



Tutta la normativa COVID-19 sul nostro sito all'indirizzo
<http://www.campoccia.it/it/news>

in evidenza in questo numero

LA TUTELA DELLA SICUREZZA, LA TUTELA DELLA SALUTE NELLA PROSPETTIVA DELLA PROSSIMA RIPARTENZA: gli adempimenti per una fase 2 nel rispetto della sicurezza.

INDICAZIONI SPECIFICHE IN MATERIA DI PRIVACY IN AZIENDA AI TEMPI DEL COVID-19: la raccolta dei dati sensibili e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

L'INADEMPIMENTO CONTRATTUALE DURANTE L'EMERGENZA ED IL RICORSO ALL'EQUITÀ PER LA RIPARTENZA: ancora sul tema scottante degli inadempimenti contrattuali conseguenti alle norme di contenimento: l'equità come possibile rimedio.

**NOTIFICHE, COMPIUTA
GIACENZA BLOCCATA FINO
AL 30 APRILE**

Il maxiemendamento al Decreto Cura Italia in occasione della conversione in Legge ha introdotto questa importante novità, ovvero, **la compiuta giacenza delle raccomandate postali è da intendersi bloccata fino al 30 aprile** e sono da considerarsi sospesi anche i termini di prescrizione e decadenza connessi agli atti

**LA TUTELA DELLA SICUREZZA, LA TUTELA DELLA SALUTE
NELLA PROSPETTIVA DELLA PROSSIMA RIPARTENZA**

Salvaguardare la sicurezza dell'ambiente di lavoro e tutelare la salute dei lavoratori è divenuto un tema di fondamentale importanza per tutte le imprese soggette a chiusura forzata e intente a prepararsi alla prossima imminente ripartenza nonché per quelle che, nonostante l'emergenza sanitaria, sono state indicate come attività essenziali e quindi meritevoli di proseguire, seppur in modalità contingentate, la propria attività.

La tutela della sicurezza dell'ambiente di lavoro e la salvaguardia della salute sono pertanto divenuti temi essenziali ed immanenti nel nostro assetto economico produttivo, divenendo imprescindibile per ogni forma imprenditoriale preservare tali diritti, al di sopra di ogni altro interesse, da possibili rischi di contagio e di pericolo.

notificati nel periodo di emergenza sanitaria.

Pertanto, per i servizi di notificazione a mezzo posta, ove non sia possibile la consegna, verrà comunque inviata una raccomandata informativa al destinatario, ma la compiuta giacenza presso gli uffici postali inizierà a decorrere dal 30 aprile. Per gli atti impositivi, il termine per impugnare dovrà comunque considerare la sospensione fino all'11 maggio.

In ogni caso è previsto che per i termini di decadenza e prescrizione di cui alle raccomandate inviate in questo periodo sono sospesi sino alla cessazione dello stato di emergenza.

AVVISI BONARI ANCORA SENZA PROROGA

Per il pagamento degli avvisi bonari non sono previste specifiche proroghe o sospensioni.

Il Decreto Cura Italia ha previsto la sospensione dei termini di versamento in scadenza dall'8 marzo al 31 maggio 2020 concernenti le cartelle di pagamento, avvisi di accertamento e avvisi di addebito INPS. I pagamenti dovranno essere effettuati in un'unica soluzione entro il 30 giugno 2020.

Gli avvisi bonari dell'Agenzia delle Entrate, non rientrano nelle ipotesi in

Sulla scia di tali considerazioni, si ritiene prioritario ed essenziale conoscere le linee guida operative indicate dall'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul Lavoro (Eu-Osha) pubblicate nell'articolo dedicato al "Covid-19: Guidance for the Workplace", con il quale l'Agenzia ha precisato le direttive essenziali destinate ai contesti lavorativi non sanitari.

Tale documento, che è stato elaborato tenendo conto delle indicazioni già espresse da altre organizzazioni europee, quali, ad esempio, il Centro europeo per la prevenzione e il controllo delle malattie (Ecdc) e l'Organizzazione Mondiale della Sanità (Who), tenta di fornire un modello uniforme nella ricerca di soluzioni che possano essere applicate uniformemente a livello europeo.

E' evidente che tali modelli di sicurezza devono essere integrati con gli specifici strumenti che i singoli Paesi a livello territoriale hanno ritenuto necessario adottare.

A livello nazionale, infatti, si sottolinea come in data 24.04.2020 le Parti Sociali hanno integrato il "*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*" del 14.03.2020.

Tale documento, tenuto conto dei vari provvedimenti Governativi successivi al 14.03.2020, non da ultimo il DPCM 10 Aprile 2020, contiene ulteriori raccomandazioni volte ad agevolare le imprese nell'adozione di idonei strumenti di sicurezza anti-contagio per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro.

Ecco l'intento di tale articolo, rivolto essenzialmente a coloro che in questi giorni si stanno preparando alla riapertura e stanno predisponendo tutte le strutture ed i protocolli necessari per procedere adeguatamente alla ripartenza prevista per il prossimo 04.05.2020.

1) Piano di emergenza e attività di divulgazione

E' necessario che le imprese predispongano un piano di emergenza per permettere non solo la "continuità" operativa e la prosecuzione delle attività produttive nel periodo successivo alla riapertura, ma anche finalizzato a predisporre i possibili rimedi nei casi di limitazione del personale dipendente (sia nelle ipotesi di obbligatoria assenza dei lavoratori per malattia, sia nelle ipotesi di limitazione delle presenze nei luoghi di lavoro). Affinché il piano sia efficace, è necessario che esso venga messo a conoscenza di tutto il personale dipendente con onere degli enti datoriali a verificare che tutti ne abbiano compreso l'importanza, il rispetto, e la necessaria collaborazione di tutti affinché ciascun lavoratore si responsabilizzi per il proprio operato. Di primaria importanza la

cui è stato previsto lo stop ai versamenti, conseguentemente, in caso di mancato pagamento e di decadenza della rateazione la somma residua non pagata comprensiva di sanzioni e interessi è iscritta a ruolo.

