

Data: 10.08.2020 Pag.: 34,35
 Size: 1742 cm2 AVE: € 83616.00
 Tiratura: 58779
 Diffusione: 21671
 Lettori: 100000



L'emergenza Covid ha introdotto nuovi protocolli nelle aziende concordati con i sindacati

Sicurezza sui luoghi di lavoro, il Coronavirus alza l'asticella

DI ANTONIO RANALLI

Terminato il lockdown, protagonista indiscussa resta il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro. L'emergenza Covid-19 ha portato il legislatore ad aggiornare e rivedere i protocolli di sicurezza nelle imprese, e di conseguenza le aziende di ogni dimensione si sono dovute adeguare. Mai come in questo momento gli avvocati giuslavoristi sono super richiesti e impegnati in qualità di esperti e consulenti.

«L'intera legislazione emergenziale ha imposto alle aziende di adottare severe misure di sicurezza igienico-sanitarie per ridurre il rischio di contagio e rischiare di incorrere nell'applicazione di sanzioni che posso comportare anche la sospensione dell'attività produttiva», spiega **Alessandra Garzya**, partner employment di **Dla Piper**. «Tra distanze minime da rispettare, tempi di accesso ai locali aziendali, controlli della temperatura, sanificazione periodica degli ambienti e sorveglianza sanitaria eccezionale per i lavoratori «fragili», l'imprenditore dovrà imparare a gestire la produzione con nuove modalità che consentano di valutare e prevenire i rischi insiti nell'ambiente di lavoro con l'adozione di misure di prevenzione e protezione che si aggiungono a quelle già previste dal dlgs. n. 81 del 2008, a quelle imposte dai dl n. 18 e 19 del 2020 a tutti i cittadini, a quelle ulteriori richieste dal Protocollo nazionale anticontagio del 24 aprile 2020 e prescritte, da ultimo, dal Dpcm del 11 giugno 2020. Una giungla normativa anti-contagio cui si affianca la pessima abitudine legislativa di

inquadrate in «raccomandazioni» condotte vietate e sanzionabili. Le leggi da sole non bastano, se non cambiano la vita dei cittadini e delle imprese».

Le norme emergenziali in tema di sicurezza sul lavoro vanno collocate nel più ampio quadro generale dell'ordinamento, che attribuisce al datore l'obbligo di adottare tutte le misure idonee a garantire la sicurezza dei lavoratori secondo la massima sicurezza tecnologicamente possibile (art. 2087 c.c.). «Questa norma di chiusura del sistema, necessariamente generica, trova nelle disposizioni emergenziali quelle specificazioni che individuano in concreto le misure da adottare in questo momento storico per garantire la sicurezza dei lavoratori a fronte del rischio di contagio», prosegue **Gianvito Riccio**, partner di Employment dello studio **Cba**. «La norma fissa un punto fermo nella struttura dinamica dell'art. 2087 c.c., pensato invece come una disposizione malleabile in grado di adattarsi al susseguirsi dello sviluppo tecnologico nel corso del tempo. In un periodo come questo, in cui le scoperte e le innovazioni, tanto in campo medico quanto in ambito tecnologico, possono susseguirsi anche velocemente, l'art. 29-bis cristallizza lo stato dell'arte al quale riferirsi per poter adempiere l'obbligo di garantire la sicurezza dei lavoratori. Obbligo del datore è quindi trasporre in azienda le misure di sicurezza contenute nel protocollo, che rappresenta il vademecum dell'imprenditore nel periodo di ripartenza. Poi sarà obbligo del datore mettere

concretamente in atto le misure programmate e controllare che esse vengano rispettate da tutto il personale».

