



Foro Buonaparte 20 – 20121 – Milano - +39 02 76281577 – +39 02 91630885

E mail segreteria@longobarelli.com

WEBINAR

D.Lgs. 231/01 e PRIVACY AI TEMPI DEL COVID19

*DPCM 26 APRILE 2020 e
PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MISURE
PER IL CONTRASTO E CONTENIMENTO DEL VIRUS*

COSA E' CAMBIATO, COSA CAMBIERA'

APPROFONDIAMO LE TEMATICHE –
Giovedì 07 Maggio 2020 ORE 18.00

INDICE

COVID 19 & D.Lgs.231/2001

1. Covid-19 quale Rischio Biologico su larga scala
2. Responsabilità Amministrativa degli enti dipendente da reato ex D.lgs. 231/01: presupposti e configurabilità
3. Misure e presidi di sicurezza in progressivo mutamento tra Fase 1 e Fase 2
4. Ruolo dell'Organismo di Vigilanza
5. Profili Pratici

PRIVACY & COVID 19

6. Normativa e Adempimenti Privacy:
 - A. REG. EU. 679/2016 c.d. GDPR – La rivoluzione del mondo privacy
 - B. Emergenza Covid-19 e deroghe alla normativa privacy - la rivoluzione della rivoluzione
 - Novità: Come cambia la Privacy
 - Rilevazione della Temperatura
 - Dichiarazione del Lavoratore
 - Attività di sorveglianza sanitaria
7. Profili pratici: In sintesi

1. Qualificazione del Rischio Biologico da Covid-19

UN PRIMO INQUADRAMENTO FORNITO CON NOTA DALL'ISPETTORATO DEL LAVORO IN DATA 13.03.2020

L'ispettorato Nazionale del Lavoro allo scopo di chiarire gli adempimenti in materia di sicurezza e salute riconducibili all'emergenza Coronavirus, fornisce altresì un primo spunto di classificazione del rischio. Difatti si precisa che: *«È indubbio che ci troviamo di fronte ad una emergenza da ascrivere nell'ambito del rischio biologico inteso nel senso più ampio del termine, che investe l'intera popolazione indipendentemente dalla specificità del "rischio lavorativo proprio" di ciascuna attività».*



MALATTIA-INFORTUNIO DA COVID19 CONTRATTA DAGLI OPERATORI SANITARI – NOTA INAIL DEL 17.03.2020

L'esposizione al contagio del nuovo Coronavirus da parte del personale dipendente di Aziende sanitarie locali ha sollevato una serie di quesiti in termini di qualificazione della contrazione del virus quale malattia sul lavoro ed attivazione delle relative tutele assicurative. L'INAIL – tenuto conto dei principi affermati dalla Corte Costituzionale e recepiti dall'Istituto per la trattazione dei casi di malattie-infortunio infettive e parassitarie – ha qualificato come MALATTIA-INFORTUNIO quella dovuta all'esposizione del soggetto infortunato al rischio professionale correlato alla propria attività lavorativa, consentendo così l'attivazione della specifica tutela assicurativa.



DA RISCHIO SPECIFICO DEL SETTORE SANITARIO A RISCHIO GENERICO ESTESO A TUTTI GLI AMBITI DI LAVORO – NOTA INAIL DEL 03.04.2020

L'art. 42 co.2 del d.l 17 marzo 2020, n.18 stabilisce che *«nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'Inail che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato».* Pertanto, la tutela assicurativa estende il suo ambito di tutela a tutti i lavoratori dipendenti e assimilati (previsti dai decreti di riferimento), precisando che, per tutti gli operatori sanitari esposti ad alto rischio di contagio, vige una presunzione semplice di origine professionale che ne comporta la specificità del rischio; mentre, per tutti gli altri ambiti di lavoro assume la forma di «rischio comune» dovuto alla sua natura di rischio cd. biologico generico e alla sua facile trasmissibilità.⁴

2. Responsabilità Amministrativa degli enti dipendente da reato ex D.lgs. 231/01: presupposti e configurabilità

A. PRESUPPOSTO 231:

Commissione di un Reato Presupposto ex D.lgs. 231/2001

B. CRITERIO OGGETTIVO:

Il Decreto prevede, ex art. 5, che sussiste una responsabilità amministrativa a carico dell'ente quando risultano integrati i seguenti criteri:

- il reato è stato commesso da persona con rapporto qualificato con l'ente (soggetto in posizione apicale o subordinato-sottoposto);
- l'illecito è stato realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

C. CRITERIO SOGGETTIVO:

Corrispondente alla c.d. « Colpa Organizzativa » dell'ente che può derivare da un difetto organizzativo o da una mancata adozione di tutti i presidi preventivi volti a limitare il più possibile la commissione dei reati presupposto 231.

D. NESSO DI CAUSALITA':

Deve verificarsi la sussistenza di un nesso di causalità nella verifica dell'evento di reato come conseguenza diretta di una mancata organizzazione da parte del datore di lavoro.

(Segue)



A. REATI PRESUPPOSTO 231 MAGGIORMENTE A RISCHIO DI COMMISSIONE CAUSA COVID19 *(alcuni esempi)*

Art. 25 septies:
Omicidio e Lesioni colpose in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- **Art. 589 c.p. :** Omicidio colposo
- **Art. 590 c.p. :** Lesioni personali colpose gravi o gravissime

Art. 24 bis: *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*

- **Art. 615 ter c.p.:** Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- **Art. 615 quater c.p.:** Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
- **Art. 617 quater c.p.:** Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- **Art. 635 bis c.p.:** Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici

Art. 24 -25 :
Reati contro la PA

- **Art. 316 bis c.p.:** Malversazione a danno dello stato
- **Art. 316 ter c.p.:** Indebita percezione di erogazioni a danno dello stato
- **Art. 318 -319 c.p.:** Corruzione
- **Art. 640 bis c.p.:** Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche

Art. 25 bis 1: *Delitti contro l'industria e il commercio*

- **Art. 515 c.p.:** Frode nell'esercizio del commercio
- **Art. 517 c.p.:** Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
- **Art. 517 ter c.p.:** Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale

Art. 25 quinquiesdecies:
Reati Tributari

- **Art. 2 – 3 del D.lgs. 74/2000 :** Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti o mediante altri artifici
- **Art. 8 del D.lgs. 74/2000:** Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- **Art. 11 del D.lgs. 74/2000 :** Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte

ESEMPI DI PROCESSI SENSIBILI IN RELAZIONE A:

Delitti di Omicidio e Lesioni Colpose in violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro

• Mancata adozione di tutti i presidi volti a evitare il contagio Covid19, così come previsti dalla legge e dai protocolli di regolamentazione (a titolo esemplificativo: *smartworking*; specifici DPI per i dipendenti; sanificazione periodica e pulizia giornaliera degli ambiti di lavoro; gestione degli spazi comuni ecc..)

