

L'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA
CORONAVIRUS C.D. «COVID-19»

L'emergenza epidemiologica da virus c.d. «COVID-19» o «coronavirus» in atto nel nostro Paese ha importanti ricadute sui rapporti di lavoro dipendente.

Dal punto di vista normativo, la situazione è particolarmente fluida e in continuo aggiornamento: occorre, quindi, mantenerla costantemente monitorata, perché ciò che è valido oggi, potrebbe non esserlo più domani.

Le informazioni di seguito riportate sono aggiornate al DPCM 11 marzo 2020, recante “*misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale*”.

Sommario

1. L'obbligo datoriale di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori	2
2. Le misure da adottare per la gestione del personale dipendente	3
2.1. La sospensione dell'attività	3
2.2. Il lavoro agile o <i>smart working</i>	4
2.3. Ferie e congedi	5
2.4. Protocolli anti-contagio e norme igienico-sanitarie presso le sedi	5
3. Gli ammortizzatori sociali	6
3.1. Le (ormai ex) “zone rosse”	6
3.2. Le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna	7
3.3. Il resto del Paese	7
4. Indicazioni in materia di privacy	8
4.1. Visitatori e utenti	8
4.2. Dipendenti	8
5. La sicurezza dei dati	9



Associazione professionale tra

Avv. Stefano Bianchi - Avv. Daniele Carminati - Avv. Claudio Cera - Avv. Enrico Del Guerra - Avv. Mario Di Giulio - Avv. Gian Paolo Di Santo
Avv. Filippo Fioretti - Avv. Marco Giustiniani - Avv. Vittorio Loi - Avv. Francesco Manara - Avv. Nico Moravia - Avv. Mia Rinetti - Avv. Meritxell Roca Ortega
Avv. Marina Santarelli - Avv. Maurizio Vasciminni - Avv. Sven von Mensenkampff - Avv. Roberto Zanchi e Dott. Marco Jannon

Soci Onorari: Agostino Migone de Amicis - Bruno R. Pavia

C.F. - P.I. (V.A.T. N.) 01771720156

1. L'obbligo datoriale di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori

In termini generali, il datore di lavoro è giuridicamente tenuto ad adottare tutte le misure di sicurezza necessarie a garantire l'integrità fisica e la personalità morale dei suoi dipendenti e, in base al D.lgs. 81/2008, ha la specifica "*responsabilità di tutelare i lavoratori dall'esposizione a rischio biologico*", quale è certamente il caso del virus COVID-19.

Pertanto, è, anzitutto, opportuno che, previa consultazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), il Medico Competente e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), il datore di lavoro:

- proceda a una nuova valutazione del rischio, anche biologico, e al relativo aggiornamento del **Documento di Valutazione dei Rischi** (DVR), dando conto delle misure precauzionali assunte per tutelare i propri dipendenti dal rischio di contagio;
- predisponga appositi protocolli anti-contagio, aggiornando le procedure e i piani di emergenza (che dovranno essere tempestivamente portati a conoscenza dei lavoratori);
- predisponga la documentazione informativa sulle precauzioni anti-contagio e sulle condotte da tenere sul posto di lavoro e sui numeri di emergenza aziendali, regionali e nazionali da contattare (*e.g.* cartellonistica o volantini o comunicazioni via e-mail o inserite nella rete *intranet* indicanti le distanze di sicurezza, l'obbligo di lavaggio delle mani, ecc.);
- ricorra, ove possibile, a forme di *smart working* (*v. infra*);
- disponga la sospensione delle attività nei reparti non indispensabili per la produzione (*v. infra*) e, comunque, provveda al contingentamento di accessi e spostamenti all'interno dei locali aziendali (*e.g.* locali mensa o bagni);
- adotti tutte le misure necessarie per garantire la sanificazione degli ambienti di lavoro;
- provveda all'aggiornamento del documento unico per la valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI) e della documentazione informativa da mettere a disposizione di eventuali terzi che dovessero accedere ai locali aziendali e/o entrare in contatto con i dipendenti, aggiornando le procedure di accesso ai medesimi locali aziendali;
- garantisca la disponibilità di maschere chirurgiche e guanti monouso per le ipotesi in cui dovesse rivelarsi necessario il loro utilizzo (*v. infra*);
- valuti con il Medico Competente ogni intervento necessario e/o opportuna modifica alle procedure per adempiere agli obblighi di sorveglianza sanitaria.

