malattia o morte del lavoratore in **sanzioni penali per il datore di lavoro** ma anche in **sanzioni ex art. 25, septies, D. lgs. 231/2001 per le società**.

Viene in rilievo l'ipotesi della **colpa organizzativa** ovvero l'omessa predisposizione delle misure ideone a prevenire il rischio di contagio. In tale ottica la predisposizione del 'protocollo anticontagio' va ad integrare il modello adottato e la sua violazione può assumere rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente.

La previsione di standard di cautela/prevenzione del rischio contagio, pertanto, non può essere scevra dalla rivalutazione complessiva dei processi e dalla implementazione dei modelli di organizzazione e gestione. Saranno gli Organismi di vigilanza, coordinandosi con i responsabili della sicurezza sui luoghi di lavoro, a segnalare all'organo direttivo la necessità di adeguamento dei modelli in essere sino al termine dello stato di emergenza, adottando ogni modifica od integrazione dei processi in atto se ritenuti incompatibili con l'esigenza di prevenire il rischio contagio. Allo stesso modo andrà rivisto il sistema dei controlli.

Solo in questi termini l'ente potrà andare esente da responsabilità.



5. Obblighi di comunicazione e tutela della privacy.

5.1. Tutela della privacy del lavoratore.

Le disposizioni adottate per il contenimento del rischio pandemico impongono al lavoratore o al terzo che frequenti i locali aziendali di comunicare dati sensibili relativi alla propria persona per esempio se sia recato nei quattordici giorni precedenti nelle c.d. zone rosse, quali siano le sue condizioni di salute, se abbia in atto un provvedimento limitativo per sospetto contagio, se abbia familiari risultati positivi ovvero per i quali è stato imposto cautelativamente un periodo di quarantena.

Ma tale raccolta di informazioni non può essere condotta nel rispetto della normativa cogente, se non dopo **l'adeguamento dei processi di trattamento dei dati personali** secondo i parametri del GDPR e della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

In base al protocollo sottoscritto il 14.3.2020 le aziende dovranno trattare i dati acquisiti nel rispetto dei principi di necessità del trattamento e di minimizzazione dei dati sia in caso di acquisizione dei dati preliminari sia, e soprattutto, in caso di gestione di un caso sintomatico o di conclamato contagio.

Il primo adempimento imposto è la predisposizione dell'informativa sul trattamento dei dati personali che dovrà contenere, in esecuzione del Protocollo, l'indicazione di:

- finalità del trattamento (prevenzione dal contagio da COVID-19);
- legittimità della richiesta ex art. art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020;
- durata della conservazione dei dati (sino al termine dello stato d'emergenza);
- soggetti incaricati dello specifico trattamento;
- non divulgabilità dei dati acquisiti se non a soggetti operanti nelle Forze di polizia, nel Servizio nazionale di protezione civile e in strutture pubbliche e private che operano nell'ambito del Servizio sanitario nazionale (art. 14 D.L. 14/2020).

Sul punto della compatibilità della decretazione di urgenza con il dettato normativo in materia di privacy e tutela dei dati personali si sono espressi anche l'**Autorità Garante** con un **parere del 2.3.2020**⁷, imponendo ai datori di lavoro di *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 tale attività deve essere svolta da *soggetti che istituzionalmente esercitano queste funzioni in modo qualificato* ovvero *operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile*, nonché

⁷ Il parere del Garante è disponibile al seguente *link*.

il **Comitato europeo per la protezione dei dati con parere del 19.3.2020⁸**, confermando che le norme sulla protezione dei dati personali non ostacolano la lotta contro la Pandemia che *“è un importante obiettivo condiviso da tutte le nazioni e, pertanto, dovrebbe essere sostenuta nel miglior modo possibile”* onerando in ogni caso i *“titolari e responsabili del trattamento”* a *“garantire la protezione dei dati personali degli interessati”* in quanto ***“L'emergenza è una condizione giuridica che può legittimare limitazioni delle libertà, a condizione che tali limitazioni siano proporzionate e confinate al periodo di emergenza”***.

5.2. Tutela dei dati aziendali.

Le modalità di **lavoro agile** sollecitano una ulteriore riflessione con riferimento alla **data protection policy** adottata dalle aziende. Si pensi alla *“remotizzazione”* del lavoro degli istituti di credito che abbiano accesso ad un rilevante numero di dati sensibili i quali, fruiti all'infuori del luogo di lavoro (dispositivi e connessioni di rete personali), devono elevare la soglia di attenzione del lavoratore ma soprattutto del datore di lavoro.

Anche sotto tale profilo andranno dunque adottate misure di sicurezza per proteggere le informazioni trattate al di fuori dei luoghi fisici di lavoro quali, a mero titolo esemplificativo, l'implementazione di un sistema di gestione remota del PC, l'attivazione di una connessione VPN, l'adozione di sistemi di autenticazione a due fattori, l'implementazione dei sistemi antivirus e riconoscimento *malware* e *spyware*.

6. Conclusioni.

Quanto sinora rappresentato non lascia dubbi in ordine alla circostanza che gli oneri gravanti sui datori di lavoro, in questa situazione emergenziale, siano plurimi ed eterogenei e non sempre direttamente connessi alla tutela della salute.

La salubrità del luogo di lavoro, intesa in senso lato comporta l'implementazione dell'intero sistema di compliance aziendale che deve essere uniforme e coordinato.

La necessità di prevenire e contenere il rischio di contagio, infatti, non può dirsi adempiuta se non adeguando ed integrando i protocolli ed i sistemi di controllo in essere.

In altri termini al fine di andare esenti da responsabilità datori di lavoro e società, anche in casi di emergenza nazionale, per non dire mondiale, come quella in essere dovranno sempre approcciarsi alla singola norma cercando di integrarla al complesso delle regole di cui si è dotato l'Ente.

È pertanto necessaria una costante (e quotidiana) attività di armonizzazione e adeguamento della realtà aziendale alle mutevoli necessità richieste ed

⁸ Il parere del Comitato europeo è disponibile al seguente *link*.



imposte dalla azione normativa del governo e delle massime autorità dello Stato per fronteggiare la emergenza sanitaria del momento: la Azienda si impegna ad essere in ogni momento ed in ogni modo disponibile ad adempiere a tali disposizioni e comunque a modificare su segnalazione ovvero di iniziativa, le procedure aziendali e la propria azione nel rispetto dei principii di tutela dei diritti dei lavoratori.