



# **Organismo di Vigilanza e Covid-19: Il Vademecum**

Coronavirus Legal Tips

24 Marzo 2020

## Vademecum OdV

### SALUTE E SICUREZZA IN AZIENDA AI TEMPI DEL COVID-19: PROTOCOLLO CONDIVISO E PROTOCOLLO DI SICUREZZA ANTI-CONTAGIO

I provvedimenti di questi giorni statuiscono la necessità di adottare le misure necessarie al fine di contrastare ed evitare quanto più possibile la diffusione del COVID-19 e mettere in sicurezza i luoghi, in particolare, quelli di lavoro. In merito, il **14 marzo 2020** organizzazioni datoriali e sindacali hanno sottoscritto il "**Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 19 negli ambienti di lavoro**" (il "**Protocollo**"), ovvero linee guida condivise tra le parti sociali per agevolare le imprese nell'adozione dei **protocolli di sicurezza anti-contagio** introdotti dal DPCM del 11 marzo 2020, posto che "*la prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione*".

Per agevolare le imprese nell'adozione delle misure di sicurezza declinate nel Protocollo, **Confindustria** ha pubblicato sul proprio sito un *fac-simile* di protocollo di sicurezza anti-contagio, consultabile al seguente *link*: <https://www.confindustria.it/coronavirus/info>.

Di seguito si riassumono brevemente i contenuti del Protocollo.

#### Informazione

L'informazione preventiva e puntuale è la prima precauzione da adottare.

Pertanto, l'azienda deve impegnarsi per portare a conoscenza dei propri dipendenti e di eventuali soggetti terzi che entrino in azienda (e.g. clienti, fornitori, appaltatori, ecc.), **mediante apposita nota informativa**, le seguenti informazioni:

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in caso di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di contattare il medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio se si sono avuti contatti stretti con persone con sospetto o con tampone positivo al COVID-19 e di contattare i numeri di riferimento regionali o il 1500;
- l'impegno ad osservare le disposizioni delle autorità e del datore di lavoro, nonché a segnalare a quest'ultimo eventuali sintomi influenzali durante l'espletamento dell'attività lavorativa.

La nota informativa potrà essere portata a conoscenza, sia ai dipendenti che ai soggetti terzi, attraverso strumenti informatici prima dell'ingresso in azienda (e.g. mail, totem, monitor, etc.), nonché mediante consegna e/o affissione, all'ingresso e nei luoghi dell'azienda maggiormente frequentati, di appositi *depliant* informativi.

#### Modalità di ingresso, transito e uscita in azienda

L'azienda potrà richiedere informazioni sugli spostamenti effettuati nonché rilevare la temperatura corporea di chiunque acceda in azienda (dipendenti, fornitori, appaltatori, etc.), **nel pieno rispetto della *privacy***<sup>1</sup>. Se tale temperatura risultasse superiore ai 37.5°, non sarà consentito l'accesso.

<sup>1</sup> Il Protocollo prevede che: "*La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine si suggerisce di: 1) rilevare a temperatura e non*"  
02

L'ingresso a soggetti terzi dovrà essere in ogni caso consentito soltanto se necessario, individuando percorsi e tempistiche predefinite volte a ridurre le occasioni di contatto con il personale dipendente.

L'azienda, inoltre:

- potrà prevedere orari di ingresso e di uscita scaglionati per i dipendenti;
- dovrà individuare specifiche procedure di ingresso, transito e uscita dall'azienda di fornitori e/o appaltatori, nonché delle relative eventuali attività di carico/scarico.

### Sanificazione e pulizia

La pulizia e la sanificazione sono azioni fondamentali che, insieme al distanziamento interpersonale, possono evitare la diffusione del virus. Tra le misure che l'azienda dovrà adottare al riguardo, si segnalano le seguenti:

- assicurare la pulizia e la sanificazione **giornaliera** dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni (e.g. mensa, bar, erogatori automatici, ecc.), nonché degli strumenti di lavoro condivisi (e.g. tastiere, schermi *touch*, *mouse*, sedie, piano di lavoro, maniglie, armadi ecc.);
- nel caso di presenza di una persona infetta all'interno dei locali aziendali, procedere alla sanificazione dei locali stessi, secondo **le disposizioni della circolare n. 5443/2020 del Ministero della Salute**;
- mettere a disposizione di tutto il personale idonei **mezzi detergenti per le mani e indicazioni inerenti le modalità della pulizia**, garantendo l'acquisto e la fornitura di una quantità adeguata di gel e avendo cura di non farlo mai mancare nei locali aziendali.

