

EMERGENZA CORONAVIRUS

FOCUS: la responsabilità aziendale nell'ambito dell'emergenza da Coronavirus

aggiornamento del 22 aprile 2020

La presente nota vuole essere un aiuto per le direzioni aziendali, suggerendo le misure da adottare nell'ambito dell'organizzazione delle attività ed evidenziando i profili di responsabilità che potrebbero venire in rilievo, in mancanza dell'adozione delle predette misure.

1. LE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL NUOVO CORONAVIRUS.

A fronte della straordinaria emergenza sanitaria, dovuta alla diffusione del c.d. nuovo Coronavirus, i datori di lavoro sono tenuti ad adottare misure volte a garantire il pieno rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori, e ciò in virtù di quanto disposto dall'art. 2087 del Codice Civile e dal D. Lgs. 81/08, c.d. Testo Unico Sicurezza, tenuto altresì conto delle disposizioni adottate a livello nazionale, regionale e locale, nonché di quanto previsto dal documento, siglato in data 14 marzo 2020, tra le principali associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, denominato "*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*", in attuazione dell'art. 1, comma 1, n. 9) del DPCM dell'11 marzo 2020, applicabile a tutte le aziende.

A tal ultimo proposito, si consiglia la lettura delle seguenti circolari:

- **Circolare DeA – Covid-19 – Lavoro, salute e sicurezza;**
- **Circolare DeA – Covid-19 – Linee guida – Comportamenti in azienda.**

Di seguito si riportano **ALCUNI OBBLIGHI** che il datore di lavoro è tenuto a rispettare (anche mediante l'adozione di specifici protocolli interni):

- aggiornare, ove necessario, il Documento di Valutazione dei Rischi;

- individuare, in accordo con Medico Competente e RSPP, adeguati DPI;
- elaborare, con Medico Competente e RSPP, un'adeguata informativa a tutti i dipendenti in merito al Covid-19 e alle misure di prevenzione e protezione da adottare;
- informare e formare i dipendenti in merito al nuovo rischio specifico, fornendo altresì costanti aggiornamenti sulle disposizioni delle autorità competenti ed indicando i contatti del datore di lavoro stesso, del Medico Competente, dell'RSPP e del responsabile del piano di emergenza;
- incentivare il più possibile il ricorso allo *smart working* e, in tal caso, aggiornare l'informativa in materia di salute e sicurezza (a tal proposito, l'INAIL mette a disposizione un apposito modello);
- individuare il personale la cui presenza in azienda sia "indispensabile", in quanto il datore di lavoro non può farne a meno neppure per un breve periodo;
- far presente che i lavoratori possono effettuare spostamenti solo se motivati da comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità o motivi di salute, da attestare mediante autodichiarazione.

In particolare:

A. Informazione.

Il datore di lavoro deve predisporre e circolarizzare un'informativa avente ad oggetto:

- le disposizioni dell'Autorità relative all'emergenza epidemiologica;
- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio se in "condizioni di pericolo" (febbre oltre 37.5°, sintomi influenzali, contatto con contagiati) e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
- divieto di ingresso o di permanenza in azienda se in "condizioni di pericolo" e obbligo di informare il datore di lavoro di tale condizione;
- l'obbligo di rispettare le distanze di sicurezza e di osservare le regole igieniche.

B. Modalità di ingresso in azienda.

- prevedere la possibilità di misurazione della temperatura all'ingresso: a tal proposito, si suggerisce di integrare l'Informativa Privacy con specifico riferimento a tale ipotesi, in quanto trattasi di trattamento di dati sanitari e quindi dati "sensibili".

