

IL CORONAVIRUS SUI LUOGHI DI LAVORO: PROFILI DI RESPONSABILITÀ E PRIVACY

di [Giuseppe M. Cannella](#)*

Per fronteggiare la diffusione del Coronavirus 2019-nCoV nel nostro Paese, diversi sono stati i provvedimenti - istituzionali e non - adottati negli ultimi giorni. Si tratta, in modo particolare, di misure volte al contenimento del rischio di contagio, che trovano applicazione soprattutto in tutte le situazioni che determinano la presenza di più persone nello stesso luogo.

Si comprende, allora, come grande attenzione debba essere riservata al contesto lavorativo.

Al riguardo, preme porre l'attenzione sui peculiari obblighi imposti al Datore di Lavoro per la tutela dei propri dipendenti ai sensi del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008). Tra essi, invero, figura l'obbligo di tutelare i propri dipendenti anche dal cd. rischio biologico. Rischio che ricorre in tutte le ipotesi in cui l'attività lavorativa espone il lavoratore al contatto con un "agente biologico", il quale è definito al Titolo X (Esposizione ad agenti biologici) del D.Lgs. 81/2008 come qualsiasi "*microrganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni*".

Nonostante la richiamata disciplina possa apparire letteralmente non applicabile alla fattispecie in discussione, in quanto inerente agli effetti ambientali prodotti dalle sostanze e dagli strumenti utilizzati nel processo produttivo, la stessa è suscettibile di un'interpretazione estensiva alla luce del generale obbligo del datore di lavoro di tutelare i propri dipendenti dai rischi connessi all'attività lavorativa.

Pertanto, la stessa trova piena applicazione anche con riferimento alla peculiare situazione in essere a seguito della diffusione del Coronavirus nel territorio italiano.

Da ciò deriva che tra gli obblighi del Datore di Lavoro vi è anche l'obbligo di adottare tutte le misure necessarie al fine di tutelare la popolazione aziendale dal diffondersi del virus nell'ambito dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro.

Le misure ad oggi più utilizzate in tale contesto consistono nella dotazione di prodotti antibatterici, mascherine e guanti protettivi; nonché, nel caso in cui sia accertato il contagio di uno o più dipendenti, nella predisposizione di controlli della temperatura corporea dei dipendenti all'ingresso degli uffici/stabilimenti a cura del medico competente o di un suo delegato.

Di certo, l'impiego di tale strumento non consente di accertare l'effettiva positività al virus; tuttavia, lo stesso può costituire un utile segnale di *alert* al fine di adottare le misure più adeguate (es. porre domande specifiche relativamente ad eventuali casi di contatto con soggetti contagiati o provenienti dai c.d. "focolai"). Sul punto, giova precisare che la misurazione della temperatura corporea comporta, altresì, il trattamento dei dati personali, anche dati particolari (dati sanitari), dei dipendenti e, potenzialmente, dei loro familiari. Tale trattamento si configura, tuttavia, come legittimo in quanto fondato su motivi di interesse pubblico rilevante ai sensi dell'articolo 9, par. 1, lett. g) GDPR, in forza degli obblighi di tutela dei propri dipendenti posti in capo al Datore di Lavoro a norma del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

A completamento di quanto sopra, sembra utile richiamare il Decreto Legge n. 6/2020 nonché il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 febbraio 2020 in materia di "lavoro agile/*smart-working*" (telelavoro).

I citati provvedimenti, adottati al fine di agevolare i Datori di Lavoro nell'adozione delle necessarie misure cautelative, prevedono che tali forme lavorative siano applicabili in via automatica a tutti i lavoratori subordinati che prestano la propria attività nelle zone considerate a rischio, nonostante l'assenza di un accordo scritto.

Da ultimo, si evidenzia che il diffondersi del virus impone ad ogni Datore di Lavoro attivo nelle zone interessate di aggiornare tempestivamente il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), dando evidenza delle misure adottate a mitigazione del suddetto rischio.

Tale obbligo di aggiornamento - congiuntamente all'effettiva adozione delle misure necessarie, da individuarsi con riferimento ai peculiari rischi di ciascuna realtà aziendale - assume particolare rilevanza in quanto la sua eventuale carenza, nel caso in cui il contagio all'interno dei luoghi di lavoro comporti la morte del dipendente o una sua assenza per malattia superiore ai quaranta giorni, potrebbe esporre l'ente a responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 per violazione dell'articolo 25-septies del citato Decreto Legislativo.

* Avvocato - Studio Legale Associato LCG Lecis Cannella Grassi