Reati contro la P.A

- Partecipazione a procedure di gara/affidamento semplificate in applicazione del D.L. 9 marzo 2020, n. 14 «Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale in relazione all'emergenza COVID-19»;
- Rapporti con autorità ed enti per la prosecuzione dell'attività aziendale o per l'accesso ad ammortizzatori sociali;
- Rapporti con i Prefetti per l'autorizzazione alla prosecuzione delle attività ai sensi del DPCM 22 marzo 2020 (ad es.: impianti a ciclo produttivo continuo; attività funzionali ad assicurare la continuità delle filiere delle attività essenziali).

Delitti contro l'industria e il commercio

- Operazioni volte a «sfruttare» illecitamente la situazione di mercato venutasi a creare a causa della necessità di approvvigionamento di dispositivi e presidi quali ventilatori, mascherine protettive, tute ecc.;
- Produzione e/o commercio di DPI contraffatti o comunque non sicuri.

Delitti informatici

- Accesso abusivo a sistemi informatici o utilizzo illecito di *software* derivante, ad esempio, dalla necessità di consentire a dipendenti (convertiti repentinamente in *smart-worker*) di operare da remoto

Reati tributari:

- Attività volta a beneficiare illecitamente delle detrazioni, deduzioni e dei crediti d'imposta (nonché indennità e premi) previsti dal D.L. 18 marzo 2020, "Cura Italia"

(Segue)

B. CRITERIO OGGETTIVO SOTTO IL PROFILO DEGLI AUTORI MATERIALI DEL REATO 231

**Soggetti in
posizione apicale**



per tali intendendosi “le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell’Ente stesso, quali, ad esempio: l’amministratore, il direttore generale, il legale rappresentante;



**Soggetti
sottoposti o
subordinati**



ossia “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali”, questi sono non solo il personale dipendente dell’Ente, bensì anche eventuali soggetti esterni, cui la Società ha affidato incarichi da svolgere comunque sotto la direzione dei soggetti in posizione apicale.

(Segue). **B. CRITERIO OGGETTIVO SOTTO IL PROFILO DELLA
SUSSISTENZA DI UN INTERESSE E/O VANTAGGIO DELL'ENTE NELLA
COMMISSIONE DI UN REATO PRESUPPOSTO 231**



INTERESSE

L'interesse è ravvisabile quando la commissione del reato è geneticamente indirizzata a produrre condizioni più favorevoli per l'ente, indipendentemente dall'effettivo conseguimento dello stesso.

VANTAGGIO

Il vantaggio è da intendersi come oggettivo beneficio di ordine economico, che implica la concreta acquisizione di un'utilità per l'ente.

(Segue).



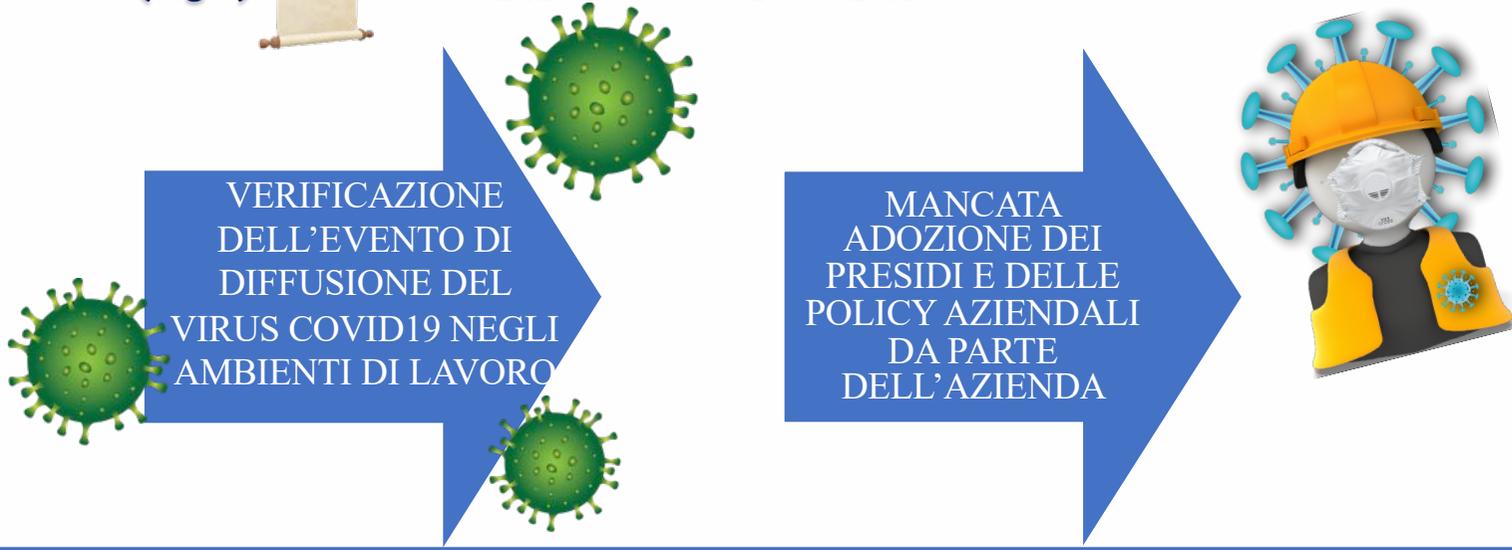
C. CRITERIO SOGGETTIVO: C.D. COLPA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE



