

EMERGENZA CORONAVIRUS

Linee Guida per la gestione dei rapporti di lavoro subordinato

12 marzo 2020

A causa della diffusione, ormai su tutto il territorio nazionale, dei contagi dal c.d. nuovo Coronavirus, che comporta la contrazione della malattia CoVid-19, il nostro Paese sta attraversando un momento estremamente complesso e difficile dal punto di vista della salute pubblica e della sicurezza dei cittadini, con pesanti ripercussioni sull'economia nazionale (e non solo) (per quanto concerne le caratteristiche del nuovo Coronavirus, la sintomatologia della CoVid-19, le modalità di contagio e le misure precauzionali e/o comunque per qualsivoglia aspetto di carattere tecnico e/o sanitario, si invita la consultazione dei siti istituzionali delle Autorità e, in particolare, del Ministero della Salute - www.salute.gov.it).

Al fine di fronteggiare tale emergenza, il Governo italiano ha adottato numerosi provvedimenti.

La situazione straordinaria di emergenza impone ovviamente alle aziende e ai datori di lavoro di adottare delle misure organizzative dell'attività lavorativa nell'ambito delle aziende stesse che siano conformi, non solo alla normativa generale vigente in materia di lavoro subordinato, di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di protezione dei dati personali, ma anche – e soprattutto, viste le circostanze – alle disposizioni di cui ai provvedimenti emessi dal Governo, volti a fronteggiare l'espansione del contagio da nuovo Coronavirus.

Stante la particolare complessità e gravità della situazione, la presente nota si propone di costituire, per i nostri Clienti, uno strumento di aiuto, chiaro e “operativo”, volta a fornire indicazioni in merito alla gestione del rapporto di lavoro subordinato ai tempi del Coronavirus.

Anche ai fini di interesse della presente nota, si ritiene utile precisare che:

- in virtù di quanto disposto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 (successivamente modificato dal decreto del 9 marzo 2020), fino al 3 aprile 2020, occorre evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita dell'Italia, nonché all'interno della medesima zona, salvo che per spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative (a tal proposito occorre che il lavoratore sia in possesso di una autocertificazione, il cui modello è disponibile sul sito online www.interno.gov.it, ovvero di documentazione attestante il rapporto di lavoro quali, oltre al badge

aziendale laddove dotato di fotografia e nome identificativo, copia di una busta paga recente) o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute, fermo restando che è consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza (art. 1, comma 1, lett. a),

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 marzo 2020 ha disposto la sospensione, fino al 25 marzo 2020, di tutte le attività commerciali al dettaglio, fatta eccezione per alcune attività indispensabili come meglio indicate nell'allegato n.1 del medesimo decreto (a titolo esemplificativo: le attività di vendita di generi alimentari nonché le edicole, i tabaccai, le farmacie), la sospensione delle attività dei servizi di ristorazione (anch'esse con alcune eccezioni) e delle attività inerenti i servizi (non essenziali) alla persona, mentre garantisce la continuità nei servizi bancari, finanziari e assicurativi; con riferimento, invece, alle attività produttive e alle attività professionali, il suddetto provvedimento ha fortemente raccomandato ai datori di lavoro di compiere quanto necessario per evitare che il personale dipendente circoli sul territorio nazionale per l'espletamento dell'attività lavorativa, disponendo che quest'ultima, dove possibile, sia eseguita da casa, con modalità agili (sul punto, si invita la lettura dei paragrafi che seguono) nonché esortando alla sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;

- peraltro, le disposizioni contenute nel predetto DPCM 11 marzo 2020, relative alle ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa, pone profili di criticità in merito alla conservazione o meno del diritto alla retribuzione in capo al lavoratore; a tal proposito, pare opportuno distinguere le ipotesi in cui la chiusura dell'attività sia obbligatoria o frutto di una scelta imprenditoriale.

Ebbene (i) per quanto concerne le attività la cui chiusura sia imposta dalle disposizioni governative (si vedano, ad esempio, i cinema, i teatri, sale giochi o le attività commerciali al dettaglio non ricomprese nelle eccezioni espressamente previste dal DPCM 11 marzo 2020), si ritiene che tale ipotesi integri una fattispecie di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa per motivi oggettivi che giustifica il mancato pagamento della retribuzione, sulla base delle disposizioni di carattere generale di cui agli artt. 1218 e 1256 c.c. (tale criterio potrebbe essere ritenuto applicabile, in via analogica, con riferimento alle attività che, anche nel periodo in cui era ancora possibile la loro apertura, non erano nelle condizioni oggettive di rispettare la distanza minima di un metro tra gli avventori); (ii) per quanto concerne le attività che hanno ritenuto di sospendere l'attività in virtù di una scelta del datore di lavoro, v'è chi sostiene che le caratteristiche della situazione assolutamente straordinaria, non paragonabile ad una contingente difficoltà di mercato, giustificherebbero l'applicazione, anche a tali ipotesi, del principio dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa e, quindi, della non sussistenza del diritto del lavoratore alla retribuzione.