AGENTI: QUANDO Matura il diritto al pagamento delle provvigioni

L'attuazione della Direttiva europea in materia di agenzia ha innovato la precedente disciplina codicistica, riformulando l'art. 1748 c.c. e prevedendo il diritto alla provvigione dell'agente per gli affari conclusi per effetto del suo intervento.

Vi sono due distinti momenti da cui dipende l'effettiva maturazione della provvigione:

- (a) Quando la prestazione viene eseguita da parte del Preponente o quando avrebbe dovuto eseguirla (criterio generale);
- (b) Al più tardi, ed inderogabile, quando la prestazione è stata eseguita o avrebbe dovuto essere eseguita da parte del terzo.

Con riferimento al punto a) la provvigione matura da quando il preponente esegue la propria prestazione o avrebbe dovuto eseguirla in

responsabilizzazione dei singoli lavoratori: ognuno è responsabile per il proprio operato.

Per le piccole medie imprese, è consigliabile che tale piano di emergenza venga reso noto a tutti gli operatori dipendenti anche per il tramite delle associazioni di categoria.

2) Attività di informazione

L'azienda e il datore di lavoro devono informare tutti i lavoratori e chiunque entri in Azienda delle disposizioni vigenti dell'Autorità, monitorando e integrando in caso di eventuali ulteriori provvedimenti normativi integrativi e/modificativi. Tale attività di informazione si riterrà espletata con il rispetto dei seguenti adempimenti:

→ Affissione all'ingresso e/o nelle aree di maggior flusso del personale e dei clienti di appositi comunicati informativi;

Tali *depliant*s informativi dovranno contenere:

- L'obbligo di rimanere presso il proprio domicilio in caso di presenza di febbre superiore a 37,5° o altri sintomi influenzali e obbligo di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
- La consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter entrare in azienda ovvero di non potersi qui rimanere qualora si verificano le condizioni di pericolo (sintomi influenzali, temperatura superiore a 37,5°, provenienza da zone a rischio ovvero contatto con persone risultate positive nei 14 giorni precedenti) che impongono, per espressa disposizione dell'Autorità sanitaria, l'obbligo di informare il proprio medico di famiglia, l'autorità sanitaria e di rimanere presso il proprio domicilio;
- L'impegno ad osservare fedelmente le disposizioni dell'Autorità e del datore di lavoro per quanto concerne le modalità di ingresso in azienda: in particolare, quelle relative all'obbligo di distanziamento di sicurezza tra le persone, nonché quelle relative all'osservanza delle regole di igiene personale di mani e utilizzo di gel sanificanti;
- L'impegno a informare tempestivamente il datore di lavoro nel caso sopraggiungano sintomi influenzali durante l'orario di lavoro o di espletamento della propria attività lavorativa avendo cura di rispettare rigorosamente il distanziamento con gli altri soggetti presenti.

3) Attività di prevenzione

In assenza di uno specifico vaccino idoneo a prevenire il contagio da Covid-19 e non potendo pertanto eseguirsi la canonica modalità

virtù del contratto stipulato con il terzo. Tale disciplina costituisce il regime generale che si applica ogni volta in cui le parti non abbiano concordato una diversa pattuizione contrattuale quale ad esempio quella di subordinare il pagamento della provvigione all'avvenuta controprestazione da parte del cliente.

Con riferimento al punto b) si precisa che il pagamento della provvigione dell'agente non può essere subordinato all'avvenuto incasso da parte del cliente.

La novità rilevante consiste, pertanto, nel distaccare il diritto alla provvigione dal "buon fine" dell'affare. Presupposto necessario e sufficiente per il sorgere del diritto dell'agente alla provvigione è la mera conclusione dell'operazione o affare per effetto del suo intervento.

GIURISPRUDENZA AI TEMPI DEL COVID-19

Corte di Cassazione – Sezione Lavoro, 6 aprile 2020 n. 7703 – Sì AL LICENZIAMENTO PER ANOMALIE SUI RIMBORSI SPESE ANCHE SE CONTESTATE L'ANNO DOPO.

di prevenzione della malattia mediante la vaccinoprofilassi, gli enti datoriali dovranno adottare idonei sistemi di prevenzione, in ossequio ai protocolli condivisi dalle Parti Sociali e ai modelli suggeriti dall'Agenzia Europea, da includere nella propria *compliance aziendale*, aggiornando i propri documenti di valutazione dei Rischi (DVR), trattandosi di rischio proveniente da agente biologico. Tale Documento (DVR) consiste in un prospetto che racchiude rischi e misure di prevenzione per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, ed è obbligatorio per tutte le aziende con almeno un dipendente.

Il riferimento normativo per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro è il Testo unico sulla sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/2008, che prevede anche pesanti sanzioni per chi non rispetta quest'obbligo. Il DVR viene adottato, a seguito di una specifica e concreta valutazione dei rischi, predisponendo un preciso piano di prevenzione e protezione volto ad eliminare, o perlomeno a ridurre, le probabilità in cui si verificano situazioni pericolose per i lavoratori.

Il responsabile del DVR è il Datore di Lavoro: egli non può delegare questa attività ma, in ogni caso, può decidere di affidarsi a un tecnico specializzato nel campo della sicurezza sul lavoro per una consulenza mirata (RSPP, ovvero il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione; MC, ossia il medico competente; infine l'RLS ossia il Rappresentante dei Lavoratori).

Tra le misure di prevenzione si rinvencono:

- **fornitura** da parte dell'ente datoriale di sapone e soluzioni igienizzanti, rendendoli disponibili nelle aree comuni;
- **fornitura** di bidoni con sacchetti di plastica per poter gettare rifiuti senza venire a contatto con il loro contenuto;
- **favorire** il lavoro a distanza o orari di lavoro flessibili per ridurre al minimo le presenze fisiche sul luogo di lavoro.