La lacuna organizzativa dell'ente legata all'emergenza sanitaria Covid19, può derivare, a titolo esemplificativo:

- dalla semplice prosecuzione dell'attività qualora non ricompresa tra quelle indicate come essenziali nel provvedimento governativo del 22 marzo 2020;
- dal mantenimento dei livelli produttivi conseguito trascurando le necessarie norme precauzionali;
- dal mantenimento della regolare prosecuzione della produzione in assenza di un'adeguata valutazione dei rischi e dell'adozione dei necessari presidi di sicurezza;
- dal risparmio di costi derivante dall'omesso acquisto di dispositivi di protezione individuale - il cui approvvigionamento, come noto, è oggi particolarmente difficile e maggiormente costoso.

(Segue). **D. NESSO DI CAUSALITA'**



CONSEGUENZE IN CASO DI CONFIGURABILITA' DI TUTTI GLI ELEMENTI DELLA FATTISPECIE COMPLESSA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI ex. D.Lgs. 231/01:

Sanzioni Pecuniarie [a titolo esemplificativo: nei casi *ex art. 25 septies* del D.lgs. 231/01 (omicidio colposo e lesioni colpose in violazione della normativa a tutela della sicurezza e salute del lavoratore) il massimo edittale può superare anche il milione di euro]

Sanzioni Interdittive (dal divieto di pubblicizzare beni o servizi, fino all'interdizione dall'esercizio dell'attività).

Danno c.d «Reputazionale»

applicabili, anche in via cautelare, nel corso del procedimento penale, e che porterebbero alla impresa ulteriori danni tanto economici che di operatività.



Quadro Normativo dei provvedimenti d'urgenza di contrasto alla diffusione del Coronavirus: impatti sulle aziende e sulle loro strutture organizzative:

- **Definizione Covid19** : Nota INAIL 17.03.2020, 03.04.2020 e Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-COV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione
- **Limitazioni delle libertà personali**: D.P.C.M. 22 marzo 2020: limitazione agli spostamenti e sospensione di numerosissime attività commerciali e professionali, e, successivamente, di tutte le attività non essenziali o di pubblica utilità e non strategiche per lo Stato, così come prorogati dal D.P.C.M. 2 aprile 2020 e successive modifiche;
- **Risorse economiche**: Decreto-Legge 17 marzo 2020 n° 18 (cd. “Decreto Cura Italia”) e il decreto-legge 8 aprile 2020 n° 23 (cd. “Decreto Liquidità”);
- **Misure Anti-Contagio**: “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” del 14 marzo 2020, siglato con le organizzazioni sindacali (di seguito, “Protocollo”) e aggiornato in data 24 aprile 2020 contenente le linee guida per le misure anti-contagio; D.P.C.M. 26 aprile 2020 (ricezione del protocollo) sulla regolamentazione della “Fase 2” e le linee guida ai protocolli condivisi nei vari settori lavorativi, al fine di affiancare alla ripresa delle attività una maggiore consapevolezza e responsabilizzazione dei datori di lavoro in ordine ai rischi di infezione da Covid-19 connessi all’esercizio delle attività lavorative.

3. Misure e presidi di sicurezza in progressivo mutamento tra Fase 1 e Fase 2

FASE 1- LOCKDOWN

DPCM 22.03.2020 + rinvio
al Protocollo Anti-Contagio
del 14.03.2020

- Informazione
- Modalità di ingresso in azienda
- Modalità di ingresso dei fornitori esterni
- Pulizia e sanificazione in azienda
- Precauzioni igieniche personali
- Dispositivi di protezione individuale
- Gestione degli spazi comuni
- Organizzazione aziendale
- Gestione entrata e uscita dei dipendenti
- Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione
- Gestione di una persona sintomatica in azienda
- Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS
- Aggiornamento del protocollo di regolamentazione

FASE 2 – RIAPERTURA PROGRESSIVA

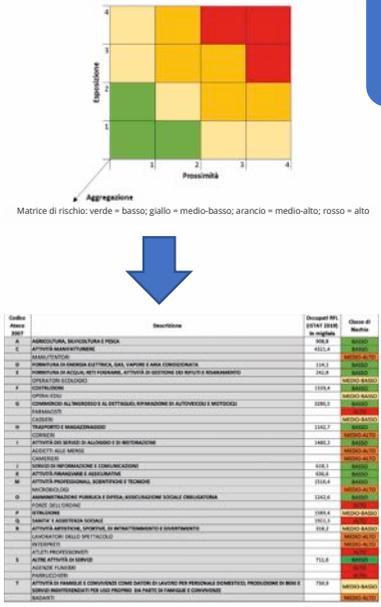
DPCM 26.04.2020
+rinvio al Protocollo
Anti-Contagio del
24.04.2020

- Formazione specifica Covid19 sulla base dei contesti lavorativi e delle mansioni
- Gestione del reinserimento di lavoratori già risultati positivi all'infezione da Covid19 ed in possesso della certificazione medica di avvenuta negativizzazione
- Collaborazione in caso di disposizioni concernenti misure aggiuntive specifiche
- Sanificazione straordinaria degli ambienti nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di Covid19
- Disponibilità e messa a disposizione dei dipendenti di appositi detersivi per le mani
- Valutazione dei rischi e delle misure necessarie a seconda dell'attività specifica dell'azienda
- Rimodulazione degli spazi e soluzioni innovative di distanziamento sociale nello svolgimento delle attività lavorative
- Procedura di isolamento in caso di sospetto o presentazione dei sintomi collegati al Covid19
- Coordinamento e individuazione dei lavoratori con particolare situazione di fragilità da parte del medico competente; valutazione di idoneità al reinserimento lavorativo
- Istituzione di un Comitato aziendale, laddove non fosse possibile verrà costituito un Comitato Territoriale composto dagli organi paritetici per la salute e la sicurezza, con eventuale coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali

FOCUS SULLA FASE 2

Documento tecnico INAIL sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS.CoV.2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione del 22.04.2020

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CONTAGIO DEL LAVORATORE IN BASE ALLA MANSIONE → 3 PARAMETRI:



ESPOSIZIONE
ossia la probabilità di venire a contatto con fonti di contagio durante il lavoro

PROSSIMITA'
intesa come caratteristica intrinseca di un lavoro tale da non permettere un sufficiente distanziamento sociale durante lo svolgimento dell'attività

AGGREGAZIONE
valutata come tipologia lavorativa che prevede il contatto con soggetti terzi rispetto agli altri dipendenti.