### Dispositivi di protezione individuale

Nel caso in cui non sia possibile garantire la distanza interpersonale minima di un metro è necessario l'uso di:

- mascherine; al riguardo, il D.L. 18/2020 (c.d. #CuraItalia) precisa che sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI) le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, autorizzando inoltre l'utilizzo di mascherine filtranti **prive del marchio CE**;

---

*registrare il dato acquisto. È possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da COVID-19 e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza; 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19); 4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunicati all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi".*

Inoltre, la "Dichiarazione sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'epidemia di COVID-19" emessa dall'EPDB raccomanda l'osservanza dei principi generali *data protection* nel trattamento dei dati personali raccolti durante la pandemia.

- altri DPI quali, a titolo esemplificativo, guanti, occhiali, tute, cuffie, camici conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

### **Spazi comuni**

L'azienda, al fine di contingentare e razionalizzare l'utilizzo degli spazi comuni (es. mense, aree di ristoro) deve regolamentarne l'accesso, prevedendo specifiche procedure di ingresso, permanenza e uscita. In particolare, dovranno essere attuate le seguenti precauzioni:

- eliminare/ridurre le occasioni di compresenza che non consentano l'osservanza della distanza interpersonale di un almeno metro (es. stabilendo il numero di persone che possono essere contemporaneamente presenti in ciascuna area comune);
- attuare la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera degli spazi comuni.

### **Organizzazione aziendale**

L'organizzazione aziendale è fondamentale per impedire la diffusione del virus.

A tal fine, le aziende possono adottare le seguenti misure:

- chiusura dei reparti diversi dalla produzione;
- possibilità di turnazione negli spazi aziendali;
- *smart working*, ove sia possibile;
- cassa integrazione ordinaria e/o altri ammortizzatori sociali.

È, altresì, essenziale limitare gli spostamenti non necessari, sospendendo e/o annullando trasferte, eventi, riunioni e attività formative, ovvero, svolgerli da remoto, qualora possibile

### **Sorveglianza sanitaria**

Nonostante l'emergenza in corso, la sorveglianza sanitaria periodica non deve essere interrotta.

Il Medico Competente, insieme al datore di lavoro, al RSPP e al RLS, è chiamato a integrare e proporre tutte le misure di prevenzione legate al COVID-19, nonché a segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti.

### **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione**

Il protocollo di regolamentazione è uno strumento efficace se correttamente applicato e aggiornato. Per questo, è suggerita la costituzione di un **apposito Comitato interno all'azienda**, che preveda la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS. Il Comitato ha il compito di valutare l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel protocollo.

### **Protocollo e DVR**

L'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'azienda di un protocollo di sicurezza anti-contagio rappresenta misura necessaria per la prevenzione del rischio di contagio da Coronavirus all'interno del contesto aziendale.

Per l'azienda è infatti oggi prioritario rispettare e dare tempestiva esecuzione a tutte le indicazioni e i provvedimenti emessi dalle autorità competenti nell'odierno contesto emergenziale, ivi inclusa appunto l'adozione e l'efficace attuazione di un protocollo di sicurezza anti-contagio. Considerato che il rischio di contagio da Coronavirus non è

direttamente legato all'attività lavorativa, sarà pertanto possibile valutare in un secondo momento l'opportunità di aggiornare il DVR ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

## **RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN TALE CONTESTO EMERGENZIALE**

### **Attività di monitoraggio e tenuta delle riunioni**

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito dell'attuale contesto emergenziale, intesa quale continuativa conduzione della funzione di vigilanza, si realizza attraverso la tenuta di riunioni e interlocuzioni anche con frequenza maggiore rispetto a quanto programmato nel Piano di Vigilanza.

