

**NOTA DI COMMA2**  
**CORONAVIRUS, EMERGENZA SANITARIA E DIRITTO AL**  
**LAVORO<sup>1</sup>**

Il diffondersi del contagio da “Coronavirus COVID-19” ed il susseguirsi dei provvedimenti adottati dal Governo al fine di limitarne l'estensione rendono necessarie alcune riflessioni e puntualizzazioni sui riflessi in materia di rapporto di lavoro sia delle misure adottate dal Governo, che dei comportamenti posti in atto dalle aziende.

Va in primo luogo affrontato il problema della legittimità della pretesa da parte di alcune aziende di sottoporre i propri dipendenti ad **accertamenti sanitari** (in genere rilevazione della temperatura corporea) e alla compilazione di **questionari**, o al rilascio di **autocertificazioni** in merito a circostanze di fatto relative alle loro abitudini di vita, ai loro recenti movimenti, o al loro stato di salute (febbre, tosse, ecc.).

Si rammenta in primo luogo che l'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori prevede che *“Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente (...).*

*Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico”.*

Inoltre, il D.lgs. 81/2018 demanda ogni attività di sorveglianza sanitaria ai medici competenti (artt. 38-42) e prevede l'obbligo di inserire le eventuali fonti di rischio nel **D**ocumento di **V**alutazione dei **R**ischi da

---

<sup>1</sup> A cura di Elena Poli, Stefania Mangione e Alberto Piccinini

redigersi previo confronto con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (artt. 28-30 e art. 50).

Peraltro il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri emesso il **1° marzo 2020** - sostitutivo, per tutto il territorio nazionale, delle precedenti disposizioni relative alla prevenzione ed al contenimento del contagio da “Coronavirus COVID-19”- ha individuato gli operatori dei servizi della sanità pubblica da un lato quali unici destinatari, anche tramite i medici di base, dell'obbligatoria informazione circa i movimenti effettuati, cui sono tenuti tutti i cittadini che si siano trovati a soggiornare o a transitare nei 14 giorni precedenti nelle zone a rischio epidemiologico individuate dalla Organizzazione Mondiale della Sanità o, per quanto riguarda il territorio Italiano, nei comuni della “zona rossa” individuati dallo stesso decreto e dall'altro quali unici titolari della facoltà di emettere nei confronti di tali cittadini provvedimenti di sorveglianza sanitaria e/o di “isolamento fiduciario” (la cosiddetta “quarantena”) e di esercitare nei loro confronti i conseguenti controlli sanitari.

Pertanto parrebbe assai dubbio che le direzioni aziendali possano legittimamente procedere, direttamente o tramite loro preposti o incaricati, alla rilevazione ovvero anche all'acquisizione dei dati personali e/o sanitari richiesti, al di fuori della normativa che riserva tale funzione agli istituti pubblici e ai soggetti menzionati dal d.lgs. 81/2008, nonché al di fuori delle disposizioni di cui al citato DPCM o di altre successive disposizioni della pubblica autorità.

Va in ogni caso rilevato come sia la pretesa dei datori di lavoro di sottoporre direttamente ed indiscriminatamente i dipendenti all'accertamento della loro temperatura corporea, sia la richiesta, tramite i questionari sopra menzionati, delle informazioni citate siano

finalizzate all'acquisizione di dati che debbono considerarsi, in genere, “personali” e, per quanto riguarda quelli relativi allo stato di salute , anche appartenenti alla categoria dei dati particolarmente “sensibili”, come tali individuati dall'art. 9 del Regolamento UE n. 679/2016.

Per la legittima acquisizione ed il trattamento di tali dati va, quindi, rispettata la normativa nazionale ed europea posta in materia di tutela del diritto alla privacy e conseguentemente è certamente dubbio che sia obbligatorio fornirli in assenza di adempimento delle procedure di legge previste per il loro trattamento, tra le quali l’acquisizione del consenso degli interessati, l’individuazione del responsabile del trattamento dei dati, la determinazione del tempo massimo di conservazione , l’informativa relativa al trattamento ecc.

Per quanto riguarda le conseguenze di eventuali provvedimenti adottati dai datori di lavoro che , a seguito dei dati acquisiti , ritengano di non consentire ai lavoratori l'ingresso al lavoro, ovvero di sospenderne l'attività, pur in assenza della condizione particolare di rischio individuata dall'autorità pubblica (soggiorno nei 14 giorni precedenti nei comuni individuati dal DPCM dello scorso 1° marzo), è certo che tale sospensione dal lavoro unilateralmente disposta non può di per sé liberare il datore di lavoro dall'obbligo di corrispondere la retribuzione. Anche se l'art. 2087 cc. impone al datore di lavoro l'obbligo di *“adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*, certamente l'adozione di tali misure (sempre che l'allontanamento dal lavoro di un dipendente che presenti qualche linea di febbre in assenza di ogni altro fattore di rischio possa essere ritenuto integrante l'adempimento dell'obbligo di cui sopra), rientra a pieno titolo nel *“rischio di impresa”*, il cui costo, pertanto, deve essere sopportato esclusivamente dall'imprenditore.

Diverso ragionamento vale per le fattispecie nelle quali il divieto di ingresso al lavoro o la sospensione dallo stesso vengano adottati in adempimento di una disposizione della pubblica autorità, come nel caso di imprese o esercizi che si trovino nell'ambito dei comuni della “zona rossa” individuati nel DPCM di cui sopra quali ospiti di focolai di contagio. In tal caso , trattandosi di impossibilità sopravvenuta e venendo per ciò meno l’obbligo di pagamento della retribuzione da parte del datore di lavoro, sarà tuttavia possibile l’intervento della Cassa Integrazione Guadagni.

Si fa presente, però, che qualche contratto collettivo (ad esempio, i CCNL AGIDAE per scuole e università private) prevede il permanere dell’obbligazione retributiva anche in caso di sospensione del servizio imputabile a cause di forza maggiore, senza alcun obbligo di recupero delle ore in capo al personale sospeso. È pertanto opportuna una attenta verifica settore per settore.

Nel caso, poi, di lavoratori costretti ad osservare il periodo di “quarantena” ritenuto necessario dagli operatori della sanità pubblica, la loro assenza, derivante dall'accertata impossibilità di prestare l'attività lavorativa per ragioni direttamente connesse e derivanti dalle loro condizioni di salute, ben potrà essere giustificata quale “malattia” dietro rilascio del relativo certificato , come, peraltro, anche dispone lo stesso DPCM.

Si evidenzia, infine, che - allo scopo di agevolare la gestione delle difficoltà di utilizzo della forza lavoro evitandone la concentrazione nelle sedi aziendali e di evitarne la sospensione - il DCPM emanato il 1° marzo ha esteso a tutto il territorio nazionale la facoltà di utilizzo del

“lavoro agile” anche in assenza dell'accordo tra le parti richiesto dall'art. 18, L. n. 81/2017.

Conclusivamente si confida che, superato il comprensibile disorientamento della primissima fase di gestione dell'emergenza virus, il comportamento delle aziende voglia conformarsi alle attuate disposizioni normative di emergenza nelle iniziative di contrasto al contagio, garantendo la tutela della privacy e del diritto al lavoro.

Torino-Bologna, 2 marzo 2020