I differenti profili di rischio devono essere valutati in rapporto con **ALTRE VARIABILI**, quali:

- le **aree geografiche** in cui sono localizzati gli insediamenti produttivi, che hanno fatto registrare diversi dati pandemici;
- l'**aumento di occasioni di aggregazioni sociali** connessi alla riattivazione dei singoli settori produttivi.

STRATEGIE DI CONTENIMENTO DEL RISCHIO SUI LUOGHI DI LAVORO, PER LA PREVENZIONE, PROTEZIONE E CONTRASTO ALL'INSORGENZA DI NUOVI FOCOLAI

MISURE ORGANIZZATIVE

La progressiva riattivazione del ciclo produttivo non può prescindere da un'analisi dell'organizzazione del lavoro atta a contenere il rischio attraverso rimodulazione degli spazi e postazioni di lavoro, dell'orario di lavoro e dell'articolazione in turni, e dei processi produttivi.

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

In coerenza con i processi di valutazione e gestione del rischio disciplinati dal D. Lgs 81/08 e s.m.i., vanno adottate misure di carattere generale e specifico commisurate al rischio di esposizione a SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro, privilegiando misure di prevenzione primaria.

MISURE SPECIFICHE PER LA PREVENZIONE DELL'ATTIVAZIONE DI FOCOLAI EPIDEMICI

Nella fase di transizione, va considerato il rischio di una riattivazione di focolai nei luoghi di lavoro, mettendo quindi in atto una serie di misure volte a contrastarli. Tra queste va attuata:
- la misurazione della temperatura; - attivazione della procedura di isolamento; - eventuale esecuzione del tampone (nelle aree maggiormente colpite)

QUALI PRESIDI OPERATIVI?



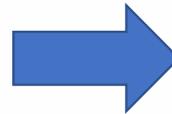
ADEGUAMENTO DELLE POLICY AZIENDALI AL NUOVO RISCHIO LEGATO ALLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID19, CHE TROVANO FONDAMENTO:

Art. 2087 Codice Civile

- *«l'imprenditore 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»*

D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro)

- Impone al datore di lavoro l'adozione delle misure di volta in volta ritenute più idonee a prevenire malattie e infortuni sul lavoro, ciò anche alla luce dell'attuale contesto emergenziale che portato a definire **all'art. 42 del Decreto Italia** il contagio da Coronavirus tra gli infortuni sul lavoro



... E QUALI SOGGETTI RESPONSABILI?



SOGGETTI RESPONSABILI



Art. 40 c.p. "non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo". sulla base di tale assunto, il datore di lavoro ricopre una "posizione di garanzia" che comporta l'obbligo giuridico di impedire l'infortunio o la malattia professionale

4. Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Intensificazione delle verifiche ispettive in ordine ai presidi legati all'emergenza Covid19, con particolare attenzione all'area sicurezza sul lavoro e all'area informatica.

Intensificazione e rimodulazione di Flussi Informativi ad hoc con le funzioni aziendali (es. con il Datore di Lavoro, l'RSPP, IT, Medico Competente, Responsabile HR ecc.) anche attraverso un'opera di costante aggiornamento con riferimento ai provvedimenti delle Autorità. In tal modo è possibile gestire e controllare eventuali situazioni di contagio e di corretta applicazione del Protocollo condiviso, e continuare con la ricezione ed analisi di eventuali segnalazioni, compreso il *Whistleblowing*.

Eventuali segnalazioni, con comunicazione scritta tempestiva al CdA per eventuali criticità emerse ed eventuali osservazioni in merito agli opportuni presidi da valutare.

Verificare, pur nei limiti e con le modalità permessi dai provvedimenti d'urgenza, il rispetto dei Modelli di Organizzazione e Gestione già predisposti. Non si ritiene necessario procedere alla modifica formale del Modello purché siano in ogni caso assicurate modalità organizzative idonee alla prevenzione dei reati, in relazione alle specificità dettate dalla situazione contingente; tuttavia, si beneficerà dell'*addendum* al DVR.

Verificare l'istituzione di «Comitati di Crisi» (soprattutto nelle strutture complesse) in grado di fronteggiare la situazione anche avendo riguardo all'articolazione territoriale dell'impresa e alle sue peculiarità, nonché all'evolversi della situazione.