In ottemperanza delle prescrizioni del Governo e delle istruzioni comportamentali impartite dalle autorità competenti, le riunioni dell'Organismo di Vigilanza potranno svolgersi in *video/conference call*. Al riguardo, potrebbe essere valutata anche l'opportunità di integrare il Regolamento di funzionamento dell'Organismo, specificando la possibilità e la validità delle riunioni svolte in modalità telematica, laddove ciò non fosse già previsto.

Anche nel caso di sospensione dell'attività in ottemperanza del DPCM 22 marzo 2020, le società sono tenute a comunicare tale circostanza all'Organismo di Vigilanza che ne prenderà atto.

### **Coordinamento con i referenti aziendali e con gli organi deputati alla gestione del rischio**

Sarà necessario mantenere un costante flusso comunicativo "da" e "verso" l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, si dovranno garantire idonei flussi informativi con le funzioni aziendali preposte al contenimento della diffusione del virus (e.g. Responsabile dell'Ufficio HR, Responsabile dell'Ufficio Legale, Responsabile dell'Ufficio *Compliance*, in base all'organigramma aziendale), con gli organi deputati alla gestione del rischio (e.g. datore di lavoro, medico competente, RSPP, addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze), nonché con il Comitato eventualmente istituito per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo aziendale volto a prevenire la diffusione del virus negli ambienti di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza dovrà infatti essere tempestivamente informato in merito alle iniziative e alle relative misure di prevenzione adottate (e/o in via di adozione) al fine di mitigare i rischi derivanti dal Coronavirus e, in caso di inerzia, l'Organismo potrà, anzi, dovrà stimolare le azioni necessarie per il contenimento dell'epidemia.

### **Attività di reporting all'organo amministrativo**

Qualora ravvisi profili di rischio di diffusione del virus negli ambienti di lavoro (ad esempio, in caso di inerzia delle funzioni aziendali preposte all'adozione e implementazione di misure di contenimento del COVID-19), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare tempestivamente all'organo amministrativo tali criticità, al fine di favorirne l'immediato intervento.

## Gestione di eventuali segnalazioni

Nel contesto odierno, potrebbero pervenire all'Organismo di Vigilanza segnalazioni relative, ad esempio, alla mancanza di gel detergente per le mani in azienda, all'inadeguata pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro e ad altre situazioni attestanti l'inerzia delle funzioni aziendali preposte all'adozione e implementazione delle misure di contenimento, circostanze che, nei casi più gravi, potrebbero integrare le fattispecie dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 durante lo stato di pandemia (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, lesioni personali colpose di cui all'art. 590 c.p.).

In tal caso, l'Organismo è tenuto a prendere in carico la segnalazione e, fatta salva la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, coinvolgere le figure aziendali preposte nonché, se del caso, il *management*, supportando la Società nell'adozione e implementazione delle necessarie misure correttive.

## RISCHI 231

### **Reati in materia di salute e sicurezza**

L'imputabilità della società potrebbe scaturire, ai sensi dell'art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001, per effetto della violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008, quali l'omessa o insufficiente sorveglianza sanitaria ovvero la mancata valutazione dei rischi derivanti dall'esposizione agli agenti biologici presenti nell'ambiente, **laddove da ciò derivi la diffusione del Coronavirus e, di conseguenza, il contagio dei lavoratori presenti in azienda.**

In tale contesto, non sembra nemmeno possibile escludere che anche la violazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio adottati dalle aziende possa ritenersi una violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In ogni caso, l'adozione e implementazione di tali protocolli potrebbero senz'altro costituire un importante presidio da integrare nel più ampio sistema dei controlli previsti dal Modello Organizzativo e **l'Organismo di Vigilanza è pertanto chiamato a monitorarne l'adozione e l'implementazione, eventualmente suggerendo di integrare il Modello Organizzativo stesso.**

### **Frodi in commercio**

Lo sfruttamento a scopo di lucro dell'emergenza sanitaria innescata dal COVID-19 potrebbe configurare la responsabilità della società che, ad esempio, vende semplici mascherine chirurgiche, spacciate però per mascherine ffp3 (ai sensi dell'art. 25-*bis*.1 del D.Lgs. 231/2001, che include la frode in commercio di cui all'art. 515 c.p.).