Sul punto, quali possibili strumenti di prevenzione, si rinvencono altresì:

- **L'orario di lavoro**: modificare l'orario delle singole attività lavorative da parte del personale dipendente, diviene strumento utile per diluire le prestazioni su una fascia temporale più ampia al fine di evitare assembramenti di persone;
- **Layout dell'ambiente di lavoro**: ridisegnare gli spazi e le postazioni di lavoro, valutando altresì se dotare le singole postazioni di barriere di protezione tra i colleghi, diviene strumento utile per permettere il rispetto della distanza di un metro tra lavoratori;

La Suprema Corte è stata chiamata a pronunciarsi sulla legittimità della giusta causa di un licenziamento, la cui contestazione disciplinare è avvenuta dopo un anno dall'accaduto.

In particolare trattasi di notevoli anomalie concernenti i rimborsi spese richiesti dal dipendente in relazione a numerose trasferte svolte l'anno precedente che hanno portato l'azienda a licenziarlo per giusta causa.

Il dipendente denunciava la violazione del principio di immediatezza della contestazione disciplinare sia la mancata tutela dell'affidamento incolpevole circa l'irrelevanza disciplinare della condotta non tempestivamente contestata.

La Corte di Cassazione, confermando le pronunce di primo e secondo grado, respingeva il ricorso e dichiarava legittimo il licenziamento. Per i Giudici di legittimità, infatti, risultava *“nella specie correttamente applicato il principio di buona fede nell'esecuzione del contratto, anche riguardo la tempestività della contestazione disciplinare, per basarsi la pronuncia della Corte territoriale sul dato della piena consapevolezza da parte dell'odierno ricorrente della*

→ ***Assembramenti nei luoghi di lavoro:*** adottare regole rigide per la gestione degli spazi comuni (servizi igienici, mense, aree relax, aree fumo), diviene strumento utile per evitare assembramenti e prevenire il rischio di contagio. Sarà indispensabile, riformulare e revisionare le pause dei singoli lavoratori, in base alle caratteristiche della produzione/attività svolta, nonché l'ampliamento degli orari di apertura delle mense;

→ ***Ingresso e uscita dai luoghi di lavoro:*** soprattutto nelle realtà aziendali più complesse, in base alla disponibilità logistica e di presidio degli accessi dell'unità produttiva, adottare meccanismi atti ad evitare code e assembramenti in ingresso e in uscita dal turno di lavoro, diviene strumento utile per evitare assembramenti di persone e prevenire il rischio di contagio;

→ ***mobilità di personale all'interno dei luoghi di lavoro:*** adottare regole che prevedano lo spostamento all'interno dell'azienda solo nei casi strettamente necessari, prediligendo modalità volte alla stabilità della squadra di lavoro, evitando rotazioni individuali e spostamenti frequenti dei lavoratori, diviene strumento utile per evitare il possibile propagarsi del contagio del virus.

4) La sanificazione degli ambienti di lavoro e utilizzo di idonei dispositivi di sicurezza individuali

Altra forma di prevenzione, che merita tuttavia un paragrafo a parte, si rinviene nell'attività di sanificazione preventiva degli ambienti di lavoro, la quale, tuttavia, dovrà essere ripetuta da parte dell'ente datoriale e divenire così onere di tipo periodico, in modo da ottenere la massima igienizzazione degli ambienti di lavoro. Tale adempimento dovrà in ogni caso uniformarsi ad una quotidiana sanificazione degli strumenti di lavoro, soprattutto se condivisi da più lavoratori.

Di fondamentale rilievo assume altresì l'adozione di regole di pulizia quotidiana di tutte le superfici che vengono toccate frequentemente, come le postazioni di lavoro, i piani di lavoro e le maniglie delle porte con liquidi detergenti di cui dovranno essere seguite le istruzioni presenti sulle etichette d'uso. Qualora si venga a conoscenza che ad un soggetto, che ha avuto accesso all'ambienti di lavoro o un lavoratore stesso, sia accertato la presenza dell'infezione da Covid-19, sarà necessaria la pulizia di tutte le superfici con cui sia venuto in contatto, compresi gli oggetti visibilmente contaminati da fluidi corporei, i servizi igienici, le maniglie delle porte, i telefoni. In questo caso, inoltre, in via precauzionale, il personale addetto alle pulizie dovrà essere munito

rilevanza disciplinare delle condotte addebitate, per essere state le stesse oggetto di un altro provvedimento disciplinare...". La Corte precisava altresì che dagli atti prodotti in causa emergeva il "carattere fraudolento della condotta del ricorrente".

Corte di Cassazione – III Sezione Penale, 7 aprile 2020 n. 11626 – Responsabilità ex "Dlgs 231/2001" per le imprese straniere.

**DECRETO LIQUIDITÀ:
FINANZIAMENTI BANCARI
FINO A 25.000 – TERMINI
DI RIMBORSO E DIVIETO DI
COMPENSAZIONE.**

L'ABI indica che il finanziamento fino a 25.000 euro prevede espressamente che l'inizio del rimborso non avvenga prima di 24 mesi dall'erogazione e che non può essere utilizzato per compensare alcun prestito preesistente, anche nella forma dello scoperto di conto corrente: la compensazione determinerebbe un avvio del rimborso prima dei 24 mesi, facendo decadere la garanzia.

Tale divieto di compensazione si applica anche per chi utilizza la sospensione prevista dall'art. 56 del decreto legge n.18 del 17 marzo 2020: anche in questo caso, è

di adeguati dispositivi individuali di protezione che dovranno poi essere correttamente smaltiti.