5. Alcuni suggerimenti pratici:

- Mappatura dei dipendenti suddividendoli per settore in modo da poter preparare gli ambienti di lavoro, adottare misure specifiche e predisporre specifiche informative dedicate;
- Reinserimento scaglionato dei dipendenti e/o collaboratori all'interno dello stabilimento aziendale (a titolo esemplificativo alcuni criteri utili potrebbero essere: - valutazione specifica delle caratteristiche dei singoli dipendenti; - privilegio di certe categorie, quali dipendenti senza figli, automuniti e che vivono vicino al luogo di lavoro);
- Pianificazione della turnazione degli orari lavorativi (prevedendo una certa flessibilità e rimodulazione), cercando di suddividere i lavoratori in gruppi composti sempre dagli stessi dipendenti, ciò al fine di contenere la diffusione generalizzata del contagio all'interno dell'azienda in caso positività di un dipendente dell'azienda;
- Prevedere l'accesso ai locali aziendali tramite un'unica entrata impedendo l'accesso da entrate alternative o secondarie, per evitare la vanificazione dell'adozione del presidio di prevenzione che utilizza lo strumento della misurazione della temperatura all'ingresso;
- Protocolli aziendali di accesso agli ammortizzatori sociali (quali ad es. la cassa integrazione, congedi e ferie ecc..) con accesso periodico per consentire la sanificazione generale. Si voglia precisare che, mentre la pulizia delle postazioni di lavoro deve avvenire giornalmente, la sanificazione generale può essere calendarizzata con cadenza periodica a seconda dell'analisi del rischio collegato all'attività principale dell'azienda;
- Tenuta di un Registro per la rilevazione della temperatura non registrando il dato in caso di non superamento della soglia, ma piuttosto si rilevi l'esito positivo o negativo della misurazione. Inoltre, è possibile tenere un Registro Presenze, per agevolare l'eventuale ricostruzione temporale della catena dei contagi in azienda;
- Predisporre bidoni della spazzatura all'uscita dello stabilimento dedicati allo smaltimento dei rifiuti pericolosi derivanti dall'utilizzo degli specifici DPI (es. mascherine, guanti monouso ecc.);
- La competenza per la rilevazione della temperatura:
 - Per le imprese di grandi dimensioni che dispongono della presenza fisica in azienda del medico competente, la rilevazione della temperatura spetterà a tale funzione
 - Per le imprese di piccole dimensioni che non dispongono costantemente della presenza fisica in azienda del medico, viene individuato un soggetto preposto (possibilmente con esperienza pregressa di primo soccorso) al quale vengono forniti gli specifici DPI (mascherine, guanti e occhiali con visiera protettiva);
- Protocollo/Procedura di isolamento e coordinamento con le funzioni competenti (RSPP, Medico Competente ecc..) per la gestione di eventuali nuovi casi di positività o per la gestione del rientro a seguito di avvenuta certificazione di negativizzazione.

(Segue) FOCUS sui principali presidi di sicurezza disposti prima con il Protocollo Anti-Contagio del 14.03.2020 e poi recepiti nel DPCM del 26.04.2020



MISURAZIONE DELLA TEMPERATURA

AUTODICHIARAZIONE NEGATIVA

AUTODICHIARAZIONE POSITIVA

(Segue) **QUALI DI QUESTI PRESIDI PREDILIGERE?**

CRITERI:

**MAGGIORE
TUTELA**



**MISURAZIONE DELLA TEMPERATURA IN
LOCO PRIMA DELL'ENTRATA NEI LOCALI
AZIENDALI**

**MAGGIORE
PRATICITA'**



AUTOCERTIFICAZIONE NEGATIVA
da intendersi come la dichiarazione del
lavoratore di:

**MAGGIORE
RESPONSABILIZZAZIONE
DEI LAVORATORI**



AUTOCERTIFICAZIONE POSITIVA
da intendersi come la dichiarazione del
lavoratore di impegnarsi a rendere noto
all'azienda solo l'eventuale presenza di
sintomi o la positività al virus Covid19

- Autonoma rilevazione della temperatura con risultato sotto la soglia dei 37.5°;
- Condizione preventiva di NON sussistenza delle condizioni di pericolo quali sintomi di influenza, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti;
- Non essere sottoposto ad isolamento domiciliare.

(Segue) OBBLIGATORIETA' O FACOLTATIVITA' ?

**TUTTI i presidi di sicurezza indicati, ossia misurazione della temperatura, autocertificazione negativa e autocertificazione positiva, sono facoltativi e potenzialmente alternativi.
Tuttavia si ritiene che, tale facoltatività teorica, propenda per l'obbligatorietà in via di fatto**

Alla luce di tale conclusione si consiglia quale miglior tutela possibile l'adozione congiunta dei seguenti 2 presidi:

**MISURAZIONE DELLA
TEMPERATURA**



**AUTODICHIARAZIONE
NEGATIVA**

(Segue) **FOCUS sui SOGGETTI FRAGILI e sulla relativa individuazione**

Chi sono?

- Soggetti con patologie pregresse;
- Soggetti con patologia specifica di c.d. «immunodepressione»;
- Soggetti nella fascia d'età over 60.