La situazione attuale, caratterizzata dal protrarsi dell'emergenza Covid almeno fino al 31 luglio (nonostante lo scandire delle cosiddette fasi 2 e 3), mette i datori di lavoro ancora davanti ad una grande sfida, cioè quella di individuare e adottare in azienda le misure di prevenzione più efficaci per evitare o ridurre al minimo il rischio di contagio da Covid. «Da questo punto di vista, però, i datori di lavoro non sono completamente abbandonati a sé stessi», spiega **Massimiliano Biolchini**, partner e coordinatore del practice Group Employment di **Baker McKenzie**. «Possono infatti contare sul Protocollo condiviso del 24 aprile, stipulato tra Governo e parti sociali, che ha individuato in 13 punti il contenuto minimo delle misure minime necessarie a garantire

la sicurezza dei lavoratori in azienda. Ovviamente, ai datori di lavoro è richiesto lo sforzo di adattare tali misure alla propria specifica realtà aziendale e in questo è necessario l'apporto del medico competente e degli altri attori della sicurezza aziendale (Rspg e Rls), oltre che di validi consulenti legali. Al protocollo del 24 aprile sono poi seguiti i protocolli di settore (pensiamo ad esempio ai trasporti e ai cantieri edili) nonché le linee guida emanate dalla Conferenza Stato/Regioni contenenti norme ad hoc per la riapertura di tutti i settori produttivi. Possiamo dire pertanto che l'emergenza Covid



Massimiliano Biolchini

Data: 10.08.2020 Pag.: 34,35
 Size: 1742 cm2 AVE: € 83616.00
 Tiratura: 58779
 Diffusione: 21671
 Lettori: 100000



ci ha portato nuovi e importanti riferimenti normativi, che vanno ad aggiungersi al tradizionale Dlgs. 81/2008 e che costituiscono parte integrante della documentazione aziendale in ambito sicurezza sul lavoro. Per quanto definita «legislazione emergenziale», è ragionevole attendersi che i vari protocolli di sicurezza resteranno in vigore (o saranno di fatto applicati) ben oltre la data del 31 luglio».

Esattamente come la produzione normativa emergenziale di cui essa è espressione «anche la disciplina prevenzionistica è grandemente frammentaria (quando non contraddittoria), a dispetto del pur apprezzabile tentativo del legislatore di offrire una inconsueta «certezza» in questa materia», spiega **Mario Scofferi**, responsabile del dipartimento italiano di employment di **Orrick**. «È frammentaria perché sensibile alle varie discipline regionali, che troppo spesso non sono coerenti a quelle nazionali e che devono poi essere armonizzate (ovviamente a rischio e pericolo dell'imprenditore) con i protocolli sicurezza, creando così un contesto che, soprattutto per le imprese plurilocalizzate, si presenta di assai difficile applicazione. Per queste ragioni, serve a poco il tentativo di «certezza» che poc'anzi accennavo, introdotto dalla legge di

conversione del c.d. Decreto Liquidità, a mente del quale (in sintesi) il rispetto dei protocolli di sicurezza e delle discipline regionali e nazionali è condizione sufficiente ad escludere responsabilità datoriali per le possibili conseguenze derivanti dalla contrazione del virus sul luogo di lavoro. L'obiettivo comune dovrebbe quindi essere quello di creare una disciplina armonica applicabile sull'intero territorio nazionale, che consenta alle imprese di comprendere esattamente quali siano gli adempimenti a suo carico. Nell'attesa che tale risultato veda la luce per opera del legislatore, ritengo consigliabile che le imprese

concertino (anche) con le proprie Rsu adempimenti di estremo dettaglio, funzionalmente a prevenire il più possibile conseguenze pregiudizievoli».

Per **Francesco Sciaudone**, managing partner di **Grimaldi Studio Legale** «il settore della sicurezza del lavoro è diventato di estrema attualità, purtroppo è stato affrontato con la produzione di molti protocolli e con poco buon senso. Soprattutto, occorre evitare che si contrappongano gli interessi di lavoratori e collaboratori con il fronte datoriale, pensare di assegnare responsabilità (oggettive) a questi ultimi, per eventi che sono ancora all'evidenza fuori dal controllo scientifico e medico per la sola circostanza che possano eventualmente avvenire in ambito lavorativo, dimostra un approccio demagogico, poco utile e foriero solo di restrizioni e contenziosi. Serve un nuovo patto per il lavoro sicuro, al quale tutti devono contribuire con serietà e professionalità, evitando la battaglia per allocare il rischio e la responsabilità che di solito si nasconde negli interventi legislativi del settore. Occorre, piuttosto condividere la responsabilità delle scelte ed i vantaggi e gli oneri che dalle stesse possono derivare: superare il tradizionale rapporto tra controparti per una nuova forma di partnership per la sicurezza».