Il datore di lavoro è, altresì, tenuto a valutare i dipendenti con **particolari condizioni di salute** (come, per esempio, le lavoratrici in gravidanza) e ad adottare misure specifiche idonee a tutelarne la salute sul lavoro, come lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

Se il datore di lavoro si accorge della presenza di un soggetto che risponde alla definizione di “**caso sospetto**”, ha il dovere di informarne il Medico Competente e di contattare immediatamente i servizi sanitari. Nell’attesa del loro arrivo, occorre evitare contatti ravvicinati con la persona che potrebbe avere contratto il virus, fornirle una maschera chirurgica e prestare attenzione alle superfici con cui è venuto a contatto. Bisogna inoltre fare eliminare direttamente dal soggetto interessato i fazzoletti di carta utilizzati, gettandoli in un sacchetto impermeabile che sarà smaltito con i materiali prodotti durante le attività sanitarie del personale di soccorso.

In caso di accertata **positività** di un lavoratore al COVID-19, si dovrà procedere a sanificazione e pulizia straordinaria degli ambienti di lavoro, attenendosi, altresì, a ogni altra prescrizione che dovesse essere imposta dall’Autorità competente.

2. Le misure da adottare per la gestione del personale dipendente

Considerata la elevata contagiosità del virus COVID-19, la normativa emergenziale volta a contrastarne e contenerne l’epidemia (tra cui, in particolare, il DPCM 8 marzo 2020, il DPCM 9 marzo 2020 e il DPMC 11 marzo 2020), hanno dapprima vietato ogni spostamento in entrata, in uscita e all’interno del territorio nazionale – se non motivati da comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità o ragioni di salute – e successivamente disposto, con alcune eccezioni, la sospensione delle attività commerciali e dei servizi di ristorazione e di cura alla persona, dettando delle raccomandazioni specifiche per gli altri settori, non oggetto di sospensione, ivi inclusi i servizi bancari, finanziari, assicurativi nonché le attività produttive e le attività professionali.

Previsioni normative *ad hoc* sono state, inoltre, dettate con riguardo alle pubbliche amministrazioni e ai servizi di trasporto pubblico locale, automobilistici interregionali e di trasporto ferroviario, aereo e marittimo, con attribuzione al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministero della Salute, nonché alle Regioni, il potere di limitare, per quanto di competenza, tali servizi, assicurando comunque i servizi minimi essenziali.

2.1. La sospensione dell’attività

Il DPCM 11 marzo 2020 ha **imposto** la **sospensione** delle attività commerciali e dei servizi di ristorazione e di cura alla persona, fatta eccezione per le attività individuate negli appositi allegati (*e.g.* di vendita di generi alimentari e di prima necessità, farmacie, etc.), e fermo restando, per tutte le attività non sospese, l’obbligo di garantire la distanza di sicurezza interpersonale di un metro.

Si segnala che sono espressamente escluse dall’obbligo di sospensione le mense e i catering continuativo su base contrattuale che garantiscano tale distanza di sicurezza. Nel rispetto di tale prescrizione e dei protocolli sanitari in atto presso le imprese, le mense aziendali restano, dunque, attive in favore dei dipendenti. La sospensione dei servizi di cura alla persona è, invece, generalizzata (fatta eccezione, come detto, per le attività indicate nell’apposito allegato, *e.g.* lavanderie e tintorie) e riguarda, pertanto,

anche quelle eventuale svolte nei locali aziendali in favore del personale cui sia stato garantito tale benefit.

Il medesimo DPCM 11 marzo 2020 ha, inoltre, **raccomandato** alle imprese la **sospensione** delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione.

Stante il tenore letterale delle disposizioni in commento, pare trattarsi di due forme di sospensione differenti: la prima, attuata per decisione dell'autorità; la seconda, disposta soltanto a seguito di una valutazione rimessa al datore di lavoro e su iniziativa di quest'ultimo. Tale differenza appare senz'altro rilevante, tenuto conto delle implicazioni che la sospensione può portare con sé, primo fra tutte l'eventuale venire meno dell'obbligo datoriale di corrispondere la retribuzione.