L'utilizzo dei dispositivi di sicurezza individuale è poi necessario ogni qualvolta non sia possibile rispettare il distanziamento di un metro tra i lavoratori, ovvero nei casi di contatto diretto con fornitori o clienti, per i quali in ogni caso, qualora si tratti di personale a costante contatto con il pubblico, sarà necessario predisporre ed installare uno schermo isolante potrebbe proteggerlo dalle particelle trasportate dall'aria.

5) La gestione dell'ingresso nell'azienda dei lavoratori

Prima dell'accesso al luogo di lavoro, il personale potrà:

→ essere sottoposto al controllo della temperatura corporea.

Qualora la temperatura risultasse superiore ai 37,5°:

- (a) non sarà consentito l'accesso al luogo di lavoro;
- (b) il soggetto dovrà essere isolato e munito di apposita mascherina;
- (c) dovrà essere contattato nel più breve tempo possibile il medico condotto e si dovranno seguire attentamente le indicazioni dallo stesso fornite.

→ nel caso si tratti di lavoratore già risultato positivo all'infezione da COVID-19, il suo ingresso al luogo di lavoro sarà subordinato alla ricezione di certificato medico attestante l'avvenuta negativizzazione secondo le modalità previste e rilasciate dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.

E' fatto obbligo altresì per le singole realtà aziendali il rispetto di ulteriori disposizioni normative successive o ulteriori disposizioni dell'Autorità sanitaria nelle ipotesi di prevenzione di ulteriori focolai epidemici nelle aree maggiormente colpite dal virus (come ad esempio, l'esecuzione dei tamponi per i lavoratori per il quale il datore di lavoro dovrà attenersi scrupolosamente e fornire la massima collaborazione.

5.1) La gestione e la modalità di accesso dei fornitori clienti

Per l'accesso negli ambienti di lavoro da parte di fornitori e clienti:

→ individuare procedure di ingresso e uscita alternative rispetto a quelle del personale, ovvero nei casi in cui non fosse possibile, mediante modalità diverse con percorsi e tempistiche predefinite al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici attigui all'ingresso/uscita;

vietato l'utilizzo del nuovo finanziamento per ridurre un'esposizione preesistente sul conto corrente perché determinerebbe un avvio del rimborso prima del termine dei 24 mesi.

Il documento è consultabile al seguente link;

[Circolare ABI UCR/791 del 24 aprile 2020](#)

**DECRETO LIQUIDITÀ:
PRIME ISTRUZIONI INPS
SULLA SOSPENSIONE DI
CONTRIBUTI
PREVIDENZIALI E
ASSISTENZIALI**

L'Inps, con messaggio n. 1754 del 24 aprile 2020, nelle more dell'emanazione della circolare recante disposizioni in ordine all'ambito di applicazione del dettato normativo di cui al D.L. 23/2020, ha fornito istruzioni operative in relazione alla sospensione dei termini dei versamenti in scadenza nei mesi di aprile e di maggio 2020.

L'Istituto precisa che le disposizioni di cui all'articolo 18, commi 1 e 2 e commi 3 e 4, D.L. 23/2020, in relazione alla verifica della diminuzione del fatturato o dei corrispettivi, operano disgiuntamente per i mesi di marzo e aprile 2020: pertanto, il requisito della riduzione del fatturato

- gli autisti di mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: tali soggetti non possono accedere ai luoghi di lavoro per nessun motivo. Per quanto riguarda le attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro;
- individuare e/o installare servizi igienici dedicati per fornitori/trasportatori e/o altro personale, vietando a costoro l'utilizzo dei servizi igienici del personale dipendente garantendo in ogni caso una adeguata pulizia giornaliera;
- deve essere ridotto, per quanto possibile, l'ingresso ai luoghi di lavoro da parte di fornitori e visitatori; nel caso di imprese di pulizie o di tecnici per la manutenzione, essi dovranno rispettare le regole di accesso per il personale dipendente, ivi comprese le regole relative alla misurazione della temperatura corporea;
- qualora si tratti di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo, i quali risultassero positivi all'infezione da COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente e collaborare con l'autorità sanitaria per fornire indicazioni utili ad individuare eventuali contatti stretti con il lavoratore;
- l'azienda committente deve dare all'azienda appaltatrice l'informativa relativa ai Protocolli di sicurezza, verificando che tutti operino nel rispetto delle disposizioni predefinite.

6) La gestione dei casi confermati di infezioni o casi sospetti nei luoghi di lavoro

Qualora i sintomi influenzali si manifestino su luogo di lavoro, viene suggerito di allontanare la persona in una zona ad almeno 2 metri di distanza dalle altre persone, possibilmente in una stanza o un'altra area isolata da una porta chiusa, aprendo una finestra per ventilare l'ambiente, suggerendo al soggetto di indossare immediatamente la mascherina. Occorre quindi contattare il servizio sanitario pubblico o di emergenza, segnalare l'identità del soggetto che manifesta i sintomi e attendere l'intervento dei medici del pronto soccorso.

Nei casi di sospetto contagio, valutare (con il medico competente) l'identificazione del personale che presenta condizioni che le espongono a rischio di malattie gravi e di quelle con patologie croniche (ad esempio, ipertensione, problemi polmonari o cardiaci, diabete, malati oncologici o soggetti a immunosoppressione) per consigliare loro l'adozione di ulteriori precauzioni (ad esempio, lavorare da casa).

rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta deve essere verificato distintamente per il mese di marzo e per il mese di aprile, potendosi, quindi, applicare la sospensione dei versamenti contributivi anche per un solo mese.

In applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, comma 5, l'Inps rappresenta, altresì, che i versamenti per i predetti mesi di aprile e di maggio 2020 sono sospesi anche per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che abbiano intrapreso l'attività di impresa, di arte o professione in data successiva al 31 marzo 2019. Per tali soggetti la sospensione dei versamenti non richiede la verifica del requisito della diminuzione del fatturato. Inoltre, ai sensi del medesimo comma 5, i termini di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nei mesi di aprile e maggio 2020 sono sospesi, anche per gli enti non commerciali, compresi gli enti del Terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, che svolgono attività istituzionale di interesse generale non in regime d'impresa.