Si precisa sin d'ora che, visto il rapido evolversi della situazione, le indicazioni che seguono potranno essere oggetto di aggiornamento.

A. LA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.

In virtù della particolare situazione di emergenza sanitaria, il datore di lavoro è chiamato ad assumere, tra le altre cose, una serie di azioni volte a contrastare e contenere la diffusione del virus, e ciò tenuto conto, tra le altre cose della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., e dei provvedimenti emessi dal Governo in relazione all'epidemia da Coronavirus; in particolare, si ritiene che il datore di lavoro sia tenuto:

- a provvedere all'immediato aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per la presenza di tale nuovo rischio biologico o, nel caso del contratto di appalto, del Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI);
- ad attivare protocolli di salute e sicurezza e di continuare a monitorare attentamente la situazione;
- a predisporre un piano di emergenza specifico in caso di rischio di contagio;
- a ridurre il più possibile le occasioni di contatto (trasferte, meeting), promuovendo l'utilizzo di video conferenze e conference call, le turnazioni nella presenza in ufficio e in mensa;
- a fornire al personale dispositivi diretti ad assicurare la salubrità degli ambienti di lavoro, ovvero, tra questi, di installare erogatori di gel antibatterici e di distribuire guanti o mascherine protettive (queste ultime, se necessario in relazione al rischio aziendale concreto);
- a promuovere l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale specifici, su eventuale indicazione del medico competente e del responsabile della sicurezza;
- a incentivare i dipendenti ad affidarsi a soluzioni alternative di lavoro come, ad esempio, il ricorso alla prestazione lavorativa svolta da remoto, attraverso il ricorso al lavoro agile (c.d. "smart working") ed al telelavoro;
- a fornire ai propri dipendenti informazioni in merito alle modalità di richiesta di assistenza medica e rendere noto ai lavoratori la possibilità di utilizzo del numero verde 1500 istituito dal Ministero della Salute e, più in generale, segnalare attivamente alle autorità sanitarie locali qualsiasi situazione di rischio potenziale;
- a invitare i propri dipendenti a ricorrere alle comuni misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria, divulgate dalle Autorità, quali lavarsi frequentemente le mani, porre attenzione all'igiene delle superfici, mantenere la distanza di sicurezza di almeno un metro, e di evitare i contatti stretti e protratti con persone che presentano sintomi simil-influenzali;
- a predisporre un idoneo piano di comunicazione, sia interno che esterno, in merito ai provvedimenti assunti dalle Autorità e agli obblighi cui tutti i cittadini sono tenuti a rispettare: a tal proposito, è importante sensibilizzare ciascun lavoratore come lo stesso abbia l'obbligo di segnalare la propria posizione alle autorità sanitarie locali, qualora rientri nei casi di isolamento quarantenario obbligatorio/sorveglianza con permanenza domiciliare (ovvero qualora si abbia avuto un contatto

stretto con un caso risultato positivo e/o il lavoratore abbia effettuato un viaggio nelle aree considerate a rischio);

- a fornire a tutte le persone che hanno accesso ai locali aziendali (non solo ai dipendenti) idonee informazioni in merito alle disposizioni aziendali attuate per contrastare il diffondersi del virus.

B. SMART WORKING, FERIE E CONGEDI.

- smart working:

Una delle azioni adottate dal Governo è stata quella di agevolare il ricorso al c.d. *smart working* (i.e. lavoro agile), disciplinato, in via generale, dagli artt. 18 e ss L. n. 81/2017.

L'art. 2, c. 1, lett. r) del DPCM 8 marzo 2020, prevede, nel periodo di vigenza delle disposizioni ivi previste (ad oggi, 3 aprile 2020), la possibilità per i datori di lavoro - fino al termine dell'emergenza e quindi, allo stato, fino al 31 luglio 2020, termine di cui alla Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 - di attivare la modalità di lavoro agile sull'intero territorio nazionale ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni in materia, anche senza dover sottoscrivere un accordo scritto con il dipendente.