Genova

via Assarotti, 15/10 – 16122
T +39 010 882002
F +39 010 876826 / 010 887086
studiodeandrege@studiodeandre.it
www.studiodeandre.it

C. Modalità di accesso dei fornitori esterni.

- organizzare accessi riservati in modo da ridurre le occasioni di contatto con il personale aziendale;
- prevedere l'obbligo, per gli autisti, di rimanere a bordo dei propri mezzi; laddove non sia possibile, prevedere il divieto di accesso agli uffici o comunque imporre il rispetto della distanza di sicurezza;
- predisporre apposite aree per lo scambio della documentazione di trasporto (ove non sia stato possibile provvedere alla trasmissione della stessa per via telematica), facendo sì che venga rispettata la distanza minima di sicurezza e che venga limitata al massimo la presenza degli autisti in dette aree;
- evitare in ogni caso assembramento di autisti nelle aree di carico e scarico;
- dedicare appositi servizi igienici, da pulire adeguatamente;
- cercare di ridurre al minimo l'accesso a persone esterne;
- nei servizi di trasporto organizzato (es. navette), imporre il rispetto delle distanze di sicurezza;
- in caso di appalto, condividere con le aziende che lavorano presso il luogo di lavoro le regole di cautela adottate, affinché le stesse vengano applicate anche al personale dell'appaltatore.

D. Pulizia e sanificazione in azienda.

- organizzare la pulizia giornaliera (a fine turno) dei luoghi di lavoro nonché la sanificazione, degli ambienti e degli oggetti ivi presenti (es. tastiere, mouse, schermi), con cadenza periodica: a tal proposito, è opportuno condividere con RSPP, Medico Competente e RLS la periodicità degli interventi di sanificazione;
- in caso di presenza di una persona con Covid-19 all'interno dei locali aziendali, organizzare la pulizia, la sanificazione e la ventilazione dei suddetti locali, secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute.

Con riferimento a tale punto, si fa presente che il D.L. Liquidità del 7 aprile 2020 ha previsto l'estensione delle tipologie di spese ammesse al credito d'imposta attribuito per le spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro di cui all'articolo 64 del decreto-legge n. 18 del 2020: in particolare, sono ammesse al credito di imposta, tra l'altro, le spese relative all'acquisto di detersivi per le mani e per i disinfettanti.

Genova

via Assarotti, 15/10 – 16122
T +39 010 882002
F +39 010 876826 / 010 887086
studiodeandrege@studiodeandre.it
www.studiodeandre.it

Il credito d'imposta è attribuito a ciascun beneficiario, fino all'importo massimo di 20.000 euro, nella misura del 50 per cento delle spese sostenute fino al 31 dicembre 2020, e comunque nel limite di spesa fissato in 50 milioni di euro.

E. Precauzioni igieniche personali.

- imporre l'obbligo di rispetto delle misure di prevenzione igienico sanitaria di cui all'allegato 4 del DPCM del 10 aprile 2020, quali:
 - lavaggio frequente delle mani: a tal proposito, è opportuno mettere a disposizione detergenti per le mani;
 - evitare il contatto ravvicinato con persone con soffrono di infezioni respiratorie acute;
 - evitare contatto fisico (quali baci, abbracci, strette di mano);
 - mantenere la distanza interpersonale di almeno un metro;
 - praticare l'igiene respiratoria (starnutire e/o tossire in un fazzoletto evitando il contatto delle mani con le secrezioni respiratorie);
 - evitare l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri;
 - non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani;
 - coprirsi la bocca e il naso quando si starnutisce o tossisce;
 - non prendere farmaci antivirali e antibiotici, se non prescritti dal medico;
 - pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol.

F. Dispositivi di protezione individuale (c.d. "DPI").

- obbligo di utilizzare le mascherine nei casi e secondo le modalità indicate dalle autorità sanitarie internazionali (e nazionali): vista la situazione di emergenza e le difficoltà nell'approvvigionamento, deve essere incentivato l'utilizzo di liquidi detergenti;
- obbligo di utilizzare mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...), qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative.

Con riferimento a tale punto, si fa presente che il D.L. Liquidità del 7 aprile 2020 ha previsto l'estensione delle tipologie di spese ammesse al credito d'imposta attribuito per le spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro di cui all'articolo 64 del Decreto Cura Italia: in particolare, sono ammesse al credito di imposta, tra l'altro (oltre a quanto indicato alla lett. D che precede):

- le spese relative all'acquisto di dispositivi di protezione individuale (quali, ad esempio, mascherine chirurgiche, Ffp2 e Ffp3, guanti, visiere di protezione e occhiali protettivi, tute di protezione e calzari);
- le spese relative all'acquisto e all'installazione di altri dispositivi di sicurezza atti a proteggere i lavoratori dall'esposizione accidentale ad agenti biologici o a garantire la distanza di sicurezza interpersonale (quali, ad esempio, barriere e pannelli protettivi).