A questo proposito, sembra corretto affermare che la sospensione obbligatoria dell'attività non sia imputabile al datore di lavoro e che possa, dunque, legittimare quest'ultimo a non corrispondere il trattamento retributivo riferito al periodo di sospensione. Di contro, nel caso della sospensione dell'attività dei reparti aziendali attuata dalle imprese a seguito di una valutazione di non indispensabilità ai fini della produzione, la non imputabilità della stessa potrebbe essere messa in discussione (vuoi in quanto oggetto – quantomeno all'apparenza – di una mera “raccomandazione”, vuoi perché rimessa a una valutazione datoriale), anche se non può escludersi a priori che, a determinate condizioni, pure l'attività produttiva debba essere soppressa in esecuzione dell'obbligo generale incombente sul datore di lavoro di tutelare l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti. Nella seconda forma di sospensione, dunque, il venire meno del diritto dei lavoratori sospesi alla retribuzione non appare scontato.

In ogni caso, in entrambe le ipotesi di sospensione, il datore di lavoro può valutare il ricorso agli ammortizzatori sociali (*infra*).

2.2. Il lavoro agile o smart working

Anche a seguito dell'emanazione del DPCM 11 marzo 2020 la misura cautelare primaria è rappresentata, per le attività e i servizi non oggetto di sospensione e nella misura in cui sia praticabile, dal cd. **lavoro agile o smart working**, il quale è ammesso anche in assenza di accordi individuali sino, per il momento, al 3 aprile 2020 e, con il consenso del lavoratore, anche successivamente.

Per tutte le attività non soppresse che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza, viene, infatti, raccomandato alle imprese il massimo utilizzo del lavoro agile.

Per agevolare il ricorso, oltre ad avere temporaneamente attribuito al datore di lavoro il diritto di disporlo unilateralmente, si è prevista la possibilità di adempiere agli obblighi di informativa scritta, circa i rischi generali e i rischi specifici connessi a tale particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, per via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.

Peraltro, l'attività lavorativa da remoto è l'unica modalità consentita nel caso di dipendenti che abbiano avuto contatti stretti e continuativi con casi confermati di malattia infettiva diffusiva COVID-19 ovvero di lavoratori che, nei precedenti

quattordici giorni, abbiano fatto ingresso in Italia dopo avere soggiornato in Cina, nelle aree interessate dall'epidemia, ovvero siano transitati nei territori italiani delle previgenti "zone rosse".

2.3. Ferie e congedi

La misura precauzionale individuata dalla normativa emergenziale quale prima alternativa allo *smart working* è rappresentata dalla fruizione di **ferie e congedi** (e degli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva).

Tenuto conto del contesto emergenziale in atto, si ritiene che l'azienda possa disporre la fruizione delle ferie e dei congedi in maniera forzata, e ciò nonostante la previsione in commento sia oggetto di una "raccomandazione" a "incentivarne" l'attuazione. Ove possibile, il datore di lavoro dovrà però prediligere la misura dello *smart working*.

Inoltre, sono stati annunciati come imminenti i congedi parentali straordinari volti a consentire ai dipendenti con figli minori di dodici anni di fruire sino, inizialmente, a dodici giorni di congedo ulteriori rispetto a quelli di cui ai congedi parentali ordinari, percependo almeno il 30% della paga base.

2.4. Protocolli anti-contagio e norme igienico-sanitarie presso le sedi

Qualora si tratti di attività lavorative non oggetto di sospensione che richiedano la **presenza fisica del dipendente sul luogo di lavoro**, il datore di lavoro dovrà approntare tutti gli strumenti indicati dagli esperti in grado di migliorare la salubrità dell'ambiente di lavoro.

Si tratta, quindi, di procedere alla installazione di erogatori di gel antibatterici, alla sanificazione delle superfici e degli ambienti di lavoro, alla dotazione di mascherine protettive e guanti da potere usare in caso di necessità, nel delle indicazioni delle utortità competenti.

Con particolare riferimento agli **strumenti di protezione individuale**, il DPCM 11 marzo 2020 ne ha raccomandato l'adozione tutte le volte in cui non sia possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro, come principale misura di contenimento. Disposizioni specifiche si applicano agli addetti alle attività di trasporto, che devono ricevere in dotazione mascherina e guanti monouso, mentre la relativa documentazione di trasporto deve essere trasmessa per via telematica e, qualora sia necessario che scendano dall'automezzo, devono rispettare la distanza di sicurezza di un metro.