Come detto, il DPCM 11 marzo 2020 ha raccomandato ai datori di lavoro delle attività non sospese in via obbligatoria di ricorrere, laddove possibile, a tale modalità di lavoro.

In particolare:

- il datore di lavoro è tenuto a fare una comunicazione obbligatoria (da inviare preventivamente e comunque entro 5 giorni dall'avvio del lavoro agile) da effettuarsi tramite il portale Cliclavoro, che può anche essere redatta in modo massivo;
- il datore di lavoro è tenuto ad inviare, in modalità telematica (dunque anche via email), al dipendente l'informativa sulla sicurezza (a tal proposito, si può utilizzare il modulo messo a disposizione dall'Inail);
- si ribadisce che il DPCM 8 marzo 2020 ha eliminato, per la fase di emergenza (fino al 31 luglio), il requisito dell'accordo scritto tra azienda e dipendente;
- il datore di lavoro può prevedere un regolamento e singoli accordi per disciplinare in modo più analitico la forma di lavoro agile;
- per quanto concerne la durata settimanale, si precisa che, in base alla L. n. 81/2017, lo *smart working* prevede periodi svolti in azienda alternati ad altri all'esterno; il DPCM 8 marzo 2020 non dice nulla al riguardo ma, tenuto conto dell'emergenza, si presume che lo stesso consenta un ricorso ampio a questa soluzione, anche per l'intero orario lavorativo. Il datore di lavoro può comunque pensare a una alternanza delle figure necessarie in azienda, disponendo il lavoro agile per alcuni giorni alla settimana a rotazione;

- a parte la semplificazione prevista dal DPCM 8 marzo 2020, resta tuttavia ferma la necessità di rispettare tutte le norme che regolano il lavoro agile, come in materia di orario di lavoro, utilizzo degli strumenti telematici, esercizio del potere organizzativo e di controllo, etc.;
- per quanto concerne la scelta dei lavoratori cui impiegare in regime di lavoro agile, seppur non sia necessario in questa fase l'accordo individuale con i dipendenti, è comunque consigliabile motivare le scelte tramite un regolamento che renda noti i criteri adottati, soprattutto in caso di rotazione tra i lavoratori; peraltro, si deve tener presente che l'articolo 18 della legge 81/2017 ha previsto la priorità per le lavoratrici madri nei primi tre anni di età del figlio e per chi si prende cura di un figlio disabile;
- per quanto concerne gli strumenti tecnologici di lavoro (pc, connessione), il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa; pare opportuno comunque verificare il rispetto delle discipline interne, aziendali e obbligatorie in materia di protezione dei dati (anche a tutela del patrimonio aziendale), dando anche direttive nella informativa o nell'accordo (o ancora in eventuale regolamento) ai fini della protezione del segreto industriale nonché della protezione dei dati personali;
- non è necessario che il responsabile della sicurezza effettui una visita ai locali del domicilio del lavoratore per verificarne la congruità ai requisiti di salute e sicurezza (come previsto in precedenza per il telelavoro, ma non nella L. n. 81/2017);
- il dipendente in malattia o in quarantena o in isolamento fiduciario domestico non può in alcun modo prestare la propria attività lavorativa, nemmeno sotto forma di lavoro agile;
- salvo diverse intese o accordi sindacali in vigore, il datore di lavoro, se impossibilitato a far fruire il servizio mensa, non è di per sé costretto, anche dato il momento di emergenza straordinaria, a fornire una prestazione equivalente e/o fornire tickets;
- per quanto concerne l'orario straordinario, esso è consentito, se preventivamente autorizzato e/o richiesto dal datore di lavoro, ferme restando le norme sull'orario di lavoro;
- con riferimento al fatto che l'eventuale connessione internet fornita al dipendente possa costituire un fringe benefit, si è ritenuto applicabile, per analogia, quanto affermato dall'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione 357/E del 2007, secondo cui il rimborso dei costi sostenuti dal dipendente per utilizzare la connessione internet in regime di telelavoro costituisce *«rimborso di spese di interesse esclusivo del datore di lavoro anticipate dal dipendente. Per le ragioni esposte, ai rimborsi in questione non vanno applicate da parte del sostituto le relative ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali»*.

- **ferie e congedi:**

Il DPCM 8 marzo 2020 dispone(va), per i lavoratori della cosiddetta zona arancione che comprendeva tutta la Regione Lombardia e le province di Modena, Parma, Piacenza, Reggio Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso e Venezia, quanto

segue: “*si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie*”.

In virtù dell’art. 1, comma 1, DPCM 9 marzo 2020, tale “raccomandazione” è stata estesa a tutta l’Italia, ferma restando, come precisa lo stesso art. 1, comma 1, lettera h), la possibilità del lavoro agile.