Per espressa previsione del D.L. #CuraItalia, fino al termine dello stato di emergenza non potrà essere invece contestata alcuna responsabilità alla società che produce, importa e mette in commercio mascherine chirurgiche prive del marchio CE, in deroga alle vigenti disposizioni, a meno che l'Istituto superiore di sanità e l'INAIL non valutino negativamente la rispondenza delle mascherine chirurgiche prodotte e/o messe in commercio a tutti i requisiti di sicurezza di cui alla vigente normativa.

## CASI PRATICI

### ***Gestione di una persona sintomatica in azienda***

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, la stessa deve dichiarare immediatamente tale circostanza all'azienda (i.e. ufficio del personale). L'azienda dovrà procedere all'isolamento della persona in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria, avvertendo immediatamente le autorità competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

L'azienda dovrà inoltre informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, mediante flussi di comunicazione spontanei ovvero in occasione delle riunioni periodiche di aggiornamento sulla gestione dell'emergenza. L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere evidenza delle azioni intraprese a tutela della salute dei dipendenti in ottemperanza alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, recependo tali informazioni in apposito verbale.

### ***Gestione di una persona positiva al COVID-19 in azienda***

Il dipendente sarà tenuto a comunicare immediatamente la propria condizione di positività alla competente autorità sanitaria ed alla propria azienda (i.e. ufficio del personale). L'azienda, anche attivando apposita *Task Force* eventualmente costituita per gestire l'emergenza, dovrà inibire l'accesso alle sedi al soggetto positivo al COVID-19. L'autorità sanitaria attiva l'indagine epidemiologica per individuare la possibile fonte di esposizione ed i contatti stretti. Inoltre l'autorità sanitaria attiva i meccanismi di tutela codificati dai provvedimenti ministeriali verso il soggetto e, qualora ravveda motivazioni, contatta l'azienda in cui il dipendente risulta occupato per attivare eventuali azioni di tutela. L'azienda collabora con le autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. L'azienda potrà svolgere indagini per verificare con quali persone il dipendente positivo al COVID-19 abbia avuto contatti stretti e chiedere agli stessi di lasciare cautelativamente l'azienda. Tali attività saranno svolte nel rispetto della *privacy* e della riservatezza.

Come nel caso di persona sintomatica, l'azienda dovrà informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, mediante flussi di comunicazione spontanei ovvero in occasione delle riunioni periodiche di aggiornamento sulla gestione dell'emergenza. L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere evidenza delle azioni intraprese a tutela della salute dei dipendenti in ottemperanza alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, recependo tali informazioni in apposito verbale.

## Contatti Corporate Compliance Team | 231

**Paola Gribaldo**  
Senior Associate  
[pgribaldo@deloitte.it](mailto:pgribaldo@deloitte.it)

**Cecilia Pontiggia**  
Associate  
[cpontiggia@deloitte.it](mailto:cpontiggia@deloitte.it)



## **Deloitte Legal**

*For any doubts on legal impact of COVID-19:*

COVID-19 Task Force

e-mail: [C19help@deloitte.it](mailto:C19help@deloitte.it)

website: [Coronavirus Legal Tips](#)

## **Ulteriori approfondimenti Deloitte**

[Deloitte Insights](#)

[Deloitte 10 azioni che le imprese devono intraprendere per gestire un'epidemia](#)

[Deloitte Combacting covid 19 with resilience](#)

# Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Legal joins the Legal practice of Deloitte Touche Tohmatsu Limited member firms or their affiliates that provide legal services. For legal and regulatory reasons, not all member firms provide legal services. In Italy the legal practice is named Deloitte Legal – Società tra Avvocati a Responsabilità Limitata a socio unico.

This document contains general information only, which may not necessarily be comprehensive, true, accurate or up-to-date. The content of this document must not be regarded to as complete and by no means is it aimed at rendering any legal or professional advice or service. In this respect, we invite you to contact us for further enquiries before adopting any decision or action capable of affecting the finances or the business of any entity. Under no circumstance shall Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms or their related entities be held as liable for the damages suffered by third parties due to actions taken or omitted on the basis of this document, or due to inappropriate reliance however placed on it.