Per la gestione, invece, del personale che ha avuto contatti con una persona affetta da virus, le linee guida dell'Agenzia Europea rimandano alle indicazioni fornite dalle singole autorità sanitarie nazionali, raccomandando la stretta collaborazione con i servizi sanitari pubblici anche per facilitare l'identificazione dei contatti e ricevere indicazioni sulle precauzioni da adottare. Il suggerimento delle linee guida, infine, per il caso in cui sia confermata l'infezione da COVID-19 di un lavoratore, prevede l'onere per l'ente datoriale di darne informazioni ai colleghi, pur cercando di mantenere la riservatezza dell'informazione.

L'ente datoriale, inoltre, deve collaborare con le competenti Autorità sanitarie per la definizione e l'individuazione dei "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone Covid-19. Ciò posto al fine di permettere di al servizio sanitario di applicare, nei confronti dei soggetti sospetti ovvero nei soggetti confermati, le necessarie misure di quarantena

7) La gestione delle attività' di lavoro comune e degli spazi comuni

Le riunioni e i meeting aziendali sono sospese e dovranno essere effettuate in modalità a distanza; solo nel caso in cui esse siano connotate dal requisito delle necessità e dell'urgenza e sia impossibile procedere al collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e in ogni caso dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale di almeno due metri e un'adeguata pulizia/areazione dei locali.

L'accesso agli spazi comuni (mense, spogliatoi, aree fumatori) deve essere contingentato e strettamente regolato, garantendo una costante e continua ventilazione dei locali, prevedendo che la sosta in tali luoghi avvenga per periodi ridotti con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone che li occupano.

Nello specifico, per quanto riguarda gli spogliatoi, occorre provvedere alla corretta riorganizzazione degli spazi nonché all'attività di sanificazione, al fine di lasciare ai lavoratori che necessitano di tali spazi la possibilità di fruirne normalmente per il deposito dei propri indumenti di lavoro.

Tutti gli spazi e gli ambienti comuni dovranno essere quotidianamente puliti con appositi detergenti, compresi gli oggetti ivi presenti quali tastiere dei distributori di bevande e *snack* e macchinette del caffè.

**INDICAZIONI SPECIFICHE IN MATERIA DI PRIVACY IN
AZIENDA AI TEMPI DEL COVID-19.**

A tale riguardo, il messaggio segnala che, ai fini della puntuale individuazione degli enti non commerciali interessati alla sospensione contributiva de qua, sono in corso interlocuzioni con i Dicasteri competenti: con apposito messaggio saranno fornite istruzioni in merito. Tale documento è consultabile al link:

[Messaggio INPS n. 1754 del 24 aprile 2020](#)

AGGIORNAMENTO DELLE DOMANDE PERVENUTE AL FONDO DI GARANZIA DAL 17 MARZO AL 29 APRILE 2020

Con la nota stampa del 30 aprile 2020 Medio Credito Centrale ed il Ministero dello Sviluppo Economico rendo noto che le richieste di garanzie pervenute al Fondo per le PMI dal 17 marzo al 29 aprile 2020 sono 56.858 per un importo finanziato di quasi 4,3 miliardi di euro.

Nel monte totale delle domande presentate 55.067 sono quelle pervenute ai sensi del decreto Cura Italia e Liquidità e tra esse

- (a) 37.463 sono riferite ad operazioni per finanziamenti fino a 25.000 Euro, con percentuale della copertura al 100% per

Con il Protocollo d'intesa tra governo e parti sociali del 14.03.2020, finalizzato al contrasto e al contenimento del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sono state delineate precise misure anti-contagio che i datori di lavoro sono tenuti a garantire in azienda. Tale protocollo è stato aggiornato ed integrato in data 24.04.2020.

Alcune di queste misure comportano però la raccolta di dati personali particolarmente sensibili (come disciplinati dall'art. 9 GDPR), con una forte incidenza sugli adempimenti richiesti alle imprese in materia di privacy, secondo i dettami del GDPR e le indicazioni del Garante dei dati personali.

In via generale, operano sempre i principi di *accountability*, proporzionalità, minimizzazione e riservatezza dei dati personali richiesti dal GDPR. Questo significa che il titolare del trattamento dovrà agire cercando di mantenere possibilmente la riservatezza dei dati, in equilibrio fra questi principi e gli obblighi imposti dalla legge nell'interesse della collettività e della salute pubblica.

Ciò premesso, di seguito verrà analizzata specificatamente la *best practice* in materia di privacy, in relazione ad alcune delle principali misure previste dall'anzidetto protocollo.

- Preliminarmente, è necessario procedere con l'invio di una **comunicazione preventiva sui limiti di accesso in azienda**. In tal senso, tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori (ed eventualmente clienti) dovranno ricevere una comunicazione secondo cui, se rientrano nelle situazioni di rischio identificate tramite disposizioni di legge (es. temperatura corporea superiore a 37,5°, contatto con persone contagiate ecc.), non possono accedere agli edifici o negozi dell'azienda e che qualora vi accedessero e successivamente scoprissero di rientrare in uno degli scenari sopra indicati dovranno comunicarlo immediatamente ai contatti all'uopo identificati dall'azienda, che dovranno essere indicati nella comunicazione. La stessa comunicazione dovrà essere visibile e disponibile all'ingresso degli edifici, strutture e negozi ed affissa nella bacheca delle comunicazioni per i dipendenti che non hanno l'e-mail e comunque indirizzata a chiunque possa avervi accesso. Al contrario, non dovrà essere previsto il rilascio di alcuna autocertificazione perché comporta un trattamento eccessivo e indiscriminato di dati personali.
- Prima dell'accesso in azienda, il lavoratore/collaboratore/fornitore/cliente ha **obbligo di comunicare** al Titolare del trattamento: **(i)** se è in stato febbrile (sintomi influenzali, temperatura corporea ecc.); **(ii)** se è stato in contatto con persone risultate positive negli ultimi 14 giorni); **(iii)** se un familiare risulta positivo al

