

Sicurezza e *privacy* del lavoratore nell'emergenza sanitaria

di Lucia D'Arcangelo *

SOMMARIO: 1. Sicurezza della salute e protezione dei dati personali. 2. La natura del rischio Covid-19 e la sua valutazione. 3. Le misure anticontagio del Protocollo sindacale e gli accertamenti sanitari in deroga all'art. 5 dello Statuto dei lavoratori. 4. Modelli di *contact tracing*, controllo a distanza e trattamento dei dati personali dei lavoratori. 5. Una breve osservazione conclusiva.

1. L'obbligo di tutela della salute dei lavoratori, che l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro, in qualità di capo gerarchico dell'impresa (art. 2086 c.c.), e che si declina nell'articolato del TU n. 81/2008, assume connotati peculiari di fronte all'esigenza di prevenire il rischio dell'infezione da Covid-19.

La particolarità sta nel fatto che i nuovi adempimenti di sicurezza posti a carico della figura datoriale, previsti dalla legislazione proliferata durante la legislazione emergenziale, in parte trascorsa ma non ancora conclusa, non solo hanno una ricaduta sulla *privacy* dei lavoratori ma in relazione a taluni di essi è stabilito esplicitamente il rispetto della normativa sul trattamento dei dati.

Ci si riferisce, in particolare, al Protocollo sindacale sottoscritto su impulso del Governo, il 14 marzo 2020, integrato il 24 aprile e, infine, recepito nel Dpcm del 26 aprile, che nella parte relativa alle modalità d'ingresso in azienda e alla sorveglianza sanitaria, contiene il rinvio alla regolamentazione in materia di *protection of personal data*. Inoltre, è da segnalare la legge 24 aprile 2020, n. 27, di conversione del decreto legge n. 18/2020 (ma già prima la decretazione d'urgenza con l'art. 14, d.l. n. 14/2020), che disciplina il trattamento dei dati sanitari nel contesto emergenziale attraverso l'attribuzione della relativa titolarità a specifici organi pubblici e privati operanti nell'ambito del Servizio sanitario nazionale (art. 17-*bis*).

Nelle pagine che seguono ci soffermiamo sulle misure di sicurezza per la prevenzione del contagio previste dal Protocollo, con riguardo specifico alle modalità di effettuazione degli accertamenti sanitari, notoriamente disciplinati dall'art. 5, St. lav., nonché sugli strumenti di tracciamento digitale, che, pur non essendo contemplati dall'accordo sindacale, possono essere compresi tra quelli elencati dall'art. 102, comma 1, lett. *a-e*), d.l. cd. "Rilancio", per i quali la norma medesima stabilisce sostegni finanziari alle imprese allo scopo di agevolarne l'acquisto.

La concessione dei contributi è rivolta ad unità produttive in possesso dei requisiti indicati dallo stesso art. 102, comma 1, d.l. "Rilancio" e non è cumulabile con gli altri benefici, anche di natura fiscale, aventi ad oggetto i medesimi costi ammissibili (comma 4). L'ammontare è parametrato alla base occupazionale di riferimento (euro 15.000 per le imprese fino a 9 dipendenti, euro 50.000 per le imprese da 10 a 50 dipendenti, euro 100.000 per le imprese con più di 50 dipendenti). La disposizione in parola, si fa presente, è conforme a quanto previsto nella Comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020-C (2020) 1863-final "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19", come modificata e integrata dalla Comunicazione della Commissione del 3 aprile 2020-C (2020) 2215-final (art. 102, comma 3).

Sul piano giuridico, tuttavia, nella legislazione emergenziale finora emanata non è ravvisabile alcuna forma di regolamentazione sul funzionamento di questi strumenti elettronici deputati al controllo del distanziamento tra i lavoratori. Ciononostante, come si è appena visto, il nuovo art. 102, d.l. "Rilancio" dispone agevolazioni finanziarie per favorirne l'acquisto, il che, per un verso, induce a ritenere generalmente ammissibile il tracciamento elettronico in tutti i luoghi di lavoro. Per un altro verso, trattandosi di un'attività di controllo a distanza (art. 4, St. lav.), si ritiene necessario valutarne l'impatto sulla *privacy* nei luoghi di lavoro e tale indagine va condotta nella cornice della normativa sul trattamento di dati, che è rappresentata dal Regolamento Ue 2016/679 (d'ora in poi: RGDP), e dal d.lgs. n. 196/2003 (d'ora in poi: Codice *privacy*), come modificato dal

* Ricercatrice confermata nell'Università di Napoli Federico II

d.lgs. n. 101/2018. Preliminarmente ricordando, a questo scopo, che il diritto alla protezione dei dati trova riconoscimento all'art. 8 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e all'art. 1 del Codice *privacy* dove è stabilito il diritto di ciascuno «alla protezione dei dati che lo riguardano».

2. Prima, tuttavia, è utile rappresentare sinteticamente il rischio Covid-19 alla luce del Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008).

Si tratta di un fattore di rischio appartenente al ceppo *Coronaviridae* (d.lgs. n. 81/2008, Allegato XLVI), che nella classificazione degli agenti biologici non rientra espressamente in alcuno dei quattro gruppi elencati dall'art. 268, Titolo X, d.lgs. n. 81/2008), e che ai sensi del comma 2, del predetto art. 268 «va classificato nel gruppo di rischio più elevato (...)», cioè il quarto. Ciò premesso, il Covid-19 è un rischio generico, esogeno, perché origina all'esterno dell'ambiente di lavoro, non è prodotto all'interno di esso ma quando vi fa ingresso, generando il contagio fra i lavoratori, determina la necessità, per il datore di lavoro, di predisporre modifiche dell'assetto produttivo, dei cicli di lavorazione, dei turni di lavoro. In altre parole, il mutamento dell'organizzazione di lavoro è effetto del rischio SarsCov-19, e non il contrario, come generalmente avviene ogniqualvolta «in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro si evidenzia la necessità (...)» di rielaborare il documento di valutazione dei rischi (DVR) (art. 29, comma 3, d.lgs. n. 81/2008). Senza addentrarci nel dibattito che è sorto su questo profilo all'indomani della prima emanazione del Protocollo sindacale (14 marzo 2020) in merito all'opportunità di aggiornare il documento di valutazione rischi, si deve ritenere in ogni caso d'obbligo, per tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, adeguare le proprie strutture, sul piano della sicurezza, a prevenire il rischio Covid-19, a prescindere dalla individuazione delle modalità che in concreto possono essere scelte ai fini della sua valutazione e documentazione (v., in proposito, il documento della Regione Veneto “Nuovo coronavirus (SARS-CoV-2. Indicazioni operative per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari, Versione 05 del 12.03.2020”, in www.regione.veneto.it).

Passiamo adesso ad esaminare più da vicino le misure anticontagio “*testing-tracking*” che devono essere applicate in tutti i luoghi di lavoro.

3. Come anticipato, gli strumenti di *testing* sono disciplinati dal Protocollo sindacale mentre quelli di *tracking* invalgono nella prassi di molte aziende, per lo più medie e grandi.

Alle modalità di *testing* sono tuttavia da anteporre le disposizioni di carattere precauzionale che possono distinguersi in: regole di informazione e formazione a/per tutti i dipendenti circa le possibilità di contagio e le misure da adottare, rispetto del distanziamento sociale, uso di dispositivi di protezione individuale, quali, camici, mascherine, cuffie, guanti, sanificazione periodica dei locali aziendali e igienizzazione individuale, infine, rimodulazione dei turni in azienda in alternanza con lo *smart working*, e generale riassetto dei cicli produttivi. Nei dispositivi di protezione individuale rientrano anche i *wearable device*, cioè i dispositivi elettronici indossabili utili a misurare il distanziamento, che analizziamo nel paragrafo successivo.

Per quanto riguarda, in particolare, gli accertamenti sullo stato di salute dei dipendenti, l'Accordo sindacale indica le modalità di effettuazione in relazione all'ingresso in azienda (punto 2), in generale attribuendo al medico competente funzioni di sorveglianza sanitaria nell'ambito del sistema delineato dall'art. 41, d.lgs. n. 81/2008, per le finalità di contrasto dell'epidemia da Covid-19, rafforzandone il ruolo nell'ottica di una sinergia operativa con il datore di lavoro e con gli altri soggetti nella gestione della prevenzione dei rischi (responsabile del servizio di prevenzione, RLS/RLST (punti 11, 12).

Come sappiamo, però, gli organismi deputati all'esecuzione degli accertamenti sanitari dei dipendenti, sia pubblici che privati, sono le istituzioni pubbliche sanitarie (Asl, Inail, organi del Ssn), secondo quanto stabilito dall'art. 5 St. lav. Posto, dunque, che siamo in presenza di una deroga dell'art. 5 St., lav., si pone il problema di verificare se il medico competente è, o non è, legittimato a svolgere il ruolo che nel nuovo scenario emergenziale gli viene attribuito. Tale verifica va condotta

sul versante della disciplina vigente in materia di trattamento di dati personali trattandosi di dati particolari, cd. sensibili, in quanto attinenti, nello specifico, allo stato di salute.

A ben vedere, il RGDP autorizza il trattamento dei dati sensibili esclusivamente nelle ipotesi previste dall'art. 9, par. 2, tra le quali - rilevano ai nostri fini - «motivi di medicina sul lavoro, valutazione della capacità lavorativa del dipendente» (lett. *h*), purché i suddetti dati (sensibili) «siano trattati da o sotto la responsabilità di un professionista soggetto al segreto professionale (...)» (successivo par. 3). Il presupposto (giuridico) di ogni trattamento di dati sensibili è dato da una base giuridica che ne disponga lo svolgimento, la quale, nel nostro caso, è rinvenibile nel Protocollo sindacale, ora recepito nel Dpcm del 26 aprile (e, prima, nell'implementazione dei protocolli anti-contagio ai sensi dell' art. 1, n. 7, lett. *d*), Dpcm 11.3.2020).

Tra l'altro il RGDP stabilisce che la liceità del trattamento in questione trova fondamento giuridico nell'adempimento di un «obbligo legale» al quale «è soggetto il titolare del trattamento medesimo» (art. 6, par. 1, lett. *c*), RGDP), che possiamo ravvisare nell'obbligo generale di sicurezza stabilito dall'art. 2087 c.c., come viene declinato nell'articolato del TU n. 81/2008. Naturalmente, il datore di lavoro vi adempie tramite il medico competente, il quale, a sua volta, assume le vesti del professionista «soggetto al segreto professionale» di cui al menzionato art. 9, par. 3, RGDP.

Nell'esercizio delle funzioni elencate nel Protocollo, il medico competente raccoglie le varie informazioni sullo stato di salute dei lavoratori che conserva in apposita cartella clinica anche su formato elettronico. I principali compiti da assolvere durante la fase emergenziale e fino “ad esaurimento” del virus consistono nell'acquisizione del dato della temperatura corporea superiore a 37, 5°; nell'aggiunta, accanto alle visite periodiche -indette una volta l'anno- delle visite preventive e, soprattutto, al rientro dalla malattia da Covid-19; nella segnalazione al datore di lavoro di situazioni di particolari condizioni di fragilità/patologie; nell'acquisizione del test negativo di infezione da Covid-19 al rientro in azienda e conseguente valutazione di idoneità alla mansione. A questo riguardo va peraltro segnalato che l'esecuzione di *test* sierologici non è ritenuta necessaria dal Ministero della salute, il quale precisa che quelli disponibili non risultano sufficientemente validi e, pertanto, che al momento non emergono indicazioni circa il loro utilizzo per finalità sia diagnostiche che prognostiche nei contesti occupazionali, né tantomeno per determinare l'idoneità del singolo lavoratore” (circolare n. 14915 del 29 aprile 2020).

Allo scopo di favorire il rispetto della normativa sui dati personali, ovvero dei principi generali applicabili ad ogni tipo di trattamento, ai sensi dell'art. 5, RGDP, il Protocollo sindacale suggerisce ai datori di lavoro di fornire un'adeguata informativa a tutti i lavoratori, in forma anche orale, sulle finalità di prevenzione del contagio da Covid-19; sui tempi di conservazione dei dati raccolti, che non possono eccedere il tempo dell'emergenza ma devono essere cancellati allo scadere di esso. Ai lavoratori deve anche essere fornita garanzia che i propri dati sanitari non saranno diffusi né comunicati a terzi ad eccezione delle Autorità sanitarie interessate per la ricostruzione della filiera degli eventuali contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al Covid-19. Inoltre, come base giuridica del trattamento, si legge nel Protocollo sindacale (nota 1), deve essere indicata «l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. *d*), del DPCM 11 marzo 2020», poi recepito, come anticipato, nel Dpcm del 26 aprile 2020.

Queste indicazioni di massima, che – va precisato – valgono anche per i medici che devono svolgere funzioni di «sorveglianza sanitaria eccezionale» in ordine a categorie particolari di lavoratori (maggiormente esposti al rischio di contagio per patologie pregresse e altre condizioni di salute) e per i medici del lavoro pubblici che sono chiamati a tale ruolo nelle realtà produttive (art. 21, commi 1-2, cd. “cura Italia2”, ora art. 88, commi 1-2, d.l. cd. “Rilancio”), in cui la disciplina ordinaria non impone la figura del medico competente (art. 41, TU, n. 81/2008), devono essere ulteriormente specificate alla stregua delle prescrizioni dettate dal RGDP e dal Codice *privacy* in ordine alla modalità prescelta di trattamento dei dati, cartacea e/o elettronica, riguardo all'uso, eventuale, di tecniche di pseudonimizzazione - volte ad identificare coloro ai quali si riferiscono le informazioni tramite codici identificativi - sempre necessarie se il trattamento di dati sensibili

avviene su larga scala oppure si tratta di processi automatizzati, e previa adeguata valutazione d'impatto dei rischi possibili (art. 35 RGDP).

E' importante sottolineare, da ultimo, che in caso di assenza dal lavoro di un lavoratore per malattia Covid-19, (ma la precisazione vale in generale in caso di assenze dal servizio) il datore di lavoro, nel procedere alla riorganizzazione del lavoro (nuovi turni, etc.), sarà tenuto a *non* comunicare agli altri dipendenti le causali dell'assenza del lavoratore in ragione della quale avviene il riassetto organizzativo (Provvedimento generale del Garante per la protezione dei dati personali, del 5 giugno 2019, punto 1.5, lett. *d*).

4. Passando ora agli strumenti di *tracking*, si tratta di una categoria piuttosto ampia, nella quale è possibile comprendere una varietà di modelli, dai cd. "dispositivi elettronici indossabili" (noti con l'espressione "*wearable device*"), alle applicazioni degli *smartphone*. In realtà, il tracciamento digitale è menzionato nelle Considerazioni finali del Documento tecnico dell'Inail del 24 aprile 2020, molto genericamente, tra le politiche di contrasto dell'epidemia. Diverse aziende, tuttavia, lo stanno sperimentando, alcune in forma di app, altre mediante l'utilizzo di *smartwatch*, *smart sensor*, braccialetti elettronici.

Il funzionamento avviene con modalità *bluetooth* che traccia solo i contatti, oppure con *gps* che invece traccia gli spostamenti geolocalizzando la persona. E la funzionalità è duplice, da un lato "fotografa" nell'ambiente di lavoro i contatti stretti del lavoratore risultato positivo al Covid-19, al fine di poter adottare tutte le cautele necessarie a contenere l'espansione del contagio; dall'altro, "misura" il distanziamento sociale tra i lavoratori attraverso un segnale di notifica (*alert*) che suona ogni qualvolta non viene rispettata la distanza consentita di un metro.

Il *contact tracing* dà luogo al controllo a distanza, pertanto si deve ritenere ammissibile il ricorso a tale strumentazione solo previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali o previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro. Nell'ambito della fattispecie del controllo a distanza disciplinata dall'art. 4, St. lav., gli strumenti di *tracking* possono, infatti, essere ricondotti al comma 1, tra «gli altri strumenti» che il datore di lavoro può impiegare, insieme agli impianti audiovisivi, per finalità di «sicurezza sul lavoro» nel rispetto delle condizioni procedurali anzidette.

Tuttavia, il tracciamento può svolgersi, come abbiamo detto, con modalità diverse, tra le quali è possibile anche attraverso gli strumenti di lavoro, che, come noto, sono sottratti al controllo procedimentalizzato di cui al citato comma 1 dell'art. 4, St. lav., in quanto sottoposti unicamente all'obbligo di informativa (da parte datoriale), oltre che al rispetto generale della normativa sui dati personali. Il comma 2 dell'art. 4, St. lav., dispone espressamente che agli strumenti utili a rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze nei luoghi di lavoro non si applica la disciplina stabilita dal comma 1. Ne consegue la possibilità, per il datore di lavoro di inserire *software* di tracciamento negli strumenti di lavoro senza necessità di preventiva consultazione sindacale e/o di autorizzazione amministrativa.

Se questa prospettiva è configurabile, come pare, si deve ritenere obbligatorio per il datore di lavoro rendere ai dipendenti una informativa in cui risulti espressamente indicato che i dati raccolti non saranno utilizzati per finalità disciplinari, dal momento che, il comma 3 dell'art.4, St. lav., consente l'utilizzo delle informazioni raccolte, ai sensi, sia del comma 1, sia del comma 2 «per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» a condizione che «sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196».

Ci si chiede, a questo punto, quale conseguenza è destinato a subire il datore inottemperante all'obbligo di informativa e alle regole in materia di trattamento di dati.

In verità né l'art. 4, St. lav., né il Codice *privacy* stabiliscono nulla in relazione alla violazione della disposizione del comma 3, dell'art. 4, St. lav.

In particolare, l'art. 171 del Codice *privacy* punisce con le sanzioni di cui all'art. 38, St. lav, le sole violazioni dell'art. 4, comma 1 e dell'art. 8, St. lav.

E' probabile che il legislatore abbia voluto sottintendere (il rinvio esplicito è omesso) l'applicabilità della disciplina generale sulla protezione di dati in tutti i casi in cui il trattamento avvenga nel mancato rispetto di essa e dunque in modo illecito. L'art. 2-decies, Codice *privacy*, sancisce, infatti, il criterio di «inutilizzabilità» delle informazioni comunque ottenute in violazione della disciplina rilevante in materia di trattamento di dati personali. Fermo restando – si deve precisare – che la inutilizzabilità è solo la conseguenza giuridica della condotta (inadempiente) posta in essere e che sul piano probatorio, civile e penale, laddove si adisca l'autorità giudiziaria, si applicano le pertinenti disposizioni processuali, secondo quanto previsto dall'art. 160-bis, Codice *privacy*.

Nel quadro appena delineato, non può che ritenersi preferibile l'opzione di ricorrere ai dispositivi indossabili che richiedono la mediazione sindacale o amministrativa, tenendo presente, tra l'altro, che la materia dei controlli a distanza è anche compresa fra quelle in cui è consentita la contrattazione di prossimità (art. 8, l. n. 148/2011, come modificato dalla l. n. 99/2013). Dal che può desumersi una sorta di apertura incontrollata alle modalità di *contact tracing* eventualmente praticabili, ove, come detto, non si definisca – mediante la stipula di specifici accordi aziendali e/o territoriali – il ricorso ad appositi dispositivi elettronici (eventualmente) indossabili, finalizzati esclusivamente al tracciamento.

In ogni caso, nella varietà di modelli disponibili, la cui scelta da parte del datore di lavoro è discrezionale, va segnalato che costituisce oggetto di una proposta di disegno di legge un'applicazione scaricabile sui dispositivi di telefonia mobile per il tracciamento dei contagi da Covid-19, che si prevede di sperimentare sull'intero territorio nazionale, per supportare la convivenza con il virus ai fini di contenimento dell'epidemia. Pur non essendo (pre)destinato all'ambiente di lavoro ma quale strumento di controllo elettronico previsto *ex lege*, è auspicabile che venga preso in considerazione in quelle realtà lavorative nelle quali si opti per il *contact tracing*.

5. Avviandoci alla conclusione, possiamo ribadire quanto anticipato in apertura, al primo paragrafo, e cioè che dalla legislazione emergenziale emerge senz'altro la tendenza a perseguire l'obiettivo della tutela della salute del lavoratore senza sacrificare l'altro bene fondamentale della protezione del dato personale. In altri termini, sembra che le due esigenze inizino a percorrere un cammino parallelo, almeno in questa fase, che è ancor più delicata per la *privacy* perché si rischia di mettere a repentaglio la particolare categoria dei dati cd. sensibili dei lavoratori. Una esemplificazione in tal senso è costituita dall'obbligo, per il datore, di redigere l'informativa sul trattamento dei dati (artt. 13-14, RGDP) che il Protocollo sindacale prevede in collaborazione con il medico competente, per quanto concerne il momento dell'ingresso in azienda (punto 2, nota 1).

In questa direzione, è possibile scorgere un profilo di similarità tra il modello di sicurezza disciplinato nel TU n. 81/2008 e il modello di protezione dei dati descritto nel RGDP, ambedue declinati sulla prevenzione dei rischi, della salute in un caso, della *privacy*, nell'altro caso. La valutazione dei rischi imposta dal TU n. 81/2008, non è, difatti, tanto diversa dalla valutazione d'impatto che l'art. 35, RGDP, chiede al titolare del trattamento in attuazione del criterio di *accountability* che fa da sfondo al documento europeo. In virtù del quale il datore di lavoro ha sempre l'obbligo di protezione dei dati sin dalla progettazione e per impostazione predefinita (*by design-by default*) (art. 25, par. 1-2, RGDP). Inoltre, quando non è obbligato alla valutazione d'impatto (art. 35, RGDP), può decidere di certificarne l'avvenuto ottemperamento pur se ciò non lo esonera da responsabilità in caso di trattamento illecito. Il meccanismo della certificazione è volontario e viene utilizzato per lo più nelle micro, piccole e medie imprese (art. 42, RGDP).

Senza ritornare sulla questione del rischio Covid-19, in relazione all'opportunità di un aggiornamento del documento di valutazione, si vuol dire che, stante l'esigenza di prevenire anche i rischi attinenti alla personalità del lavoratore, potrebbe rendersi opportuno, in sede di individuazione dei rischi per la salute, non prescindere dalla valutazione dei rischi per la *privacy*, al fine di prevenire - anche - ogni eventuale forma di lesione del diritto alla protezione dei dati personali (art. 8, Carta di Nizza).

Riferimenti bibliografici

- BACCHINI F., *Controlli sanitari sui lavoratori al tempo del COVID-19*, in *giustiziacivile.com*, ed. speciale, n. 1, 2020, p. 115 ss.
- CARINCI M.T., *Back to work al tempo del Coronavirus e obbligo di sicurezza del datore di lavoro. I test sierologici rapidi*, in *Adapt, Working Paper* n. 3/2020.
- DAGNINO E., *La tutela della privacy ai tempi del coronavirus: profili giuslavoristici*, in <https://www.giustiziacivile.com>, ed. speciale, n. 1, 2020, p. 61 ss.
- D'ARCANGELO L., *Contact tracing e protezione dei dati nella fase 2 dell'epidemia da Covid-19 (anche nel rapporto di lavoro)*, in *giustiziacivile.com*, 8 maggio 2020.
- ID., *L'obbligo di protezione dei dati del lavoratore: adempimento e sanzioni*, in *Dir.lav.merc.*, 2020, 1.
- DOVERE S., *Covid -19: sicurezza del lavoro e valutazione dei rischi*, in <https://www.giustizainsieme.it>, 22 aprile 2020.
- DUBINI AR., *COVID-19: sulla valutazione dei rischi da esposizione ad agenti biologici*, in *Punto sicuro*, 2 marzo 2020.
- GALLO M., *Coronavirus, obblighi del datore per tutelare i lavoratori a contatto con il pubblico*, in *Guida al lavoro*, 2020, n. 10.
- GUARINIELLO R., *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, Wolters Kluwer, 2020, ebook, p. 10 ss.
- INGRAO A., *C'è il COVID, ma non adeguati dispositivi di protezione: sciopero o mi astengo?*, in <https://www.giustiziacivile.com>, ed. speciale, n. 1, 2020, p. 107 ss.
- LAZZARI C., *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, in *Dir.Sic.Lav.*, 2020, n. 1, p.136.
- MARESCA A., *Il diritto del lavoro al tempo del COVID-19*, in <https://www.federalismi.it>, n. 8/2020.
- NATULLO G., *Covid-19 e sicurezza su lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?* in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 413/2020.
- PASCUCCI P., *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra "raccomandazioni" e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in *Dir.Sic.Lav*, 2019, n. 2, p. 98 ss.
- ID., *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività*, in <https://www.giustiziacivile.com>, ed. speciale, n. 1, 2020, p. 73 ss.
- ID., *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in *DSL*, 2020, n. 1, p. 117 ss.
- PELUSI L.M., *Tutela della salute dei lavoratori e COVID-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali*, in *Dir.Sic.Lav.*, 2019, n. 2, p. 122.
- RESTA G., *La protezione dei dati personali nel diritto dell'emergenza Covid-19*, in <https://www.giustiziacivile.com>, 5 maggio 2020.