**Chi deve
segnalarli o
individuarli?**

**Il DATORE DI
LAVORO** deve
effettuare una richiesta
specifica AL...

**...MEDICO
COMPETENT
E** di concerto con

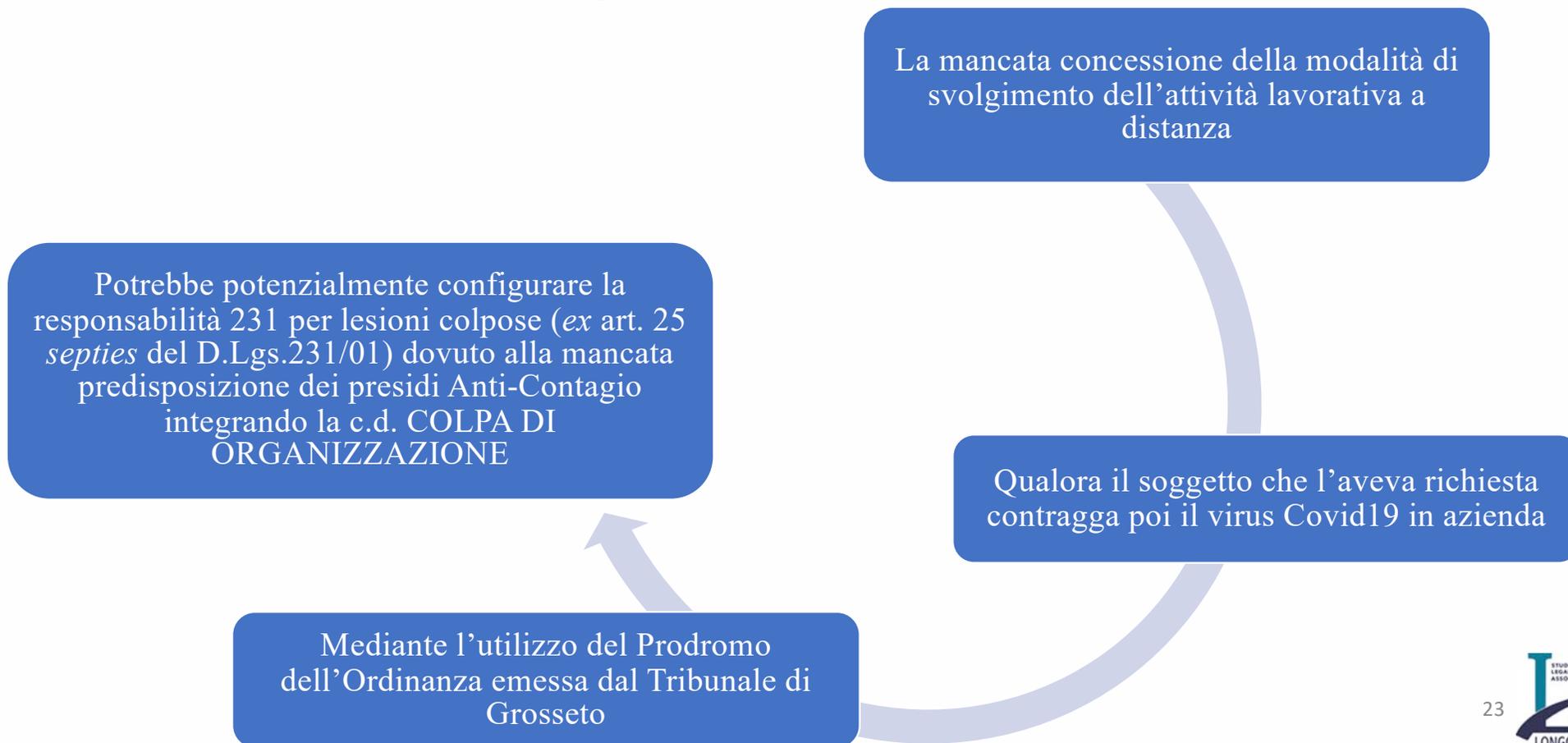
L'RSPP

(Segue) **FOCUS SULLA PROCEDURA/PROTOCOLLO AZIENDALE DI ISOLAMENTO**

GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA	REINSERIMENTO IN AZIENDA DI LAVORATORI CON PREGRESSA POSITIVITA' ALL'INFEZIONE DA COVID19
<p>A. Qualora un soggetto dovesse sviluppare febbre o sintomi di infezione respiratoria (come la tosse) sarà obbligato ad allertare immediatamente l'Ufficio del Personale o la funzione competente appositamente preposta alla gestione di tale protocollo;</p>	<p>A. Rilascio del c.d. «Certificato di negativizzazione» da parte del Medico curante e trasmissione concreta della relativa documentazione ad opera del dipendente all'azienda;</p>
<p>B. Il soggetto viene – con tutta l'opportuna discrezione, volta a tutelare l'integrità e la dignità umana - momentaneamente isolato all'interno di apposito locale aziendale e gli vengono forniti gli specifici DPI (mascherina e guanti monouso);</p>	<p>B. Valutazione preventiva di idoneità al reinserimento da parte del Medico Competente e dell'RSPP.</p>
<p>C. I soggetti che presentano la sintomatologia da Covid19 non dovranno recarsi al Pronto Soccorso o nelle infermerie dell'azienda, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le indicazioni da esso fornite;</p>	
<p>D. L'azienda procederà immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il coronavirus forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute</p>	

(Segue) CASE HISTORY: DIRITTO ALLO SMARTWORKING

Tribunale del Lavoro di Grosseto con ordinanza emanata in data 23.04. 2020 afferma che:
«il lavoro agile è un diritto soggettivo che il singolo può far valere con il suo datore di lavoro, anche se questi è contrario»



6. Normativa e Adempimenti PRIVACY

A. REG. EU. 679/2016 c.d. GDPR – La rivoluzione del mondo privacy

**B. Emergenza Covid-19 e deroghe alla normativa privacy - la
rivoluzione della rivoluzione**

A. REG. EU. 679/2016 c.d. GDPR – La rivoluzione del mondo privacy

1. l'informativa diventa più specifica, deve essere comprensibile anche ai minori e deve contenere l'origine dei dati utilizzati dal titolare e il tempo di conservazione previsto per i dati raccolti (non previsto nella normativa nazionale precedente);
2. il consenso all'utilizzo dei dati personali deve essere espresso e specifico per ogni finalità del trattamento applicato, mentre, può non esserlo solo in alcuni casi indicati nel testo del regolamento (obblighi di legge, esecuzione di un contratto ecc.) ;
3. viene introdotta la figura del responsabile per la protezione dei dati personali, Data Protection Officer (c.d. D.P.O.), al quale spettano compiti di sorveglianza sulla corretta applicazione del regolamento europeo;
4. viene introdotto il Registro dei Trattamenti;
5. il Documento Programmatico sulla Sicurezza viene sostituito dal Documento di Valutazione di impatto del trattamento dei dati;
6. vengono introdotti meccanismi di certificazione della conformità al regolamento europeo sulla privacy;
7. vengono introdotti nuovi diritti, in particolare ogni interessato potrà trasferire da un titolare a un altro i dati personali che lo riguardano. Nasce il diritto alla portabilità dei dati; è altresì garantito il diritto all'oblio tramite la possibilità dell'utente di cancellare o fare cancellare i propri dati personali;
8. diventa essenziale progettare la tutela dei dati personali e documentare l'attenzione verso l'analisi dei rischi connessi al trattamento dei dati personali;
9. le sanzioni in caso di violazione aumentano significativamente: il GDPR (art. 83) consente alle autorità di protezione dei dati di emettere multe fino a 10 o 20 milioni di euro, a seconda dei casi, o pari alla percentuale rispettivamente fino al 2% o al 4% del fatturato mondiale dell'esercizio precedente.