Secondo **Edgardo Ratti**, co-managing partner di **Littler**

Italia «l'articolo 29 bis del c.d. Decreto Liquidità prescrive che le aziende debbano assicurare l'applicazione delle prescrizioni dei protocolli. In primis, quello sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, che rimanda anche alla contrattazione aziendale. Il parametro della sicurezza viene quindi demandato, in buona misura, alle parti sociali: alle aziende il delicato compito di adempiervi. Ed a complicare il quadro interviene l'art. 42 del cd. Decreto Cura Italia che equipara l'infezione da Sars-CoV-2 contratta «in

occasione di lavoro» all'infortunio. Tempi duri quindi per le imprese che rischiano di trovarsi esposte a notevoli responsabilità civili e penali a fronte di una situazione emergenziale che

non ha purtroppo, nemmeno in termini di sicurezza sul lavoro, ricette chiare ed univoche».

Per **Paola Polliani**, partner di **Avvocati Associati Franzosi Dal Negro Setti** «a valle delle preoccupazioni espresse dal mondo imprenditoriale, tale recente norma ha, infatti, chiarito che i datori di lavoro adempiono l'obbligo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ex art. 2087 c.c. mediante l'applicazione, l'adozione e il mantenimento delle prescrizioni e delle misure contenute nel Protocollo condiviso dal Governo e le Parti Sociali in data 24 aprile 2020 e degli altri protocolli e linee guida del D.L. 33/2020. Qualora non trovino applicazione tali prescrizioni, dovranno essere

adottate le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sul punto è intervenuto anche l'Inail, che, con circolare n. 22 del 20 maggio 2020, ha sottolineato come il riconoscimento dell'infortunio da parte dell'istituto non possa incidere sull'accertamento degli eventuali profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro, i cui presupposti devono essere verificati dall'autorità giudiziaria. Tale questione ha un impatto significativo anche in termini di la responsabilità amministrativa degli enti».

I contenuti del protocollo sanitario del 24 aprile, sottoscritto dal Governo e le parti sociali in tema di sicurezza, nonché delle linee guida dell'Inail hanno determinato notevoli e contemporanee modifiche nella gestione delle risorse umane all'interno di ogni singola azienda. «Infatti i protocolli prevedono adempimenti specifici in capo al datore

Data: 10.08.2020 Pag.: 34,35
Size: 1742 cm2 AVE: € 83616.00
Tiratura: 58779
Diffusione: 21671
Lettori: 100000



di lavoro che comprendono numerose iniziative di natura organizzativa e produttiva; nuovi adempimenti privacy, ulteriori argomenti da trattare all'interno delle relazioni sindacali nonché nuovi compiti del medico competente e la conseguente centralità della sorveglianza sanitaria», afferma **Paola Pucci**, partner di **Toffoletto De Luca Tamajo**.

«In materia organizzativa e produttiva rilevano la rimodulazione degli spazi, la gestione degli ingressi e uscite dall'azienda con possibilità di modificare unilateralmente l'orario di lavoro; l'utilizzo dello smart working, come misura di prevenzione; la turnazione con possibilità per il datore di lavoro di incidere sulla collocazione temporale del lavoro e con l'introduzione di turni ad hoc per rispettare i limiti numerici di

compresenza. Il rispetto dei protocolli per la sicurezza riveste un'importanza fondamentale per l'azienda, anche in termini di responsabilità penale e risarcitoria nei confronti dei singoli lavoratori».