Per le **attività produttive**, si è, inoltre, raccomandato di limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e di contingentare l'accesso agli spazi comuni. Queste disposizioni perseguono l'evidente obiettivo di limitare al massimo la possibilità di contagio all'interno degli stabilimenti, sia tra il personale impiegato nei singoli reparti, sia tra il personale in forza nei diversi reparti della medesima unità produttiva. Possibili misure attuative potrebbero essere rappresentate dalla riorganizzazione dei turni di lavoro e delle pause, con conseguente riduzione della popolazione contemporaneamente presente negli ambienti condivisi.

A seguito dell'entrata in vigore del DPCM 9 marzo 2020, nei loro **spostamenti da e verso il luogo di lavoro**, i lavoratori sono ammessi a comprovare il motivo lavorativo di tali spostamenti con qualsiasi mezzo, ivi compresa una autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, anche sul modello reso disponibile sul sito istituzionale del Ministero dell'Interno.¹

In considerazione della limitazioni agli spostamenti non solo in entrata e in uscita, ma altresì all'interno del territorio nazionale, si ritiene che le **trasferte** di lavoro debbano essere sospese, ad esclusione di quelle motivate da comprovate esigenze che ne attestino la necessità.

In aggiunta, in conformità con le indicazioni dettate dalla circolare del Ministero della Salute il 3 febbraio 2020, il datore di lavoro deve invitare i propri dipendenti a ricorrere alle **comuni misure preventive** della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria, ossia i sistemi di prevenzione più comuni, quali lavarsi frequentemente e accuratamente le mani, fare attenzione all'igiene delle superfici, evitare contatti stretti con persone che presentano sintomi.

Laddove il datore di lavoro abbia dato puntuale esecuzione alla normativa emergenziale e, in particolare, abbia adottato ogni cautela igienico-sanitaria a tutela dei propri dipendenti, l'eventuale **rifiuto del lavoratore** di prestare l'attività lavorativa non sarebbe giustificato. Il lavoratore si esporrebbe, dunque, a responsabilità disciplinare, essendo il proprio rifiuto legittimo soltanto nel caso in cui l'adempimento della prestazione lavorativa metta in pericolo la sua integrità psico-fisica.

3. Gli ammortizzatori sociali

Si ricorda, infine, che, in attesa che vengano varate misure specifiche a sostegno delle aziende in crisi a causa dell'epidemia di COVID-19, vi è la possibilità, secondo le regole generali, di fare ricorso all'**ammortizzatore sociale** della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (o CIGO), che è prevista proprio per fare fronte a sospensioni o riduzioni dell'attività dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa e ai dipendenti, quale appunto l'epidemia in parola, alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (o CIGS), sussistendone i presupposti di legge, nonché al Fondo d'Integrazione Salariale (o FIS) per settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale.

Il D.l. 2 marzo 2020 n. 9 ha introdotto una serie di misure speciali a sostegno delle aziende ubicate nei Comuni facenti parte delle ormai ex "zone rosse" e, più in generale, di quelle ubicate nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, e dei loro dipendenti lì residenti o domiciliati.

3.1. Le (ormai ex) "zone rosse"

In ragione dell'emergenza epidemiologica in atto, l'art. 13 D.L. 9/2020 ha previsto la possibilità per i datori di lavoro delle zone in commento di presentare domanda di **cassa**

¹ Al link: https://www.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/modulo_autodichiarazione_10.3.2020.pdf

integrazione ordinaria e di assegno ordinario, con modalità semplificate, con l'apposita causale "COVID-19 D.l. n. 9/2020", per un massimo di tre mesi.

L'assegno ordinario è concesso anche ai datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Inoltre, a mente dell'art. 15 D.L. 9/2020, le aziende per le quali non trovano applicazione le tutele in materia di sospensione e riduzione di orario comuni (e, dunque, quelle previste dal noto D.lgs. 148/2015) possono presentare 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 a decorrere dal 23 febbraio 2020.

Peraltro, il 6 marzo 2020 Assolavoro e le organizzazioni sindacali del settore della **somministrazione di lavoro** hanno sottoscritto un accordo volto a introdurre una procedura semplificata per l'accesso al trattamento di integrazione salariale per i lavoratori in somministrazione nonché a consentire l'attivazione di un trattamento in deroga nel caso in cui l'utilizzatore non attivi alcun ammortizzatore sociale.