Il credito d'imposta è attribuito a ciascun beneficiario, fino all'importo massimo di 20.000 euro, nella misura del 50 per cento delle spese sostenute fino al 31 dicembre 2020, e comunque nel limite di spesa fissato in 50 milioni di euro.

G. Gestione degli spazi comuni.

- imporre l'accesso contingentato a spazi comuni, mense, aree fumatori, spogliatoi, ecc.;
- organizzare la pulizia e la sanificazione degli spazi comuni;
- organizzare spazi per il deposito degli indumenti di lavoro.

H. Organizzazione aziendale.

- laddove possibile, per la natura dell'attività, ricorrere al lavoro agile (c.d. *smart working*);
- disporre la chiusura di reparti, diversi dalla produzione e di quelli per cui è possibile il ricorso dalla produzione e di quelli per cui è possibile il ricorso del lavoro agile o a distanza;
- procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi;
- assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni;

Genova

via Assarotti, 15/10 – 16122
T +39 010 882002
F +39 010 876826 / 010 887086
studiodeandrege@studiodeandre.it
www.studiodeandre.it

- utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore);
- nel caso l'utilizzo degli istituti di cui sopra non risulti sufficiente, fare ricorso ai periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti;
- sospendere, laddove non assolutamente necessarie, le trasferte e i viaggi di lavoro; in caso di trasferte e/o viaggi, il datore di lavoro dovrà comunque garantire la sicurezza dei dipendenti.

I. Gestione entrata e uscita dei dipendenti.

- definire orari di ingresso e uscita scaglionati per evitare assembramenti e/o contatti.

J. Spostamenti interni, riunioni e formazione.

- limitare al minimo indispensabile gli spostamenti e le riunioni;
- laddove gli spostamenti e le riunioni si rendessero necessari, ridurre al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, garantire il distanziamento interpersonale e l'adeguata pulizia/areazione dei locali, nonché le altre ulteriori misure adottate dall'azienda;
- sospendere e annullare gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche se obbligatori e anche se già organizzati: il mancato completamento dell'aggiornamento professionale e/o abilitante per i ruoli e le funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo e della specifica funzione.

K. Gestione di una persona sintomatica in azienda.

- ricevuta la dichiarazione del dipendente di aver sviluppato, in azienda, sintomi influenzale e/o febbre, il datore di lavoro dovrà immediatamente avvisare l'autorità sanitaria e seguire le disposizioni dalla stessa indicate;
- collaborare con l'autorità sanitaria;
- in caso di indagine finalizzata ad individuare le persone entrate in contatto con una persona positiva al Covid-19, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, sempre nel rispetto delle indicazioni delle autorità.

L. Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS.

- proseguire la sorveglianza sanitaria;
- collaborare con il medico competente e l'RLS per l'integrazione e/o la modifica di tutte le misure di regolamentazione legate al Covid-19;
- su segnalazione e indicazione del medico competente, il datore di lavoro dovrà provvedere alla tutela delle situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti.

M. Aggiornamento del protocollo di regolamentazione.

- costituire un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS (a tal proposito è opportuno che faccia parte di detto Comitato, oltre alle RSA e al RLS, anche il datore di lavoro, il medico competente, l'RSPP, e il responsabile del personale; è opportuno che il Comitato relazioni l'organo amministrativo oltre che, ove presenti, l'organo di controllo (per gli aspetti connessi alla continuità aziendale) e l'Organismo di Vigilanza (per gli aspetti connessi al D.lgs. 231/2001).

N. In caso di appalti.

- committente e appaltatore devono aggiornare congiuntamente il DUVRI;
- è opportuno che l'appaltatore datore di lavoro invii al committente – che può farne apposita richiesta al primo – copia delle autorizzazioni rilasciate ai propri dipendenti per lo svolgimento dell'attività presso il committente.