L’incentivo a ricorrere alle ferie e ai congedi retribuiti è altresì previsto dal DPCM 11 marzo 2020, in aggiunta a ogni eventuale ulteriore strumento previsto dalla contrattazione collettiva.

C. GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI.

Con il D.L. 2 marzo 2020, n. 9, il Governo ha adottato specifiche misure di sostegno per lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19, le cui norme - a seguito dell’entrata in vigore dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, rispettivamente, di data 8 marzo 2020 e 9 marzo 2020 - saranno presumibilmente oggetto di successiva modifica nei prossimi giorni.

Ad oggi, comunque, le previsioni del predetto decreto legge statuiscono quanto segue:

➤ **cassa integrazione ordinaria:**

In virtù dell’art. 13 del D.L. 2 marzo 2020, n. 9, è previsto l’accesso alla cassa integrazione guadagni ordinaria o la concessione dell’assegno ordinario, per tutti i casi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, nel limite di spesa massima di 5,8 milioni di euro per l’anno 2020.

Destinatari della misura sono le aziende con unità produttive site nei comuni della cosiddetta zona rossa (oggi soppressa), ovvero le aziende con unità produttive al di fuori della predetta zona rossa, ma con esclusivo riferimento ai lavoratori già residenti o domiciliati in tali territori comunali e, per questo motivo, impossibilitati a prestare la propria attività lavorativa.

L’attivazione della cassa integrazione è stata semplificata rispetto alle forme ordinarie: il datore di lavoro non deve attivare la procedura sindacale di cui all’art. 14, comma 1 e 4 del D. Lgs. 148/2015 e quindi non è soggetto alla comunicazione preventiva delle cause di sospensione o riduzione dell’orario, dei lavoratori interessati e della durata della sospensione e/o riduzione.

La richiesta può essere effettuata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa (*i.e.* 23 febbraio 2020), periodo che in ogni caso non potrà essere superiore ai tre mesi.

L’assegno ordinario potrà, inoltre, essere concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

➤ **sostituzione della cassa integrazione straordinaria con la cassa integrazione ordinaria:**

L’art. 14 del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 ha disposto che le aziende site nei comuni della cosiddetta ex zona rossa che alla data del 23 febbraio 2020 facevano ricorso alla Cassa di integrazione straordinaria possano sospendere tale forma di trattamento e richiedere la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale come disciplinato al punto che precede, per un periodo in ogni caso non superiore ai tre mesi.

➤ **cassa integrazione in deroga (per la zona rossa, oggi soppressa):**

L'art. 15 del D.L. n. 9/2020 ha previsto misure anche per i datori di lavoro del settore privato (che hanno unità produttive site nei comuni della cosiddetta zona rossa o, in alternativa, che, seppur non avendo unità produttive in tali comuni, si avvalgono di lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni) per i quali non si applicano le regole sulla cassa integrazione ordinaria. In tali ipotesi, infatti, i suindicati datori di lavoro possono presentare anch'essi domanda di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo massimo di tre mesi e nel limite massimo di spesa pari a 7,3 milioni di euro per l'anno 2020.

I datori di lavoro dovranno presentare le domande alla competente Regione che dovrà istruirle secondo l'ordine cronologico di presentazione. Il trattamento in deroga è concesso con specifico decreto delle Regioni interessate che dovranno trasmetterlo all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione unitamente alla lista dei beneficiari.

L'erogazione è effettuata esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS: il datore di lavoro deve quindi inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

Infine, si ricorda che, presupposto per accedere a tale ammortizzatore sociale, è il preventivo smaltimento delle ferie maturate e dei permessi non ancora goduti.

➤ **cassa integrazione in deroga per Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna:**

Oltre a quanto già previsto dall'art. 15 del D.L. n. 9/2020, l'art. 17 del D.L. n. 9/2020 ha introdotto ulteriori misure di cassa integrazione guadagni in deroga.

In particolare, il trattamento viene riconosciuto – al verificarsi di specifiche condizioni – dalle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna – ai datori di lavoro con unità produttive situate in tali territori, nonché ai datori di lavoro delle imprese che pur non avendo sede legale o unità produttive nelle citate Regioni, occupino lavoratori residenti o domiciliati nelle predette aree territoriali e per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle norme ordinarie in materia di sospensione o riduzione di orario.