- un importo finanziato di 799.416.940,50 milioni di euro;
- (b) 22 operazioni di riassicurazione con copertura al 100% del Fondo per finanziamenti di durata fino a 72 mesi;
 - (c) 208 operazioni di garanzia diretta con copertura al 90% per finanziamenti di durata fino a 72 mesi;
 - (d) 9.097 operazioni di garanzia diretta, con percentuale della copertura all'80%;
 - (e) 4.807 operazioni di riassicurazione, con percentuale della copertura al 90%;
 - (f) 993 di rinegoziazione e/o consolidamento del debito con credito aggiuntivo di almeno il 10% del debito residuo e con incremento della percentuale di copertura all'80% o al 90%;
 - (g) 45 riferite a imprese small mid cap con percentuale di copertura all'80% e al 90%;
 - (h) 2.432 con beneficio della sola gratuità della garanzia, che a normativa previgente erano a titolo oneroso;
 - (i) 1.791 sono le domande pervenute ai sensi

tampone per il Coronavirus o se ad un componente familiare è stato cautelativamente imposto un periodo di quarantena; **(iv)** se è sottoposto ad un provvedimento limitativo per sospetto contagio e **(v)** la provenienza dalle zone a rischio epidemiologico. E' evidente che tali dichiarazioni integrano un trattamento di dati personali, onde per cui sarà necessario raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19. Sebbene il Garante per la Protezione dei dati personali abbia sancito che le informazioni sugli spostamenti delle persone fosse di competenza esclusiva delle autorità pubbliche (ed aziende sanitarie territoriali e protezione civile), il Protocollo sopra menzionato ha ammesso che anche il datore di lavoro possa chiedere al personale (e/o a chi intende fare ingresso in azienda) informazioni sugli ultimi spostamenti. Si ritiene però che ciò sia possibile solo se strettamente necessario e sempre in ossequio ai principi di proporzionalità e minimizzazione.

→ Sempre prima dell'accesso, il soggetto potrà essere sottoposto al **controllo della temperatura corporea** (la rilevazione della temperatura potrebbe avere una frequenza maggiore di quella giornaliera). Se tale temperatura dovesse risultare superiore ai 37,5°, al soggetto non sarà consentito l'accesso in azienda e dovrà essere isolato fino a quando l'ASL o la PP.SS, sulla base dei protocolli sanitari/regionali di competenza, non verranno fisicamente a prelevarlo. Contestualmente, si dovrà allertare il medico competente. Poiché la rilevazione della temperatura corporea costituisce a tutti gli effetti un trattamento di dati personali, è consigliabile che tali misure vengano precisate nell'informativa da esporre nei locali aziendali. In ogni caso, per garantire la minimizzazione del dato e il rispetto della dignità dell'interessato è necessario:

- (a) non registrare la temperatura rilevata se non strettamente necessario: è possibile identificare l'interessato e registrarne il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso all'azienda.
- (b) eseguire la misurazione in luoghi appartati o che comunque impediscano ad altri soggetti di conoscere l'esito delle singole misurazioni;
- (c) la misurazione deve avvenire preferibilmente ad opera del medico competente o suo delegato o in alternativa

della previgente normativa.

In relazione alle operazioni di rinegoziazione e/o consolidamento, ammissibili ai sensi del decreto Cura Italia e Liquidità, l'incremento del credito aggiuntivo è stato del 67,1%, passando da 111,7 milioni di euro a 186,6 milioni di euro

da soggetti autorizzati quali i membri della squadra di primo soccorso;

- (d) in caso di temperatura superiore ai 37,5° si consiglia isolamento temporaneo del soggetto in luogo appartato e comunicazione dell'informazione ad uno specifico canale aziendale interno debitamente istruito (es. Ufficio Risorse umane).

→ Per tutelare la dignità e la riservatezza delle persone (e ridurre anche eventuali discriminazioni), **qualora un dipendente, un collaboratore o altro soggetto che si sia recato presso l'azienda nei precedenti 28 giorni, risulti positivo al Covid-19 o a contatto con contagiati**, si procederà con l'invio di una comunicazione diretta ai dipendenti o coloro che potrebbero essere stati in contatto con questa persona, informandoli dell'accaduto. La comunicazione non dovrà menzionare l'identità della persona contagiata (o a contatto con contagiati), ma solo il dipartimento, l'area di competenza o l'area dell'edificio presso le quali egli lavora o ha avuto accesso.

→ Il titolare dell'azienda/titolare del trattamento dovrà fornire **un'informativa sul trattamento dei dati personali** ai sensi dell'art. 13 GDPR che dovrà indicare:

- (a) come finalità del trattamento, l'esigenza di prevenire il contagio da Covid-19 e tutelare l'incolumità delle persone che hanno accesso in azienda;
- (b) come base giuridica del trattamento *“l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DCPM 11 marzo 2020”* e, in via generale, per i dipendenti facendo menzione alla sicurezza e protezione sociale ai sensi dell'art. 9, co. 2, lett. b) GDPR e per i fornitori e visitatori con riferimento ai motivi della salute pubblica ai sensi dell'art. 9, co. 2, lett. i) GDPR.
- (c) come termine di conservazione la dicitura *“fino al termine dello stato di emergenza”*.

Tale informativa non richiede il consenso dell'interessato poiché tale trattamento dei dati soddisfa un interesse pubblico. L'interessato non potrà quindi negare il consenso, pena altrimenti l'impossibilità di accesso in azienda.

Un estratto dell'informativa con l'indicazione del titolare, della finalità del trattamento e del termine di conservazione dovrà, inoltre, essere chiaramente visibile tramite un cartello all'ingresso degli edifici aziendali.

→ Il titolare dell'azienda/titolare del trattamento deve definire **misure di sicurezza ed organizzative adeguate** a proteggere i dati personali. A tal fine sarà necessario:

- (a) individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie (ex art. 29 GDPR). E' vietata la diffusione dei dati personali forniti se non nei casi strettamente necessari e comunque a soggetti operanti nelle diverse Forze di Polizia, ai soggetti preposti dalle strutture pubbliche e private nell'ambito del servizio sanitario nazionale ovvero ai soggetti appartenenti alla protezione civile.
- (b) definire procedure *ad hoc* per gestire la comunicazione e la trasmissione delle informazioni;
- (c) trattare i dati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19.

→ Al fine di rispettare gli adempimenti privacy è necessario aggiornare il **registro dei trattamenti**, inserendo il nuovo trattamento inerente la misurazione della temperatura e le comunicazioni sopra descritte.

→ La **valutazione d'impatto** sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35 GDPR dovrà essere aggiornata tenendo conto della natura particolare dei dati personali trattati.

Inoltre, con lo stato d'emergenza e le relative chiusure imposte dal Governo, è risaputo che alcune realtà hanno potuto proseguire la loro attività in modalità **smart working**. Con riferimento a tale nuova possibilità di organizzazione del lavoro, il tema della privacy assume particolare importanza sia da un punto di vista della tutela del lavoratore, sia sul fronte della tutela dell'impresa, la quale tende a rinunciare a parte del suo potere di controllo e diviene soggetto maggiormente vulnerabile, anche ad attacchi di soggetti terzi. Questo impone una stretta collaborazione con i lavoratori "*smart workers*", che sono chiamati a tenere una condotta particolarmente diligente circa l'utilizzo e la custodia degli strumenti di lavoro, per lo più informatici, e la tutela dei dati personali trattati nel corso dell'attività lavorativa a casa. Nello specifico, sono consigliabili i seguenti presidi:

→ Predisposizione di una **policy aziendale**, con l'indicazione degli elementi essenziali per garantire la riservatezza e la conservazione dei dati elaborati durante l'attività lavorativa, individuando apposite linee guida di comportamento – oltre ai basilari doveri di diligenza – per garantire una corretta esecuzione della prestazione lavorativa nel pieno rispetto delle misure di sicurezza e in chiave collaborativa.

- In particolare, devono essere suggeriti accorgimenti e regole:
 - (i) in tema di utilizzo e ricovero degli strumenti di lavoro (ad es. invitando lo *smart worker* ad individuare in casa una stanza o comunque uno spazio deputato per allestire la postazione lavorativa che possa essere utilizzato in modo esclusivo, evitando l'accesso ai conviventi/familiari);
 - (ii) di gestione della password (evitando di condividerla con conviventi/familiari e colleghi);
 - (iii) di operatività dell'Antivirus;
 - (iv) di conservazione di file e documenti e
 - (v) di utilizzo di Internet e della posta elettronica.
- Deve, inoltre, indicare in via preventiva le conseguenze disciplinari in caso di violazione delle regole di comportamento, oltre a fornire informazioni circa eventuali attività di monitoraggio (che devono comunque sempre attenersi ai principi di necessità, correttezza, pertinenza e non eccedenza) e la conservazione dei relativi dati. Tali informative dovranno essere trasmesse con l'e-mail aziendale, unitamente all'eventuale informativa privacy e all'autodichiarazione di avviso di attivazione dello *smart working* per motivi emergenziali.
- Predisposizione di una specifica **procedura** in caso di **data breach** (ai sensi degli artt. 33 e 34 GDPR) di cui devono essere adeguatamente informati i lavoratori, dovendo gli stessi dare tempestiva informazione al datore di lavoro nel caso in cui si verificchi – nell'ambito della loro attività lavorativa da casa – una violazione dei dati personali oggetto di trattamento;
- Predisposizione di un'adeguata **informativa privacy** da fornire al lavoratore circa il trattamento dei suoi dati personali raccolti mediante gli strumenti utilizzati e i software dai quali può derivare la possibilità di controllo da parte del datore di lavoro.

L'INADEMPIMENTO CONTRATTUALE DURANTE L'EMERGENZA ED IL RICORSO ALL'EQUITÀ PER LA RIPARTENZA.

Il legislatore dell'emergenza ha inteso intervenire anche sul campo del diritto civile al fine di dare indicazioni operative ulteriori agli interpreti per regolare le ipotesi di inadempimento contrattuale.

Oltre a quanto già espressamente previsto dal nostro codice civile, l'art. 91 D.l. 18/20 ambisce a regolare le conseguenze della crisi epidemiologica e delle misure adottate per il suo contenimento

nell'ambito del diritto civile ed in particolare delle obbligazioni e dei contratti.

La norma in esame, sebbene di non chiara lettura e pacifica interpretazione, ad un primo esame, sembra voler introdurre una disciplina di favore per il debitore inadempiente, rendendone meno gravosa la posizione contrattuale, in realtà si pone più come un criterio valutativo dell'inadempimento da adattare al caso concreto.

Non può tacersi che la norma avanza numerosi problemi formali ed applicativi: già la stessa tecnica redazionale è discutibile, infatti una prima e principale perplessità è data dall'accostamento tra quanto prescritto nel primo e nel secondo periodo. La prima disposizione modificata (art. 3 D.l. 6/20), infatti, è parte della legislazione emergenziale, mentre l'altra appartiene all'art. 35, comma 18, D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, Codice degli appalti pubblici.

