

# CORONAVIRUS



## COVID-19:

### Tutela della salute dei dipendenti e altri profili per le imprese

L'incremento dei casi di contagio da **Covid-19** ("**Coronavirus**") in Lombardia e altre Regioni d'Italia ha comportato l'adozione da parte delle competenti Autorità Pubbliche di misure urgenti volte a contrastare e contenere la diffusione del virus e, pertanto, inizia ad avere un impatto sulla nostra economia.

A tal riguardo, va considerato che sulla adozione di tali misure il Consiglio dei Ministri ha deliberato, in data 31 gennaio 2020, lo stato di emergenza di durata di 6 mesi (vale a dire fino al 31 luglio 2020, salve possibili estensioni).

È dunque necessario chiedersi quale potrebbe essere la portata di tali mutati scenari e le conseguenze che gli stessi potrebbero avere nel mondo economico giuridico e sui suoi operatori.

#### Aspetti lavoristici: tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Le summenzionate circostanze hanno imposto l'adozione da parte del datore di lavoro di specifici presidi di contrasto al Coronavirus da implementare nell'ambiente ove si svolge l'attività lavorativa.

Infatti, come previsto dall'art. 2087 del cod. civ. e dal Testo Unico della Sicurezza, il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire l'**integrità fisica** dei propri lavoratori ed un **ambiente di lavoro salubre ed esente da rischi**, tra cui l'esposizione da rischio biologico.

Nell'adozione delle opportune misure di prevenzione e protezione, il datore di lavoro dovrà attenersi ai principi di massima cautela e prudenza ed alla *best practice* applicabile, anche al fine di evitare profili di responsabilità amministrativa da reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001, in ipotesi di violazione della normativa a tutela della salute e sicurezza.

Invero, l'obbligo di garanzia del datore di lavoro previsto dall'art. 2087 cod. civ. ha una portata **ampia ed estensiva**, giustificata sia dal rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dal fatto che l'iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con la salute dei lavoratori.

Conseguentemente, il datore di lavoro è tenuto ad adottare non solo le misure di prevenzione e protezione previste tassativamente dalla legge, ma anche quelle che - in concreto - si rendono necessarie e opportune secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

Nel contesto di quanto precede, in conformità con i provvedimenti adottati in via straordinaria (tra cui il D.L. n. 6/2020, l'Ordinanza del Ministero della Salute del 25 febbraio 2020, il Decreto Legge del 2 marzo 2020 ("**DL 9/2020**") recante misure urgenti connesse all'emergenza epidemiologica relativa al Coronavirus, e i DPCM attuativi, da ultimo il DPCM del 4 marzo 2020), forniamo, di seguito, qualche suggerimento operativo da essere adottato nel caso di specie, distinguendo tra obblighi normativi e cautele/prassi di carattere volontario:

- individuare i lavoratori rientranti nel *cluster* oggetto di contagio (allo stato, n. 11 comuni, salve possibili estensioni), imponendo le limitazioni di divieto di allontanamento dai comuni interessati (**obbligo**);

- elaborare, d'intesa con il medico competente ed il servizio di prevenzione e protezione, un'informativa rivolta a tutti i lavoratori in merito al Coronavirus e alle misure di prevenzione e protezione da adottare al fine di evitare/contenere il rischio di diffusione.

L'informativa in esame dovrà, altresì, contenere l'invito - a tutti i lavoratori che dovessero presentare sintomi compatibili con il Coronavirus - a rivolgersi prontamente al proprio medico curante o ai numeri di emergenza previsti su base nazionale e/o regionale, attenendosi scrupolosamente alle istruzioni fornite dalle strutture sanitarie (es. misure di auto-isolamento/quarantena) **(obbligo e prassi)**;

- privilegiare il ricorso allo **smart working** o al **telelavoro**, in modo da limitare gli spostamenti dei lavoratori.

Sul punto, segnaliamo che il DPCM del 1° marzo 2020 ha previsto per l'intero territorio nazionale la possibilità per i datori di lavoro, per tutta la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 (allo stato, 31 luglio 2020), di ricorrere immediatamente allo **smart working**, **pur in assenza di accordo individuale con il lavoratore (obbligo per la zona rossa, prassi per le altre zone)**;

- annullare trasferte o viaggi dei lavoratori nelle zone considerate a rischio **(obbligo e, all'infuori della zona rossa, prassi)**;
- rafforzare i filtri di ingresso in azienda, escludendo/limitando l'accesso a personale esterno (collaboratori, visitatori, fornitori, clienti, etc.). Ove non fosse possibile, valutare l'elaborazione di un modello di auto-dichiarazione relativo agli eventuali spostamenti all'estero/Italia/comuni rientranti nel *cluster* oggetto di contagio e/o possibili contatti stretti con persone risultate positive al Coronavirus o provenienti da zone a rischio negli ultimi 14 giorni **(prassi)**;
- valutare un aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, ove non includa una valutazione da rischio biologico o comunque una valutazione specifica per il Coronavirus **(obbligo e prassi)**;
- introdurre in azienda, d'intesa con il medico competente e il servizio di prevenzione e protezione, dispositivi di protezione individuale (es. guanti, dispenser igienizzanti, maschere) **(obbligo e prassi)**;
- escludere/limitare l'accesso a luoghi particolarmente affollati (es. mense, auditorium interni, biblioteche interne, luoghi di aggregazione, etc.) **(prassi)**;
- istituire un numero verde o un indirizzo di posta elettronica dedicato per fornire eventuali informazioni e supporto ai lavoratori, preferibilmente con il supporto del medico competente e del servizio di prevenzione e protezione **(prassi)**.

Naturalmente, le misure adottate dovranno essere suscettibili di pronta modifica e/o di integrazioni a fronte di eventuali nuovi provvedimenti adottati dalle Autorità competenti.

Inoltre, specialmente nelle strutture complesse e trattandosi di una situazione straordinaria, la decisione circa le cautele e le prassi da adottare a fini di conformità con gli obblighi di garanzia ex art. 2087 cod. civ. dovrebbe coinvolgere i vertici aziendali e le funzioni chiave (datore di lavoro interpretato in senso estensivo), trattandosi - quantomeno in merito alle decisioni delle migliori prassi da attuare - di scelte di politica aziendale, che come tali dovrebbero essere condivise e coerenti.

Sul punto, anche la pronta collaborazione del medico competente e del servizio di prevenzione protezione nella definizione di tali prassi e nell'individuazione/adozione delle misure di prevenzione e protezione risulta essenziale.

Da ultimo, segnaliamo l'introduzione, con il DL 9/2020, di prime misure speciali in materia di Cassa Integrazione e di sostegno al reddito in favore di imprese e lavoratori delle zone maggiormente colpite dal Coronavirus.

## Aspetti fiscali

Con il DL 9/2020, il Legislatore ha ritenuto doveroso intervenire in ambito tributario con specifico riferimento ad alcuni adempimenti formali.

In particolare, ai sensi dell'articolo 1 del DL 9/2020 è:

- differito dal 9 marzo 2020 al 31 marzo 2020 il termine per la trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate delle Certificazioni Uniche 2020 relative al periodo d'imposta 2019 dei soggetti obbligati alla presentazione del modello 730/2020;
- confermato il termine del 31 marzo 2020 per la consegna ai contribuenti (*i.e.* sostituiti) delle Certificazioni Uniche 2020 e delle altre certificazioni del sostituto d'imposta relative al periodo d'imposta 2019;
- prorogato dal 28 febbraio 2020 al 31 marzo 2020 il termine per la trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate dei dati relativi agli oneri deducibili e detraibili da utilizzare per la precompilazione delle dichiarazioni dei redditi relative al periodo d'imposta 2019;
- differito dal 15 aprile 2020 al 5 maggio 2020 il termine per la messa a disposizione delle dichiarazioni precompilate relative al periodo d'imposta 2019 da parte dell'Agenzia delle Entrate;
- anticipata dal 2021 al 2020 la decorrenza delle disposizioni di rimodulazione dei termini dell'assistenza fiscale e della dichiarazione precompilata relative ai modelli 730/2020;
- prorogato dal 23 luglio 2020 al 30 settembre 2020 il termine di presentazione di tutti i modelli 730/2020 relativi al periodo d'imposta 2019 a prescindere dalle modalità di compilazione adottata (*i.e.* diretta, tramite sostituto d'imposta, Caf, professionista abilitato).

Inoltre, ai sensi del successivo articolo 2, per i contribuenti che alla data del 21 febbraio 2020 risultavano essere residenti ovvero avere la sede legale/operativa nei comuni in cui la diffusione del Coronavirus è stata maggiore (c.d. "zona rossa", ovvero: Bertonico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini, Vò), sono sospesi i termini dei versamenti scadenti nel periodo dal 21 febbraio al 30 aprile 2020 derivanti da cartelle esattoriali relative ad attività di riscossione e da avvisi di accertamento.

I versamenti oggetto di sospensione devono essere effettuati in unica soluzione entro il mese successivo al termine del periodo di sospensione e non si procede al rimborso di quanto già versato.

È differito al 31 maggio 2020 il termine di versamento:

- del 28 febbraio 2020 relativo alla definizione agevolata dei carichi affidati all'agente della riscossione di cui all'articolo 3, comma 2, lettera b) e comma 23 del Decreto Legge 23 ottobre 2018, n. 119 (“**DL 119/2018**”);
- del 31 marzo 2020 relativo a alla definizione agevolata dei carichi affidati all'agente della riscossione a titolo di risorse proprie dell'Unione europea di cui all'articolo 5, comma 1, lettera d) del DL 119/2018.

Infine, ai sensi dell'articolo 5 del DL 9/2020, nei comuni della c.d. “zona rossa” sono altresì sospesi i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020. Non si fa luogo al rimborso dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria già versati.

Gli adempimenti e i pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi ai sensi del presente articolo, sono effettuati a far data dal 1 maggio 2020 anche mediante rateizzazione fino a un massimo di cinque rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi.

## Aspetti privacy

Le eventuali misure preventive e di contrasto potenzialmente adottabili dal datore di lavoro dovranno, comunque, tenere conto dei limiti stabiliti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, novellatasi nel 2018 con l'entrata in vigore del Regolamento UE n. 679/2016 (“Regolamento Generale sulla protezione dei dati personali”, diffusamente conosciuto con l'acronimo “**GDPR**”).

Al riguardo il Garante Privacy ha emesso, in data 2 marzo 2020, un apposito comunicato stampa in merito alla raccolta di informazioni circa la presenza di sintomi da Coronavirus e gli ultimi spostamenti di visitatori, utenti e dipendenti.

Sul punto il Garante raccomanda di limitare quanto più possibile la messa in atto di pratiche di raccolta poste in essere con **carattere sistematico e indiscriminato**. Ciò in quanto, chiarisce il Garante nel comunicato stampa, le attività di prevenzione dalla diffusione del Coronavirus dovrebbero rimanere in capo agli organi istituzionalmente deputati a garantire il rispetto delle regole di sanità pubblica, tra cui gli operatori sanitari e il sistema attivato dalla protezione civile.

Nell'ottica del comunicato del Garante, qualsiasi misura di contenimento dovrà essere improntata al rispetto del principio di minimizzazione del trattamento, raccogliendo quindi i dati ritenuti indispensabili per consentire l'operatività delle misure prescelte.

Si segnala, in ogni caso, che la normativa d'urgenza adottata nelle ultime settimane già prevede che chiunque negli ultimi 14 giorni abbia soggiornato nelle zone a rischio epidemiologico, nonché nei comuni di cui alla zona rossa o che abbia avuto contatti stretti con persone risultate positive al Coronavirus, debba comunicarlo alla azienda sanitaria territoriale, anche per il tramite del medico di base, che provvederà agli accertamenti previsti come, ad esempio, l'auto-isolamento.

Resta imprescindibile, pertanto, **l'obbligo del lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.**

## Ulteriori aspetti: contratti commerciali

Già nel corso delle ultime settimane, la diffusione del Coronavirus a livello globale ha avuto inevitabili effetti in molte aziende italiane, in vari settori della loro attività (dalla realizzazione dei prodotti, alla logistica fino alla commercializzazione di questi ultimi), interessando principalmente (ma non solo) realtà più internazionali e, più in generale, attività che coinvolgono direttamente o indirettamente *partner* cinesi.

Ora, invece, con lo svilupparsi dei primi importanti focolai italiani in Lombardia e altre Regioni d' Italia tali effetti potrebbero divenire più preoccupanti anche in relazione ad attività economiche a dimensione nazionale o addirittura locale, che sono (o potrebbero risultare) interessate, a vario titolo, da tale eccezionale situazione nonché dai provvedimenti adottati dal governo in materia di contenimento e gestione dell'epidemia da Coronavirus (tra i quali quelli di cui al D.L. n. 6/2020 ed al DPCM del 1 marzo 2020), e ciò nonostante le misure di sostegno adottate in connessione a tale emergenza.

Ancor più di prima, oggi molte realtà imprenditoriali corrono il rischio che, in conseguenza della situazione creatasi e delle misure adottate o da adottarsi, le obbligazioni contrattualmente assunte con la sottoscrizione di contratti commerciali possano non essere adempite nei termini concordati o rimanere, in ultima analisi, del tutto inadempite. Come noto, infatti, con il DPCM del 1 marzo 2020 sono state disposte per alcune aree specificamente individuate (le c.d. "zone rosse", ovvero i comuni in cui la diffusione del Coronavirus è stata maggiore), rigorose misure di contenimento che, tra le altre cose, prevedono la chiusura di tutte le attività commerciali (con esclusione di quelle di pubblica utilità e degli esercizi commerciali per l'acquisto dei beni di prima necessità) e la sospensione delle attività lavorative per le imprese (anche qui, con esclusione di servizi essenziali e di pubblica utilità) avente sede in tali municipalità. Per altre aree comunque interessate dalla diffusione del Coronavirus (ed in genere per l'intero territorio nazionale) sono state previste significative misure di contenimento pur se meno rigorose di quelle previste per le c.d. "zone rosse". Dirimente diventa quindi comprendere se, alla luce della eccezionalità della situazione, un' impresa sia chiamata a rispondere dell'eventuale ritardo/inadempimento o se i recenti accadimenti possano in qualche modo essere considerati eventi di forza maggiore, di per sé configurando ipotesi di esonero di responsabilità.

Ebbene, nel diritto italiano una parte che si renda inadempiente va esente da responsabilità (i) qualora la prestazione prevista contrattualmente diventi **eccessivamente onerosa** per il verificarsi di "*avvenimenti straordinari o imprevedibili*", che legittimano tale soggetto a richiedere la risoluzione del contratto o (ii) nel caso in cui l'inadempimento o il ritardo nell'adempimento siano dovuti a **impossibilità sopravvenuta della prestazione** a lui non imputabile.

Pur non rinvenendosi nell'ordinamento italiano una definizione precisa di forza maggiore, questa ricomprende eventi naturali e/o umani che, per la loro imprevedibilità e straordinarietà, sono sostanzialmente non contrastabili in quanto fuori dal controllo delle parti rendendo la prestazione del tutto impossibile o eccessivamente onerosa. Nella prassi (e contrattualistica) internazionale, avvenimenti "straordinari ed imprevedibili", rientranti nelle definizioni di cause di forza maggiore sono, ad esempio, terremoti, uragani, guerre, ribellioni, etc.

Alla luce di quanto precede, si può affermare che:

- in tutti quei casi in cui gli operatori economici non potranno adempiere alle proprie obbligazioni (sia in termini di ritardo che di inadempimento assoluto) in conseguenza, ad esempio, di un ordine dell'Autorità (il c.d. "*factum principis*"), tale circostanza potrà valere quale esimente della responsabilità del debitore a prescindere dalle previsioni contrattuali in essere. Ovviamente, andrà

distinto il caso in cui le misure adottate interessino direttamente la possibilità di adempiere alla propria prestazione da quello in cui tale effetto non sia così immediato e diretto;

- laddove nei contratti siano specificatamente previste clausole c.d. *Force Majeure*, andrà analizzato il relativo testo contrattuale per verificarne la portata, l'applicabilità ed i relativi effetti, ferma comunque l'analisi delle norme relative all'eventuale conflitto di leggi e l'esistenza di norme di applicazione necessaria da dover tenere in considerazione;
- laddove, invece, nei contratti nulla venga disposto al riguardo, ed assumendo che tali contratti siano retti dalla legge italiana, dovranno applicarsi le norme ed i principi su brevemente descritti, con la precisazione che, in tale caso, ricadrà sul debitore l'onere di provare la mancanza di colpa.