Il trattamento viene quindi concesso solo a fronte di un accertato pregiudizio, in conseguenza dai provvedimenti che saranno emanati dal Ministero della Salute, d'intesa con le Regioni, nell'ambito dei provvedimenti assunti per effetto del D.L. n. 6/2020.

Per accedere a tale misura, è necessario un accordo sindacale con le organizzazioni più rappresentative.

Il trattamento di cassa integrazione in deroga potrà essere assicurato per un periodo massimo di un mese e, dal punto di vista finanziario, fino a un importo massimo previsto nell'anno 2020 differenziato per Regione (135 milioni di euro per la regione Lombardia, 40 milioni di euro per la regione Veneto e 25 milioni di euro per la regione Emilia Romagna).

I soggetti interessati devono presentare la domanda alla Regione competente che procederà ad analizzarle, secondo l'ordine cronologico di presentazione. La concessione dell'ammortizzatore sociale in deroga avviene con decreto della Regione competente che provvederà ad inviarlo all'INPS unitamente alla lista dei beneficiari.

L'INPS procederà al pagamento in forma diretta, provvedendo anche al monitoraggio della spesa. Nel caso di raggiungimento dei limiti di spesa, le Regioni non potranno più emettere altri provvedimenti di concessione.

➤ **Indennità per i lavoratori autonomi**

Anche i lavoratori autonomi territorialmente colpiti dall'emergenza (ovvero coloro che svolgono l'attività nei Comuni individuati nell'allegato n. 1 al DPCM del 1° marzo 2020 ovvero coloro che risiedono in tale zona) sono stati destinatari di specifiche misure di sostegno al reddito.

I destinatari della misura sono i collaboratori coordinati e continuativi, i titolari di contratti di agenzia e di rappresentanza commerciale e tutti i lavoratori autonomi o professionisti, a condizione che siano iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima e alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995.

L'indennità è di 500 euro e viene concessa per un periodo massimo di tre mesi, non costituirà base imponibile per la formazione del reddito ai sensi del DPR n. 917/1986 e non sarà quindi soggetto a tassazione. La domanda deve essere presentata alla Regione competente, la quale, una volta esaminata, emetterà specifico decreto da inviare in forma telematica all'INPS che provvederà successivamente al pagamento diretto.

D. PRIVACY E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.

Nonostante lo stato di emergenza epidemica da CoVid-19, il Garante Privacy, con nota del 2 marzo 2020, ha precisato alcuni aspetti importanti che il datore di lavoro deve tenere in conto sia nei confronti dei dipendenti che nei confronti di eventuali visitatori o altri utenti; in particolare, il Garante Privacy ha osservato quanto segue:

- i datori di lavoro devono astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore e/o altro utente o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa, in quanto tali indagini devono essere svolte da soggetti che istituzionalmente esercitano queste funzioni in modo qualificato: l'accertamento e la raccolta di informazioni relative ai sintomi tipici del Coronavirus e alle informazioni sui recenti spostamenti di ogni individuo spettano agli operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile, che sono gli organi deputati a garantire il rispetto delle regole di sanità pubblica recentemente adottate;

- in ogni caso, la normativa d'urgenza adottata nelle ultime settimane prevede che chiunque negli ultimi 14 gg abbia soggiornato nelle zone a rischio epidemiologico, nonché nei comuni individuati dalle più recenti disposizioni normative, debba comunicarlo alla azienda sanitaria territoriale, anche per il tramite del medico di base, che provvederà agli accertamenti previsti come, ad esempio, l'isolamento fiduciario;
- sussiste l'obbligo del lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro; in tale quadro il datore di lavoro può invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, tali comunicazioni agevolando le modalità di inoltro delle stesse, anche predisponendo canali dedicati;
- permangono altresì i compiti del datore di lavoro relativi alla necessità di comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del rischio "biologico" derivante dal Coronavirus per la salute sul posto di lavoro e gli altri adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori per il tramite del medico competente, come, ad esempio, la possibilità di sottoporre a una visita straordinaria i lavoratori più esposti.

Pertanto, il Garante invita tutti i titolari del trattamento ad attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite dal Ministero della salute e dalle istituzioni competenti volte al contenimento della diffusione del Coronavirus, senza assumere iniziative autonome che prevedano la raccolta di dati anche sulla salute di utenti e lavoratori che non siano normativamente previste o disposte dagli organi competenti.

A tal proposito, vale la pena ricordare che, ai sensi dell'art. 9 del Regolamento UE 2016/679, i dati relativi alla salute dei lavoratori possono essere trattati dai titolari del trattamento/datori di lavoro solo nel caso in cui il trattamento sia necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale.