Il 16 marzo da bollino rosso per aziende e partite Iva

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 8, 2021
Articoli_08_03_2021 41

Il lavoro perduto delle donne

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 8, 2021
Articoli_08_03_2021 43

Ipotesi super zona rossa Tre settimane distop per vaccinare in massa

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 8, 2021
Articoli_08_03_2021 44

Famiglie “isolate” Nella

città capoluogo siamo a quota 397

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 8, 2021
Articoli_08_03_2021 5

Zona rossa? Necessaria, ma deve essere l’ultima

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 8, 2021
PRETE OK

PARI OPPORTUNITÀ IN CARCERE «LA ZONA ROSSA È UN DRAMMA»

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 8, 2021
Articoli_08_03_2021 2

Grande successo per

l’iniziativa al carcere “Da donna a donna. Ricuciamo i legami”

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 8, 2021
Articoli_08_03_2021 1

EMERGENZA COVID-19/DPCM 2 MARZO 2021: DISPOSIZIONI IN VIGORE DAL 6 MARZO AL 6 APRILE P.V.

scritto da Marcella Villano | Marzo 8, 2021
Informiamo che è stato adottato il DPCM 2 marzo 2021, contenente le nuove misure volte a contrastare l’emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il provvedimento sarà efficace dal 6 marzo al 6 aprile 2021.

Di seguito, il link al testo del nuovo DPCM: https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2021-03-02&atto.codiceRedazionale=21A01331&elenco30giorni=true

In allegato, una nota delle principali misure di interesse per le imprese, che illustra gli interventi di carattere generale, quelli relativi al contenimento del contagio per le zone “bianche”, “gialle”, “arancioni”, “rosse”, la disciplina degli spostamenti da e verso l’estero, le misure di esecuzione e monitoraggio.

Nota DPCM 2 marzo 2021

Area Servizi alle Imprese (Marcella Villano 089.200841 m.villano@confindustria.sa.it) Giuseppe Baselice e Francesco Cotini

---

SURAP: PROGRAMMA REGIONALE PER FAVORIRE LA CRESCITA DEI SUAP CAMPANI PER L’ANNO 2021 E RICHIESTA SEGNALAZIONI CRITICITÀ

scritto da Maria Rosaria Zappile | Marzo 8, 2021

Sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania numero 20 dello scorso 10 marzo 2021, è stato pubblicato il Decreto Dirigenziale n. 1 del 23 febbraio 2021, che approva il “Programma regionale per favorire la crescita dei SUAP campani per l’anno 2021” (v. allegato).

Ricordiamo che, lo Sportello Unico Regionale per le Attività Produttive (SURAP), è stato istituito con LR 14 ottobre 2015, n. 11 e persegue, in collaborazione anche con l’Assessorato alla Semplificazione Amministrativa istituito nel 2020,

l’informazione, l’omogeneizzazione e l’interoperabilità delle informazioni e dei procedimenti concernenti l’insediamento e l’esercizio delle attività produttive, l’avvio e lo svolgimento delle attività di servizi nel territorio regionale gestiti dai SUAP.

Con il Programma in oggetto, la Regione Campania e il sistema camerale campano si impegnano, anche per il 2021, con iniziative comuni, a svolgere attività di informazione, sensibilizzazione e formazione sul territorio, proponendo soluzioni ai Comuni che intendano dotarsi di una infrastruttura informatica standardizzata per le funzioni di Front-Office del SUAP. Nel corso del 2021 continueranno inoltre le attività previste dal “Piano di lavoro tra SURAP e FORMEZ PA giugno 2020 – giugno 2021” di cui quelle già attuate sono descritte nel “Report 2020 sulle attività del SURAP” allegato al richiamato programma.

Infine, **il “Centro di Competenza regionale a supporto del SURAP”, istituito su proposta del SURAP con Delibera di Giunta n. 437 del 3 agosto 2020, darà seguito alle attività di semplificazione e standardizzazione delle procedure amministrative trattate dagli Sportelli Unici per le Attività Produttive Comunali.**

Nel rinviare per i dettagli alla DGR e ai relativi allegati, l’occasione è utile per richiamare la vostra attenzione sul richiamato argomento.

In particolare, vi invitiamo a segnalarci, entro il prossimo 9 marzo, eventuali criticità che permangono nei Comuni nei quali operate (rapporti con il SUAP, efficienza del personale e del servizio, tempi di gestione della fase endoprocedimentale,

capacità di risoluzione delle problematiche, facilità di interlocuzione con il referente, se disponibile, ecc.) ed eventuali proposte di miglioramento, al fine di fornire il nostro contributo all'interlocuzione sul tema attualmente in corso con l'Assessore alla Semplificazione della Regione Campania.

Allegato_191483 (2) Allegato_191484 DECRETO_DIRIGENZIALE_DIP50_2_N_1_DEL_23_02_2021

PANDEMIA E TRATTAMENTO DI DATI RELATIVI ALLA VACCINAZIONE ANTI COVID-19 NEL CONTESTO LAVORATIVO – FAQ DEL GARANTE DELLA PRIVACY

scritto da Francesco Cotini | Marzo 8, 2021

Il tema della vaccinazione contro il virus Sars-Cov-2 ha anche risvolti legati alla privacy.

Il Garante, nelle FAQ del 17 febbraio 2021, ha affermato alcuni principi che, nonostante la grave situazione sanitaria, confermano i consueti limiti conoscitivi per il datore di lavoro, che incidono negativamente tanto sulla gestione del rapporto di lavoro quanto sulla tutela della sicurezza per il lavoratore e per i suoi colleghi.

L'ampio e puntuale obbligo di tutela della salute dei lavoratori che è al centro del Dlgs n. 81/2008 e l'obbligo – penalmente sanzionato – di tenere conto delle capacità e delle

condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza impone, in modo sempre più urgente, un intervento normativo che modifichi questa impostazione restrittiva, visto anche il consolidato orientamento in ordine all'impossibilità del datore di conoscere la causa di inidoneità.

I quesiti e le risposte

Il primo quesito al quale risponde il Garante è se ***"il datore di lavoro può chiedere conferma ai propri dipendenti dell'avvenuta vaccinazione"*.**

Secondo il Garante la risposta è negativa: "*il datore di lavoro non può chiedere ai propri dipendenti di fornire informazioni sul proprio stato vaccinale o copia di documenti che comprovino l'avvenuta vaccinazione anti Covid-19. Ciò non è consentito dalle disposizioni dell'emergenza e dalla disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*".

Questa ultima apertura sembra condizionare la conoscibilità del dato vaccinale (non sembra potersi dire lo stesso per l'individuazione o meno dell'obbligo vaccinale, vista la riserva di legge prevista dall'art. 32 della Costituzione) al fatto che essa sia prevista espressamente da un decreto-legge, un DPCM o anche una integrazione del Protocollo, al fine di tutelare il lavoratore ed i suoi colleghi.

Il datore di lavoro non può nemmeno avvalersi dell'eventuale consenso dei lavoratori, in quanto, secondo il Garante, il consenso non può "*costituire in tal caso una valida condizione di liceità in ragione dello squilibrio del rapporto tra titolare e interessato nel contesto lavorativo (considerando 43 del Regolamento)*".

Né il datore di lavoro può chiedere al medico competente i nominativi dei lavoratori vaccinati. Secondo il Garante, "*solo*

il medico competente può, infatti, trattare i dati sanitari dei lavoratori e tra questi, se del caso, le informazioni relative alla vaccinazione, nell'ambito della sorveglianza sanitaria e in sede di verifica dell'idoneità alla mansione specifica (artt. 25, 39, comma 5, e 41, comma 4, d.lgs. n. 81/2008)"

C'è da domandarsi, a questo punto, se, esclusa la conoscenza diretta del dato, il datore di lavoro possa almeno conoscere il giudizio di idoneità. A questa domanda, la risposta è positiva: "*il datore di lavoro può invece acquisire, in base al quadro normativo vigente, i soli giudizi di idoneità alla mansione specifica e le eventuali prescrizioni e/o limitazioni in essi riportati (es. art. 18 comma 1, lett. c), g) e bb) d.lgs. n. 81/2008)*".

Questo vuol dire che il datore di lavoro potrebbe conoscere eventuali situazioni di inidoneità ma senza conoscerne il motivo e dovrebbe decidere le misure da adottare, sul piano organizzativo, senza sapere se la motivazione della inidoneità è la mancata sottoposizione alla somministrazione del vaccino, l'insufficienza della vaccinazione (laddove, sul piano scientifico, fosse confermato che nonostante la vaccinazione è ancora possibile tanto l'essere contagiati quanto l'essere contagiosi) ovvero altra causa.

L'ulteriore questione affrontata dal Garante è se **la vaccinazione possa essere richiesta come condizione per l'accesso ai luoghi di lavoro e per lo svolgimento di determinate mansioni (ad es. in ambito sanitario).**

Il Garante, non essendo previsto dal legislatore che la vaccinazione sia condizione per l'accesso ai luoghi di lavoro, ritiene che "***allo stato, nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro, come nel contesto sanitario che comporta livelli di rischio elevati per i lavoratori e per i pazienti,*** *trovano applicazione le "misure speciali di protezione" previste per taluni ambienti*

lavorativi (art. 279 nell'ambito del Titolo X del d.lgs. n. 81/2008)".

A parte la improprietà del riferimento ai concetti di "*esposizione diretta ad agenti biologici*" e di "*rischio elevato*" quali presupposto per l'applicazione dell'art. 279 del d.lgs. n. 81/2008 (dove l'applicazione della norma si fonda, invece, sulla presenza del rischio biologico specifico), secondo il Garante l'unico rimedio per il datore di lavoro è applicare le disposizioni dell'art. 279 sopra richiamato, che fa espresso riferimento alla vaccinazione, (esclusivamente) nelle ipotesi di rischio specifico (e non in via generalizzata).

In tale ambito, il Garante si limita ad evidenziare che "*solo il medico competente, nella sua funzione di raccordo tra il sistema sanitario nazionale/locale e lo specifico contesto lavorativo e nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie anche in merito all'efficacia e all'affidabilità medico-scientifica del vaccino,* ***può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti e, se del caso, tenerne conto in sede di valutazione dell'idoneità alla mansione specifica***".

Sembra delinearsi quindi una relazione tra l'efficacia e l'affidabilità del vaccino (quale risulta dalle indicazioni delle autorità scientifiche) ed il giudizio di idoneità alla mansione specifica. Se così è, il Garante attribuisce al medico competente la decisione se – nelle ipotesi di lavorazioni che espongono ad un rischio specifico – la mancata vaccinazione costituisca presupposto per un giudizio di inidoneità, che dovrebbe essere fondato anche sul carattere decisivo o meno della vaccinazione in termini di riduzione del contagio o di mitigazione della gravità della malattia.

All'esito di tale valutazione e della conseguente decisione finale da parte del medico competente, secondo il Garante, il datore di lavoro potrà "*attuare le misure indicate dal medico*

competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità alla mansione cui è adibito il lavoratore (art. 279, 41 e 42 del d.lgs. n.81/2008)".

In sintesi, secondo il Garante, il datore di lavoro può solamente chiedere al medico competente, nei casi di rischio specifico, se il lavoratore è idoneo o meno alle mansioni specifiche e solamente nell'ambito delle lavorazioni che presentano un rischio biologico specifico.

La vaccinazione e l'accesso a determinati locali o per la fruizione di taluni servizi

Il Garante si è pronunciato anche in merito alla ipotesi di condizionare l'accesso a determinati locali o la fruizione di alcuni servizi alla attestazione di essersi vaccinato o meno. Ovviamente, si pone immediatamente il tema dell'eventuale richiesta di attestazione ai fini dell'accesso nei locali aziendali (come avviene attualmente, secondo il Protocollo del 14 marzo 2020, per la temperatura, l'avere sintomi ovvero l'essere stato recentemente in Paesi a rischio) e l'eventuale dichiarazione di inidoneità (in mancanza di vaccinazione).

Il Garante evidenzia che i dati relativi allo stato vaccinale sono dati particolarmente delicati e un loro trattamento non corretto può determinare conseguenze gravissime per la vita e i diritti fondamentali delle persone: conseguenze che, nel caso di specie, possono tradursi in discriminazioni, violazioni e compressioni illegittime di libertà costituzionali.

Il trattamento dei dati relativi allo stato vaccinale dei cittadini a fini di accesso a determinati locali o di fruizione di determinati servizi, deve quindi essere oggetto di una norma di legge nazionale, conforme ai principi in materia di protezione dei dati personali (in particolare, quelli di proporzionalità, limitazione delle finalità e di

minimizzazione dei dati), in modo da realizzare un equo bilanciamento tra l'interesse pubblico che si intende perseguire e l'interesse individuale alla riservatezza.

In assenza di tale eventuale base giuridica normativa l'utilizzo in qualsiasi forma, da parte di soggetti pubblici e di soggetti privati fornitori di servizi destinati al pubblico, di app e pass destinati a distinguere i cittadini vaccinati dai cittadini non vaccinati è da considerarsi illegittimo.

Si conferma, quindi, l'esigenza di un intervento normativo che, anche per questo profilo, disciplini compiutamente la materia.

Il riferimento al rischio biologico specifico

Come unico aspetto positivo, si evidenzia che il Garante conferma la distinzione di fondo, anche dal punto di vista della sorveglianza sanitaria, tra le ipotesi di rischio biologico generico e quelle di rischio biologico specifico, dal momento che riconduce l'applicazione dell'art. 279 del Dlgs n. 81/2008 esclusivamente alle situazioni in cui è presente un rischio specifico di contagio e non anche a tutte le altre situazioni (dove, quindi, si continua a seguire il Protocollo del 14 marzo 2020).

Indirettamente, il Garante sembra, quindi, confermare che le disposizioni sulla valutazione del rischio biologico – dal quale consegue l'applicazione dell'art. 279 – riguardano solamente l'ambiente sanitario; diversamente, se tutti i datori di lavoro fossero tenuti alla valutazione del rischio biologico generico (ed esogeno all'ambiente di lavoro), dovrebbero tutti necessariamente applicare l'art. 279 del D.lgs. n. 81/2008.

Da questo punto di vista, quindi, può dirsi rafforzata la

posizione espressa sin dall’inizio dal nostro Sistema centrale relativamente alla improprietà della richiesta di aggiornare la valutazione dei rischi e la correttezza della qualificazione del virus – fin dal Protocollo del 14 marzo 2020 – come rischio biologico generico (salve le aziende in cui è presente il rischio specifico, es. ospedali e RSA).

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815f.cotini@confindustria.sa.it

AREA SERVIZI ALLE IMPRESE:

Mariarosaria Zappile 089.200842m.zappile@confindustria.sa.it