Con riferimento alle **ATTIVITA' ED ESERCIZI COMMERCIALI**, si fa presente che il DPCM 10 aprile 2020 prescrive ulteriori specifiche misure da osservare, e in particolare:

- mantenimento costante del distanziamento interpersonale di almeno un metro;
- garanzia di pulizia e igiene ambientale con frequenza di almeno due volte al giorno e in funzione dell'orario di apertura;
- garanzia di un'adeguata areazione naturale e ricambio di aria;

- garanzia di ampia disponibilità e accessibilità di sistemi per la disinfezione delle mani: a tal proposito, occorre che detti sistemi siano disponibili presso le tastiere, schermi touch e sistemi di pagamento;
- utilizzo di mascherine nei luoghi o ambienti chiusi e comunque laddove non sia possibile garantire il rispetto della distanza interpersonale di almeno un metro;
- utilizzo di guanti usa e getta nelle attività di acquisto, soprattutto in relazione all'acquisto di alimenti e bevande;
- regolamentazione e scaglionamento degli accessi ai locali, mediante l'ampiamiento delle fasce orarie e, per i locali di dimensioni inferiori ai 40 metri quadrati, obbligo di far entrare una persona alla volta, oltre un massimo di due operatori;
- predisposizione di informazione per garantire il distanziamento dei clienti in attesa di entrare nell'esercizio commerciale.

Qui di seguito indichiamo **ALCUNI PROFILI DI RESPONSABILITÀ** che, a seconda dei casi e delle circostanze specifiche, potrebbero derivare in capo al Datore di Lavoro e/o suoi Delegati e/o preposti e/o medico competente e/o RSPP, dalla mancata adozione delle misure suindicate:

- in linea generale, indipendentemente dal verificarsi di eventi dannosi, l'inosservanza della normativa in materia di sicurezza sul lavoro comporta responsabilità penale (si pensi, ad esempio, alla violazione delle disposizioni in materia di fornitura di DPI, sanzionate penalmente ex art. 87, c. 2, del D. Lgs. 81/08);
- la violazione delle misure di contenimento può comportare sanzioni di tipo amministrative pecuniarie e/o interdittive, o sanzioni penali;
- il contagio del lavoratore, da cui derivi una malattia o la morte dello stesso, potrebbe configurare ipotesi di responsabilità penale, relativa ai reati di omicidio colposo ex art. 589 cod. pen. o lesioni colpose ex art. 590 cod. pen., nonché la responsabilità amministrativa dell'ente ex D. Lgs. n. 231/2001 di cui si dirà meglio *infra* al par. 2;
- in caso di lesioni o morte di lavoratori, le violazioni stesse potrebbero costituire inoltre uno dei fondamenti di un'eventuale azione di risarcimento danni proposta dal lavoratore o da terzi, nonché dell'azione di regresso dell'INAIL volta al recupero delle somme che INAIL stesso avesse pagato a titolo di indennità;

- la mancata adozione di misure di sicurezza obbligatorie (quali, ad esempio, la fornitura di DPI, ove necessario) potrebbe determinare un'eccezione di inadempimento da parte del lavoratore e/o rivendicazioni sindacali.

2. CORONAVIRUS E RESPONSABILITA' DELL'ENTE EX D.LGS. N. 231/2001.

Nell'attuale contesto, possono altresì prefigurarsi potenziali profili di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, con conseguenti riflessi di responsabilità penale dei soggetti apicali dell'azienda e/o dei loro sottoposti in caso di inerzia, inosservanza o mancata adozione delle misure necessarie; a tal proposito facciamo presente quanto segue:

- il c.d. lavoro a distanza, con incremento totalizzante dello strumento informatico, può creare (ulteriore) occasione di commissione degli illeciti in materia di criminalità informatica (art. 24 bis D. Lgs. 231/01);
- i rapporti con le Pubbliche Autorità (in materia di partecipazione a procedure di gara semplificate, prosecuzione dell'attività, accesso agli ammortizzatori sociali, accesso a benefici fiscali, aiuti, indennizzi e premi) possono costituire fonte di rischio sia di commissione degli illeciti immediatamente riconducibili a tali rapporti (art. 25 D. Lgs. 231/01), sia di quelli teleologicamente sensibili (artt. 24 bis e 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/01);
- il fabbisogno di determinate categorie di beni, necessariamente aventi specifiche caratteristiche, può comportare il perpetrarsi delle fattispecie di reato in materia di industria e commercio (art. 25 bis1 D. Lgs. 231/01);
- la situazione generale può avere grande impatto dal punto di vista della necessità della corretta informazione societaria, sia per le società non quotate (art. 25 ter D. Lgs. 231/01) che per le società quotate (artt. 25 ter e 25 sexies D. Lgs. 231/01, art. 187 quinquies TUF);
- come detto, il contagio del lavoratore, da cui derivi una malattia o la morte dello stesso, potrebbe configurare ipotesi di responsabilità penale, relativa ai reati di omicidio colposo ex art. 589 cod. pen. o lesioni gravi o gravissime ex art. 590 cod. pen.: ebbene, nel caso in cui a tali reati si aggiungesse un interesse e vantaggio dell'impresa (ad es. mantenimento dei livelli produttivi conseguito trascurando le

necessarie norme precauzionali o, più semplicemente, risparmio di costi derivante dall'omesso acquisto di dispositivi di protezione), potrebbe venire in rilievo la responsabilità dell'ente per omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D. Lgs. 231/01).

3. CORONAVIRUS E CONTINUITA' AZIENDALE.

Come noto, la diffusione dell'epidemia di CoVid-19, oltre ad aver causato una straordinaria emergenza sanitaria, ha avuto e sta avendo pesanti riflessi sull'economia di tutto il Paese.

Ed infatti, le misure di contenimento dell'epidemia adottate dalle Autorità, quali la forzata chiusura e/o la riduzione delle attività produttive nonché l'obbligo di adottare le misure di sicurezza previste per contrastare la diffusione del virus, hanno messo in seria difficoltà le aziende italiane.

Tale situazione, pertanto, potrebbe assumere rilievo sotto il profilo della continuità aziendale o, nei casi più gravi, di vera e propria crisi dell'impresa.

A tal proposito, si ricorda che la riforma di cui al D. Lgs. n. 14/2019 (c.d. "Codice della Crisi di impresa e dell'insolvenza"), rispetto al quale il legislatore ha deciso di prorogare l'entrata in vigore, visto l'impatto economico che sta avendo l'epidemia da CoVid-19), ha inciso in modo rilevante non solo sulla disciplina complessiva delle procedure concorsuali, ma anche su alcune importanti norme del codice civile che riguardano il diritto dell'impresa ed il diritto societario soprattutto in tema di organizzazione dell'impresa e di responsabilità degli amministratori.

In particolare, l'imprenditore (non individuale), che opera in forma societaria o collettiva, ha il dovere di:

- istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi e della perdita della continuità aziendale;
- monitorare l'equilibrio economico e finanziario dell'impresa;
- curare e valutare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile rispetto alle dimensioni dell'impresa e delle informazioni ricevute;

- predisporre una pianificazione economico-finanziaria di breve o brevissimo periodo (anche di 3 mesi);
- agire in modo informato;
- dotarsi, nelle ipotesi previste dalla normativa, di un organo di controllo o del revisore;
- attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale.

I suddetti obblighi assumono rilievo maggiore visto l'attuale contesto economico: gli amministratori, infatti, dovranno innanzitutto

- i) implementare il monitoraggio della situazione economico-finanziaria dell'azienda, tenuto conto del rapido evolversi dell'emergenza sanitaria nonché del succedersi di interventi normativi atti a contrastare e contenere tale emergenza, nonché
- ii) porre in essere tutte le azioni necessarie – possibili – per preservare l'equilibrio economico e finanziario dell'azienda.