3.2. Le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna

Al di fuori dei casi di cassa integrazione salariale in deroga prevista per le ex "zone rosse", i datori di lavoro del settore privato, compreso quello agricolo, che non abbiano accesso agli ammortizzatori sociali comuni, possono chiedere il riconoscimento, limitatamente ai casi di accertato pregiudizio, in conseguenza delle ordinanze emanate dal Ministero della salute, d'intesa con le Regioni nell'ambito dei provvedimenti assunti con il D.l. 6/2020, e previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, del trattamento di **cassa integrazione salariale in deroga**, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e, comunque, per un periodo massimo di un mese.

A questo proposito, si segnala che il 10 marzo 2020 Regione **Veneto** e Regione **Emilia-Romagna** hanno sottoscritto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello regionale degli accordi volti a consentire l'applicazione del trattamento in deroga sopra indicato. **Regione Lombardia** e le parti Sociali hanno sottoscritto un accordo quadro riguardante i criteri e le modalità operative per il ricorso alle tipologie di intervento previste.

Si segnala, inoltre, che l'ambito di applicazione dell'accordo del 6 marzo 2020 tra Assolavoro e le organizzazioni sindacali del settore della **somministrazione di lavoro** (v. *supra*) comprende anche le aree c.d. "gialle" (ed è stato poi esteso all'intero territorio nazionale, v. *infra*).

3.3. Il resto del Paese

In difetto di un **apposito provvedimento normativo**, che è atteso *ad horas*, non paiono applicabili alla generalità dei casi le misure in materia di lavoro privato e pubblico di cui agli artt. 13-17 D.L. 9/2020, compresa la Cassa Integrazione Salariale in deroga, trattandosi di misure lì specificamente destinate alle aziende ubicate in particolari aree geografiche o ai loro dipendenti lì residenti.

Si segnala, però, che in data 10 marzo 2020 Assolavoro e le organizzazioni sindacali del settore della **somministrazione di lavoro** hanno esteso all'intero territorio nazionale le procedure di trattamento di integrazione salariale semplificate e di trattamento di integrazione salariale in deroga di cui al precedente accordo del 6 marzo 2020 (v. *supra*).

4. Indicazioni in materia di privacy

Il Garante ha recentemente emesso un provvedimento in relazione alla raccolta di dati, anche relativi alla salute, in concomitanza con l'attuale emergenza sanitaria.²

In particolare, la pronuncia del Garante ha toccato due aspetti:

- la possibilità, per le aziende, di raccogliere, all'atto della registrazione di **visitatori** e **utenti**, informazioni circa la presenza di sintomi da COVID-19 e notizie sugli ultimi spostamenti, come misura di prevenzione dal contagio;
- la possibilità, per i datori di lavoro, di acquisire una "autodichiarazione" da parte dei **dipendenti** in ordine all'assenza di sintomi influenzali, e vicende relative alla sfera privata.

4.1. Visitatori e utenti

Quanto al tema degli accessi di visitatori, utenti e fornitori, i titolari del trattamento, cioè le aziende, sono invitati ad attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite dal Ministero della salute e dalle istituzioni competenti per la prevenzione della diffusione del COVID-19, senza effettuare 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.

In particolar modo, le aziende devono **limitare** al massimo l'**accesso** di soggetti esterni (visitatori, utenti, fornitori, ecc.) e comunicare espressamente (mediante affissioni agli ingressi e specifiche comunicazioni ufficiali ai fornitori, consulenti e/o collaboratori) la necessità di:

- (a) limitare, per frequenza delle visite e quantità di soggetti, gli accessi alle sedi a quelli strettamente indispensabili;
- (b) quanto ai fornitori e collaboratori, comunicare tempestivamente l'eventuale insorgere di contagi tra il personale dipendente, indipendentemente dall'effettivo accesso dello stesso alla sede, per poter porre in essere eventuali misure di profilassi ovvero interessare le Autorità sanitarie.

4.2. Dipendenti

I datori di lavoro dovranno **astenersi** dal raccogliere, a priori e in **modo sistematico e generalizzato**, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa.

² Si tratta del provvedimento in data 2 marzo 2020, doc web 9282117.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Al riguardo, il Ministro per la pubblica amministrazione ha recentemente fornito indicazioni operative circa l'obbligo per il dipendente pubblico e per chi opera a vario titolo presso la P.A. di segnalare all'amministrazione di provenire da un'area a rischio. 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. Nel caso in cui, nel corso dell'attività lavorativa, il dipendente che svolge mansioni a contatto con il pubblico (es. URP, prestazioni allo sportello) venga in relazione con un caso sospetto di COVID-19, lo stesso, anche tramite il datore di lavoro, provvederà a comunicare la circostanza ai servizi sanitari competenti e ad attenersi alle indicazioni di prevenzione fornite dagli operatori sanitari interpellati.