Ferma l'incerta interpretazione sistematica è però indiscusso che il nuovo comma 6 *bis* **impone di valutare, volta per volta, se sia a causa del "rispetto delle misure di contenimento di cui al presente decreto" che il debitore sia rimasto inadempiente.** Viene dunque tutelato sia il debitore che virtuosamente rispetta le misure di contenimento e non ha potuto adempiere perché impedito dalla normativa (*factum principis*) sia il caso in cui il debitore si sia trovato nell'impossibilità di adempiere in forza di comportamenti di terzi costretti all'ottemperanza delle misure (forza maggiore del fatto del terzo). L'art. 91 D.l. 18/20 esprime senz'altro una norma a carattere imperativo, ne deriva che prevarrà su qualsiasi clausola contrattuale contraria, determinandone nullità *ex art.* 1419 c.c.

La norma imporrebbe dunque al giudice di *considerare* le ragioni dell'inadempimento e, se questo risulta effettivamente esser conseguito causalmente alle limitazioni alla libertà di circolazione o di riunione disposte per far fronte alla crisi sanitaria, di *valutarlo* in funzione dell'esclusione di responsabilità.

A prescindere da qualsiasi valutazione circa la portata della norma, che potrà essere definitivamente risolta soltanto con la prassi, è indubbio che il fine principale del comma 6 *bis* è proprio quello di istituire un necessario giudizio sulla rilevanza del rispetto delle misure di contenimento con riguardo a quanto disposto dagli artt. 1218 e 1223 c.c. L'art. 1218 c.c. viene dunque solamente arricchito dalla norma in commento restando salva la presunzione di imputabilità al debitore dell'inadempimento o dell'inesatto adempimento che può essere superata solo dimostrando la impossibilità sopravvenuta della prestazione derivante da causa non a sé ascrivibile.

In definitiva, potrebbe affermarsi che la norma impone semplicemente al giudice di considerare, fra le altre ragioni, la

difficoltà di adempiere che il debitore abbia incontrato per effetto di limitazioni imposte dall'emergenza; se esse, alla luce delle prove offerte dallo stesso debitore, siano tali da escludere la possibilità che egli adempisse ugualmente, gli consente quindi di esimerlo da responsabilità (e dunque dal risarcimento del danno).

Posto dunque che l'art. 3, comma 6 bis, cit., non sembra avere i caratteri della norma sostanziale offrendo solo un **criterio di valutazione** di un certo comportamento (i.e. il rispetto delle misure di contenimento) e considerato quindi che non esiste, con riguardo alla pandemia, una norma puntuale di risoluzione dei conflitti interindividuali, nonché una disciplina consuetudinaria, vi è ampio spazio per l'operatività del giudizio equitativo sempre nell'ottica di evitare la caducazione del contratto che, secondo un'interpretazione plausibile della nuova norma, sarebbe in contrasto con la sua stessa *ratio*.

L'**equità** dunque potrebbe essere un valido strumento per consentire che «*il rispetto delle misure di contenimento sia sempre valutata ai fini dell'esclusione [...] della responsabilità del debitore*», in vista di una finalità conservativa del rapporto contrattuale, sottintesa dal legislatore oltre che imprescindibile momento per la ripartenza.

Tuttavia, ancor prima dell'equità giudiziale, che viene in considerazione nella fase patologica del contratto e dunque in caso di inadempimento, sarebbe opportuno considerare l'**equità integrativa**. In ambito contrattuale, l'equità costituisce infatti non solo un criterio di valutazione interpretativa ma anche **in funzione integrativa dello stesso contenuto del contratto** (art. 1374 c.c.). Alla luce del parametro di solidarietà sancito dall'art. 2 della Costituzione nonché della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue, si arriva a concepire l'equità non più solo come criterio per valutare la condotta delle parti ma anche come un canone per individuare un limite alle richieste ed ai poteri del titolare del diritto. È pacifica la funzione di fonte integrativa dei rapporti obbligatori dell'equità che andrebbe a restringere o ampliare gli stessi obblighi assunti dalle parti.

L'equità dunque assume in questo senso proprio la funzione di tutela dell'interesse pattizio ed è protesa alla preservazione di interessi privati disciplinando il caso singolo a seconda del **concreto assetto di interessi** impostato dalle parti.

L'equità attiene, dunque, al profilo regolamentare e obiettivo, alla fase statica, rispetto alla quale possono verificarsi sopravvenienze oggettive che vanno necessariamente valutate nel nuovo assetto negoziale, e si presenta come il principio più idoneo ad interpretare gli interessi concreti delle parti in chiave (possibilmente) conservativa. Tale approccio potrebbe essere anche quello più

adiacente alla sempre più attuale attenzione per l'interesse concreto ovvero la c.d. causa in concreto di ampia applicazione giurisprudenziale.

La fase della ripartenza, cosiddetta «fase due», si caratterizzerà verosimilmente per una domanda di giustizia rilevante, considerato che il *lockdown* ha sospeso l'attività privata, dal sistema produttivo a quello commerciale; tale domanda si innesterà sull'arretrato giudiziario già esistente, pertanto, la ripartenza, che dipenderà anche dalla soluzione dei conflitti interindividuali, rischierebbe di subire una considerevole flessione se non dovesse assumere sempre più importanza la **(ri)negoziazione autonoma tra le parti**.

Concludendo ed a prescindere delle interpretazioni che concretamente verranno assunte, un aspetto fondamentale che le parti contrattuali non potranno fare a meno di tenere in considerazione è proprio la negoziazione, ispirata a principi sia giuridici, come quello del *pacta sunt servanda*, che etici come quello, già menzionato, della solidarietà sociale.

Il contenuto di questa newsletter non costituisce parere legale ed è aggiornato alla data del 4 maggio 2020 e come tale, deve quindi intendersi soggetto a successive modifiche in base ai nuovi provvedimenti che verranno emanati nel prossimo futuro. Per ulteriori informazioni contattare SLC - Studio Legale Campoccia Avvocati Associati.

Tutta la normativa COVID-19 sul nostro sito all'indirizzo
<http://www.campoccia.it/it/news>



slc.team@campoccia.it

www.campoccia.com