È difficile, al momento, affermare se la diffusione del Coronavirus in Italia unitamente alle misure che sono state adottate (e che potrebbero essere ulteriormente assunte) possano avere effetti esimenti sui ritardi o inadempimenti a obbligazioni contrattuali, anche in considerazione degli imprevedibili sviluppi della vicenda. Certamente, alcuni dei provvedimenti più rigorosi già adottati hanno un impatto immediato (e diretto) sull'attività di talune imprese. Ad ogni modo, una siffatta valutazione non potrà prescindere da un'analisi del caso specifico e dovrà tenere conto di tutta una serie di elementi (e.g., i fatti addotti a sostegno del ritardo e/o dell'inadempimento, l'effettiva incidenza degli stessi sulla prestazione oggetto del contratto, l'assenza - o eccessiva onerosità - di soluzioni alternative per l'adempimento, etc.). In conclusione, anche considerando le dimensioni che tale fenomeno sta assumendo (a livello globale), non sembra potersi escludere che - specie nel caso in cui la situazione attuale si protragga a lungo o, nel peggiore dei casi, si aggravi - la diffusione del Coronavirus (e tutto quanto ivi connesso) possa configurarsi quale ipotesi di esonero di responsabilità da ritardo o inadempimento.

Ulteriori approfondimenti sugli impatti della diffusione del Coronavirus potrebbero essere svolti anche relativamente alle c.d. MAC/MAE Clauses ("*material adverse change/material adverse effect*") sviluppatesi nella prassi anglo-sassone, ma utilizzate frequentemente nei contratti di acquisizione di pacchetti azionari e/o di complessi aziendali e nei contratti di finanziamento più articolati. Tali clausole solitamente prevedono che, qualora prima dell'esecuzione dell'operazione o dell'erogazione del finanziamento si verificino circostanze che abbiano un impatto significativo sulle condizioni economico finanziarie della società, il potenziale acquirente o la banca possano non procedere con il completamento dell'operazione o con l'effettiva erogazione del finanziamento. Ovviamente, anche in tali casi andrà effettuata un'analisi specifica del testo contrattuale oltre che degli effettivi impatti economico-finanziari eventualmente causati alla società dal fenomeno in questione.

Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners ha organizzato una **Task Force** interna per monitorare costantemente l'evolversi della normativa nelle regioni interessate e resta a completa disposizione al fine di supportarvi nell'individuazione, elaborazione ed implementazione delle migliori strategie volte a contenere gli impatti della diffusione del Coronavirus sulla operatività aziendale e sulla gestione dei rapporti commerciali in essere.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.  
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.  
Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

**Antonio Auricchio**  
Managing Partner  
*Contenzioso e Arbitrati*

 Roma  
 +39 06 478751  
 @ aauricchio@gop.it

**Rosario Zaccà**  
Managing Partner  
*Corporate/M&A*

 Milano  
 +39 02 763741  
 @ rzacca@gop.it

**Gerardo Carbonelli**  
Partner  
*Corporate/M&A*

 Milano  
 +39 02 763741  
 @ gcarbonelli@gop.it

**Alessandra Ferroni**  
Partner  
*Diritto del Lavoro*

 Milano  
 +39 02 763741  
 @ aferroni@gop.it

**Stefano Grilli**  
Partner  
*Diritto Tributario*

 Milano  
 +39 02 763741  
 @ sgrilli@gop.it

**Daniele Vecchi**  
Partner  
*Privacy e Data Protection*

 Milano  
 +39 02 763741  
 @ dvecchi@gop.it



**INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali**

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: [relazioniesterne@gop.it](mailto:relazioniesterne@gop.it). Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.