Permane per il datore di lavoro, nel quadro degli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori per il tramite del medico competente, la possibilità di sottoporre a una visita straordinaria i lavoratori più esposti.

5. La sicurezza dei dati

La situazione di emergenza rappresenta una grande sfida alla resilienza delle aziende non solo sotto il profilo della loro capacità di cogliere le opportunità dell'evoluzione del lavoro, ma anche sotto quello dell'adeguatezza rispetto al tema della **sicurezza dei dati**.

Attraverso i propri dispositivi, infatti, lo *smart worker* entra continuamente in contatto con i database aziendali e tratta una mole non indifferente di informazioni, a volte sensibili. L'accesso, inoltre, non avviene all'interno delle mura aziendali, ma dalla sua abitazione o – peggio – da altri luoghi esterni, amplificando le probabilità che i dati possano essere visualizzati o prelevati da altri (si pensi, a mero titolo di esempio, alle criticità sollevate dalle reti *wi-fi* libere che si trovano in molti locali che idealmente si prestano a fungere da luoghi di *coworking*).

L'azienda, in qualità di titolare o responsabile del trattamento, è tenuta a garantire la sicurezza costante dei dati e a mettere in atto le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato a norma degli articoli 24 e 32 del GDPR, la cui violazione può esporla a sanzioni pecuniarie fino a 10 milioni di euro o fino al 2% del fatturato totale annuo mondiale.

In che modo?

Innanzitutto partendo dalla protezione dei dispositivi attraverso l'installazione di adeguati **software antivirus** ed efficienti **sistemi di backup** nonché la messa a punto di strategie di **Mobile Device Management** (MDM) che prendano in considerazione tecnologie di *password authentication*, *data encryption*, *remote wipe/lock* (per formattare da remoto i dispositivi e cancellare tutti i dati in caso di furto o smarrimento).

Inoltre, dotandosi di adeguate **policy** e **procedure**, che non solo vengano portate a conoscenza degli utenti ma con essi condivise attraverso una mirata attività di formazione, che potrà essere svolta anche con l'aiuto del DPO aziendale, se presente, affrontando, nello specifico, proprio quei temi che possono presentare particolari

aderenze con lo *smart working*, come ad esempio i numerosi comportamenti quotidiani che possono portare a potenziali rischi quali lo smarrimento dei *device* o la navigazione tramite reti non sicure.

Avere fatto una buona **formazione** in azienda risulterà tanto più fondamentale oggi in considerazione del fatto che, stando agli esperti, in concomitanza con l'attuale crisi sanitaria l'Italia risulta nel mirino dei cyber-criminali, intenzionati ad approfittarsi del minore stato di allerta degli utenti lanciando campagne volte a infettare i computer delle per sottrarre dati o estorcere danaro. Ciascuna campagna comprende più attacchi destinati a più soggetti, comprendendo un numero elevato di aziende e bersagli all'interno di queste

Spesso gli attacchi sfruttano tecniche di ingegneria sociale per convincere le vittime ad aprire gli allegati o i link, magari sul COVID-19, i quali sono spesso documenti contenenti macro che scaricano e installano i *malware*.

La migliore tecnica per scongiurare questi attacchi è dare l'indicazione di non aprire mai e in nessun caso allegati da fonti che non siano note e conosciute e comunicare la ricezione al personale IT aziendale. Anche email all'apparenza molto ben fatte e scritte in italiano perfetto possono celare minacce alla sicurezza aziendale. Bisogna, dunque, sempre valutare attentamente cosa si va ad aprire controllando l'oggetto, il mittente, l'indirizzo email di provenienza e così via. Sono controlli semplici che portano via poco tempo, ma che possono già aiutare a scremare le email dannose; in ogni caso è bene sospettare sempre e chiedere sempre aiuto al personale competente.

Il presente documento ha finalità meramente divulgative. Esso non costituisce un parere legale in relazione alle materie in esso descritte, né può essere considerato quale analisi giuridica sostitutiva di una specifica consulenza legale in relazione alle stesse materie o quale riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura.

Il presente documento è di proprietà di Pavia e Ansaldo Studio Legale e ne è vietata la copia, duplicazione, citazione o riproduzione, al di fuori della sua consultazione.