Con riferimento a tale ultimo punto, si precisa che, con il D. L. Liquidità del 7 aprile 2020, il Governo ha previsto, tra le altre cose, una serie di disposizioni in materia di crisi d'impresa, intervenendo sia sulla disciplina fallimentare sia sulla disciplina contenuta nel Codice civile; in particolare:

- **è stato deciso il rinvio, al 1° settembre 2021, dell'entrata in vigore del Codice della crisi d'impresa**, al fine di evitare, tra le altre cose, agli operatori di confrontarsi con un pacchetto di nuove norme in un contesto di assoluta difficoltà ed emergenza;
- **si provvedono a “congelare”, per il periodo tra il 9 marzo e il 30 giugno 2020, le istanze di fallimento**: è stata disposta una generale improcedibilità di tutte quelle tipologie di istanze che coinvolgono imprese di dimensioni tali da non essere assoggettate alla disciplina dell'amministrazione straordinaria delle grandi imprese, mantenendo il blocco per un periodo limitato, scaduto il quale le istanze per dichiarazione dello stato di insolvenza potranno essere nuovamente presentate; il blocco si estende a tutte le ipotesi di ricorso, ivi compresi i ricorsi presentati dagli imprenditori in proprio in modo da dare anche a questi ultimi un lasso temporale in cui valutare con maggiore ponderazione la possibilità di ricorrere a strumenti alternativi alla soluzione della crisi di impresa senza essere esposti alle conseguenze civili e penali connesse ad un aggravamento dello stato di insolvenza che in ogni caso sarebbe in gran parte da ricondursi a fattori esogeni;

sono sottratti, al periodo di blocco, solo i ricorsi presentati dal P.M. e contenenti provvedimenti cautelari o conservativi, in modo da non assecondare condotte dissipative e opportunistiche;

- **si interviene sulle procedure di concordati e di accordi di ristrutturazione:** in generale, i termini di adempimento dei concordati preventivi e degli accordi di ristrutturazione omologati aventi scadenza nel periodo tra il 23 febbraio 2020 ed il 30 giugno 2020 sono prorogati di sei mesi;
- **è stato previsto lo stop alle misure, di cui al Codice Civile, relative alla necessità di procedere con ricapitalizzazione quando il capitale va al di sotto dei limiti legali:** in particolare, la finalità perseguita dal Governo è quella di evitare che le perdite di capitale dovute all'emergenza sanitaria e verificatesi negli esercizi chiusi al 31 dicembre 2020 mettano gli amministratori nelle condizioni di immediata messa in liquidazione della società, con perdita della prospettiva di continuità anche per imprese competitive, e il rischio anche di responsabilità del management per gestione non conservativa ai sensi dell'art. 2486 Cod. Civ. Si prevede così che, con riferimento agli esercizi chiusi entro il 31 dicembre 2020, non si applicheranno le norme del Codice civile in materia di riduzione del capitale per perdite e abbassamento del capitale sociale al di sotto del limite legale;
- **è stata introdotta la presunzione di continuità aziendale nei bilanci sostenibili al 23 febbraio 2020:** in particolare, è prevista la valutazione delle voci del bilancio nella prospettiva della continuità aziendale se quest'ultima era esistente nell'ultimo bilancio di esercizio chiuso prima del 23 febbraio 2020, e ciò al fine di contenere la crisi economica, conservando comunque un corretto valore informativo dei bilanci, anche nei confronti dei terzi; si permette così alle imprese che prima della crisi presentavano una regolare prospettiva di continuità di conservare questa prospettiva nella redazione dei bilanci degli esercizi in corso nel 2020, escludendo, allo stesso tempo, le imprese che, indipendentemente dalla crisi si trovavano autonomamente in stato di perdita di continuità (resta ferma la previsione di cui all'art. 106 del Decreto Cura Italia, che ha prorogato di sessanta giorni il termine di adozione dei rendiconti o dei bilanci d'esercizio relativi all'esercizio 2019 ordinariamente fissato al 30 aprile 2020);
- **sono previste misure per favorire l'afflusso di finanza da parte dei soci:** in particolare, l'esigenza di incentivare i canali necessari per assicurare un adeguato rifinanziamento delle imprese rende opportuna la temporanea disattivazione dei meccanismi di postergazione dei finanziamenti effettuati dai soci o da chi

esercita attività di direzione e coordinamento; si precisa che tale deroga, è riferita solamente ai finanziamenti effettuati entro il 31 dicembre 2020.