B. Emergenza Covid-19 e deroghe alla normativa privacy - la rivoluzione della rivoluzione

Novità introdotte dal
“Protocollo di regolamentazione delle misure per il
contrasto e il contenimento della diffusione del virus
COVID-19 negli ambienti di lavoro”
del 14.03.2020, recepite anche dal DPCM del
26.04.2020

NOVITA': COME CAMBIA LA PRIVACY

In data 14 marzo 2020 le Parti sociali (tra cui Cgil, Cisl e Uil) hanno sottoscritto con il Governo, presso la Presidenza del Consiglio, un **protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro.**

Sotto il profilo **privacy** tale protocollo **supera il provvedimento del Garante del 02.03.2020** istituendo la possibilità di trattamento dati relativamente ai rischi Covid-19 da parte delle aziende italiane, prima affidato solo alle autorità istituzionali.

L'adozione del protocollo di regolamentazione genera importanti implicazioni sul fronte privacy e protezione dei dati personali in quanto **prevede attività impattanti per la verifica della presenza del Covid19 sui propri dipendenti anche mediante misurazione della temperatura corporea e la richiesta di rilascio di dichiarazioni in merito alla provenienza e allo stato di salute da parte del lavoratore.**

Nello specifico il protocollo, tratta le seguenti tematiche:

- ❖ Informazione;
- ❖ Modalità di Ingresso in azienda;
- ❖ Modalità di Accesso dei fornitori esterni;
- ❖ Pulizia Azienda e Igiene Personale;
- ❖ Dispositivi di Protezione Individuale;
- ❖ Organizzazione delle Attività Aziendali.

(segue) **NOVITA': COME CAMBIA LA PRIVACY**

Al punto 2 del Protocollo, rubricato “modalità di ingresso in Azienda”, viene stabilito che:

- *“il personale, prima dell’accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l’accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tali condizioni saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine...Ecc.”.*
- *“il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell’accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni della OMS”.*

Da oggi, pertanto, sarà possibile:

- **misurare la temperatura al lavoratore all’ingresso in azienda;**
- **richiedere al lavoratore prima di entrare in azienda di rilasciare una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l’assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultanti positivi al COVID-19.**

Prima di tale protocollo queste attività non potevano essere effettuate dei privati per quanto previsto dal provvedimento del Garante privacy 02.03.2020 che individuava le autorità istituzionali quali uniche competenti a svolgere tali controlli.

Ora invece sono ammessi controlli preventivi COVID-19 anche da parte di privati in applicazione del protocollo in oggetto, in quanto esplicitamente previsto.

Al punto 12 del Protocollo rubricato “Regolamentazione Sanitaria /Medico competente/RLS” è prevista la prosecuzione della sorveglianza sanitaria secondo le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (c.d. decalogo).

In particolare viene stabilito che *“il medico competente segnala all’azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti”.*

(segue) NOVITA': COME CAMBIA LA PRIVACY

ATTENZIONE:

- ❖ la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea
- ❖ la dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultanti positivi al COVID-19 (per brevità la dichiarazione rilasciata dai lavoratori)

**COSTITUISCONO
UN TRATTAMENTO DATI PERSONALI**

**pertanto devono avvenire
ai sensi della normativa privacy vigente**

RILEVAZIONE DELLA TEMPERATURA

E' possibile rilevare la temperatura del lavoratore?

SI, ma alle seguenti condizioni:

- ❖ si può rilevare la temperatura ma non si può registrare il dato acquisito;;
- ❖ è possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali;
- ❖ occorre fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. L'informativa potrà essere rilasciata anche in forma orale e potrà non contenere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso;
- ❖ quanto al contenuto dell'informativa alla voce:
 - “**finalità del trattamento**” potrà essere indicata la prevenzione del contagio COVID-19;
 - “**base giuridica del trattamento**” potrà essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020;
 - “**durata di conservazione del dato**” si può fare riferimento al termine dello stato di emergenza.
- ❖ occorre definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati.

(segue) RILEVAZIONE DELLA TEMPERATURA

E' possibile rilevare la temperatura del lavoratore?

Si, ma NB.:

- ❖ i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19;
- ❖ i dati raccolti non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative;
- ❖ in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, o di comunicazione all'ufficio responsabile del personale di avere avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19, o di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi è necessario assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore.

(segue) **RILEVAZIONE DELLA TEMPERATURA**

E' possibile rilevare la temperatura del lavoratore?

ESEMPIO:

Viene misurata la temperatura e la stessa risulta superiore a 37,5°

NON SI PUO':

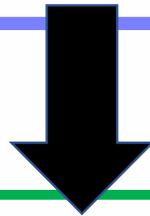
- ❖ **Diffondere a tutta l'azienda il dato raccolto ma solo alle persone che sono venute a contatto con il soggetto positivo COVID-19.**

SI PUO'/SI DEVE:

- ❖ **Comunicare tale dato all'Autorità sanitaria in caso di richiesta per la ricostruzione della filiera degli eventuali contatti stretti del lavoratore risultato positivo al COVID-19**

DICHIARAZIONE DEL LAVORATORE

E' possibile chiedere al lavoratore di rilasciare una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultanti positivi al COVID-19?



SI, ma alle seguenti condizioni:

- ❖ adottare tutte le indicazioni di cui al precedente punto sulla rilevazione della temperatura;
- ❖ raccogliere unicamente i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19.

(segue) DICHIARAZIONE DEL LAVORATORE

ESEMPIO 1:

Se si chiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al COVID-19

NON SI PUO'

chiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva.

ESEMPIO 2:

Se si chiede una dichiarazione sulla provenienza da zone a rischio epidemiologico

NON SI PUO'

chiedere informazioni aggiuntive in merito alla specificità dei luoghi.

ATTIVITA' DI SORVEGLIANZA SANITARIA

E' possibile chiedere al medico competente in azienda di svolgere controlli di prevenzione COVID-19?



SI, ma alle seguenti condizioni:

- ❖ l'azienda deve provvedere alla tutela dei dati sanitari raccolti durante la sorveglianza sanitaria nel rispetto della privacy mediante l'adozione delle indicazioni sopra riportate al punto della rilevazione della temperatura;
- ❖ se non è già stato fatto, occorre nominare il medico competente quale responsabile esterno del trattamento.

7. Profili Pratici: In sintesi

✓ INFORMATIVA

- E' necessario predisporre un'apposita informativa da rendere a tutti i lavoratori sottoposti alle specifiche cautele (rilevazione temperatura, autodichiarazione ecc.);
- Occorre altresì pubblicare tale informativa nella bacheca aziendale;

✓ NOMINA DI UN RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO INTERNO DEI DATI SENSIBILI COVID-19:

✓ AGGIORNAMENTO RISK ASSESSMENT PRIVACY E DPIA

(Segue) SMARTWORKING E PRIVACY

- Al fine di consentire al lavoratore «a distanza» di potere adempiere agli obblighi lavorativi, il datore di lavoro, deve mettere a disposizione di questo tutta la documentazione (ad es. *file*, cartelle di lavoro, ecc.) e tutte le informazioni necessarie suscettibile di protezione da parte del titolare del trattamento;
- Il Datore di lavoro può trovare un aiuto valido per circoscrivere le informazioni negli strumenti previsti dal Gdpr, ossia il registro dei trattamenti *ex art. 30 Gdpr* e la valutazione di impatto dei trattamenti *ex art. 35 Gdpr*;
- **PERICOLO DI DATA BREACH** (artt. 33-34 Gdpr): Il problema che si pone nella condivisione delle cartelle e dei *file* (mediante VPN o *Cloud*) sta nel fatto che il datore di lavoro/titolare del trattamento non può direttamente controllare il corretto utilizzo degli stessi. Banalmente i dispositivi di protezione (es. *antivirus* e *firewall*) di un'azienda sono molto più sofisticati rispetto a quelli presenti sui dispositivi (*tablet, smartphone, ecc.*) di un singolo.
- **POSSIBILI RIMEDI:** innanzitutto la RESPONSABILIZZAZIONE del lavoratore nel tenere condotte idonee volte a garantire la salvaguardia dei dati, *lock-screen* del *device* nel caso di allontanamento dello stesso, *password* alfanumerica del *device* e dell'*account* (sequenza di numeri e lettere di almeno 8 caratteri da modificare con cadenza periodica, non consentire ad altri l'utilizzo del proprio computer, non utilizzare supporti esterni (ad es. USB); non salvare sul proprio *device* i file aziendali. In caso di possibile perdita dei dati (es. smarrimento, furto del *device*) il lavoratore deve avvisare il titolare del trattamento, che notificherà la violazione all'autorità di controllo entro le 72 ore. Deve essere avvisato l'interessato se la violazione dei dati personali è suscettibile di presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche (art. 34 Gdpr).

(Segue) TEMPORANEITA' DELLE MISURE E DELLA NORMATIVA EMERGENZIALE IN DEROGA AL GDPR

- L'European Data Protection Board, in data 19 marzo 2020, pubblica una dichiarazione sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'epidemia Covia-19, in cui chiarisce che «le misure che verranno assunte dovranno comunque essere legittime e immediatamente revocabili al termine del periodo di emergenza, in modo da evitare un abnorme compressione dei diritti fondamentali degli interessati».
- Inoltre, con tale dichiarazione viene ribadito che, le misure adottate a fronte della situazione di emergenza, debbano in ogni caso garantire la tutela dei dati personali avendo riguardo alla liceità del trattamento e ai principi fondamentali per il trattamento dei dati personali;
- **UTILIZZO DEI DATI DI LOCALIZZAZIONE** derivanti da dispositivi mobili: l'EPDB raccomanda l'elaborazione dei dati di posizione e di *tracking* degli individui in forma anonima e l'adozione di misure meno invasive in virtù del principio di proporzionalità;
- **CONTESTO LAVORATIVO**: l'EPDB ritiene che i datori di lavoro dovranno ottenere dati personali relativi al contagio al solo scopo di adempiere ai propri doveri e organizzare il lavoro di conseguenza.

(Segue) CASE HISTORY : SISTEMA DI RILEVAZIONE AUTOMATICA DEI DATI

Una società che intenda dotarsi di presidi elettronici, programmi, in grado di rilevare automaticamente:

- il mancato distanziamento;
- la mancanza di mascherina;
- la temperatura superiore ai 37,5°;

mediante una telecamera che fotografa l'immagine per circa 10 secondi, ossia il tempo necessario a convertire la stessa in dato aggregato ed anonimo, che viene contestualmente registrato e valutato con relativa segnalazione in uno dei casi sopra elencati, chiede un parere sull'opportunità di procedere con tale acquisto.

PRO e CONTRO

Da una parte il programma in oggetto rende più agevole la rilevazione di tali dati, imposti dalla normativa emergenziale; dall'altra, lo stesso comporta l'aggiornamento dell'analisi del rischio privacy e della DPIA, con relativa comunicazione al Garante della privacy, nonché la previsione di un'apposita procedura di non divulgazione e corretto utilizzo del dato per consentire di ripristinare la sicurezza del luogo di lavoro in cui tale dispositivo viene utilizzato, nel rispetto della dignità della persona.

In conclusione, a fronte di tali dati occorre valutare l'opportunità dell'acquisto in relazione ai costi del programma e alla temporaneità dell'utilizzo dello stesso.



LONGO & BARELLI
STUDIO LEGALE ASSOCIATO

Avv. Massimo Longo
Avv. Assunta Sassi
Avv. Vanessa Amati
Avv. Emanuela Cappuccini
Avv. Stefano Turetti

Avv. Andrea Antonio Enrico Barelli
Avv. Laura Turla
Avv. Valentina Marullo
Avv. Michela Amodei
Dott.ssa Giada Di Raimondo
Martina Morini