4. CORONAVIRUS E PRIVACY.

La mancata adozione delle misure di sicurezza rese necessarie al fine di contrastare e contenere la diffusione del nuovo Coronavirus in ambito aziendale potrebbe prefigurare potenziali profili di responsabilità sotto il profilo della tutela della riservatezza e della protezione dei dati personali, in capo al Titolare del trattamento e/o del Referente aziendale della Privacy; in particolare:

- il c.d. lavoro a distanza, con il notevole incremento degli strumenti informatici, può creare (ulteriori) occasioni di violazioni dei dati personali trattati dall'azienda, a fronte dell'aumento della vulnerabilità della rete aziendale e della possibile inadeguatezza delle misure di sicurezza poste a tutela della stessa;
- lo speciale contesto in cui ci troviamo comporta l'aumento delle occasioni di trattamento dei dati sensibili, quali i dati sanitari, talvolta in condizione di deroga, seppur eccezionale, della normativa privacy.

Si fa presente infatti che la violazione della normativa privacy potrebbe esporre il Titolare del Trattamento oltre che alle pesanti sanzioni di cui al Regolamento UE n. 679/2016, anche a richieste di risarcimento danni.

In ordine a tali profili, pertanto, il Titolare del trattamento è tenuto ad implementare le misure organizzative e di sicurezza di cui al Sistema Privacy già adottato.

In linea generale, il Titolare del trattamento, tenuto conto dei trattamenti dei dati personali effettuati, dei potenziali rischi di *data breaches*, e delle azioni già promosse per la tutela dei dati personali, dovrà, tra l'altro:

- verificare – e laddove necessario, implementare - la sicurezza delle reti aziendali e dei dispositivi informatici utilizzati dai lavoratori in smart working, al fine di contrastare, anche fuori dal perimetro aziendale, attacchi hacker e garantire la conservazione e l'integrità dei dati personali trattati, anche (ad es. potenziare gli antivirus, potenziare la sicurezza della vpn, o comunque adottare ulteriori misure tecniche per ridurre i rischi di intrusioni da parte di soggetti non autorizzati);
- implementare e/o integrare il regolamento aziendale sull'utilizzo di dispositivi informatici, delle reti aziendali e della posta elettronica, sensibilizzando maggiormente i lavoratori sulle maggiori possibilità di

Genova

via Assarotti, 15/10 – 16122
T +39 010 882002
F +39 010 876826 / 010 887086
studiodiandrege@studiodiandre.it
www.studiodiandre.it

rischi di *data breaches*, in occasione dell'aumento del ricorso allo *smart working* (si pensi ad esempio, ai rischi derivanti dal possibile accesso al pc del dipendente da parte dei familiari di quest'ultimo, ovvero ai rischi derivanti dall'utilizzo promiscuo del pc in dotazione del dipendente);

- implementare e/o integrare le informazioni e le istruzioni rese nei confronti dei soggetti autorizzati al trattamento e/o del Referente Privacy, qualora le misure di sicurezza adottate per contrastare la diffusione da Coronavirus vadano a modificare le attività di trattamento dei dati personali espletati dagli stessi (si pensi, ad esempio, alle “nuove” attività derivanti dai protocolli che devono essere adottati con riferimento alla salute e sicurezza dei lavoratori);
- implementare le informative privacy, rese nei confronti dei dipendenti nonché dei soggetti esterni, tenuto conto del trattamento dei dati sanitari di questi ultimi resi necessari dall'emergenza Coronavirus (si pensi, ad esempio, alla possibilità di misurazione della febbre, nonché alle misure da intraprendere in caso di sospetto di contagio);
- implementare e/o integrare il registro dei trattamenti.

Genova

via Assarotti, 15/10 – 16122
T +39 010 882002
F +39 010 876826 / 010 887086
studiodeandrege@studiodeandre.it
www.studiodeandre.it