Il processo di adeguamento del sistema di prevenzione e protezione delle imprese - condotto alla luce del richiamato Protocollo, da ultimo 'recepito' dall'articolo 1, comma 14 del D.L. 16 maggio 2020, n. 33 - ha ridefinito gli equilibri e i rapporti tra le figure del sistema di prevenzione e protezione «ponendo inediti problemi di coordinamento tra le stesse e riconducibili in particolar modo all'improvvisa centralità del ruolo assunto dal medico competente», come spiega **Rosamaria Bevante** dello **studio ArlatiGhislandi**, «risultato decisivo per la valutazione delle misure volte ad adeguare gli spazi di lavoro, l'orario di lavoro e le modalità di svolgimento dell'attività di lavoro (il riferimento è qui rivolto principalmente al ricorso al 'lavoro agile'); l'opportunità di introdurre misure ulteriori di precauzione

rispetto a quelle espressamente individuate dal Protocollo; delle misure organizzative da adottare con riferimento ai lavoratori 'fragili', disabili e titolari di permessi ai sensi dell'articolo 33, commi 3 e 6 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Nel corso della fase di ripresa, un altro ambito d'intervento di rilievo ha riguardato la regolamentazione degli aspetti preventivistici nell'ipotesi di i) trasferta e ii) distacco così come di iii) esecuzione di contratti d'appalto e subappalto (sia in ambito nazionale che transnazionale, ove consentito) che prevedano la compresenza di più imprese nel medesimo teatro lavorativo e che non sia possibile svolgere ricorrendo al lavoro agile».

Garantire la sicurezza dei propri dipendenti, improntando il proprio operato ai canoni di diligenza e prudenza ex art. 2087 c.c. e 32 della Costituzione, diventa una sfida sempre più ardua per le aziende chiamate a fronteggiare oggi, in aggiunta ai rischi tradizionali, quello di diffusione del virus all'interno dei luoghi di lavoro. «I protocolli di sicurezza condivisi tra Governo e Parti sociali sono stati elevati, soprattutto dopo il cd. Decreto Rilancio, a norma cogente», spiega **Pier-**

carlo Antonelli, socio di **Amtf Avvocati**. «Penso che tra le misure che avranno maggior impatto generale sul lavoro c'è quella del distanziamento sociale: da prescrizione sanitaria, infatti, diventa regola organizzativa che imporrà alle aziende non solo di aggiornare gli standard di sicurezza, ma anche di concepire ed adottare nuove forme di gestione del lavoro. E questa sarà la sfida più significativa, credo. Assicurare il rispetto delle distanze di sicurezza, infatti, significherà incidere sulle modalità di organizzazione del lavoro attraverso la rimodulazione degli orari, il ricorso a strumenti di fles-

sibilità, l'accelerazione della transizione ad un vero smart working che sappia coniugare

lavoro da remoto e identità aziendale. Essere innovativi nella gestione delle modalità di organizzazione del lavoro diventerà necessario per ridurre i rischi di contagio e, in ultima analisi anche per escludere responsabilità, civili e penali, a carico dell'azienda».

Centrale, a questo riguardo, appare il Protocollo del 14 marzo 2020, aggiornato al 24 aprile 2020, siglato tra governo e parti sociali. «Detto Protocollo interviene, nell'ottica di un bilanciamento tra diritto alla riservatezza, da un lato, e diritto alla salute, dall'altro con una serie di prescrizioni che vanno dalla rilevazione e modalità di registrazione della temperatura (considerata a tutti gli effetti un trattamento di dati personali) fino agli obblighi riguardanti i soggetti già risultati positivi al Covid e poi negativizzati», dice **Marco Agostini**, senior associate di **GR Legal**. «Non solo sempre sotto l'angolatura della privacy, l'avvento del Covid-19 e i suoi impatti sul mondo del lavoro si colgono in materia di smart working con riferimento al tema dell'adozione di misure organizzative ex art. 32 del Gdpr, da parte dell'Azienda, a protezione dei dati personali di cui essa sia la titolare. L'utilizzo massiccio dello smart working rende infatti l'azienda inevitabilmente più esposta al rischio di perdita, o accesso non consentito, da parte di terzi, ai dati aziendali. Di qui, inevitabilmente, la necessità per il datore di lavoro di impartire istruzioni sull'utilizzo e manutenzione dei device impiegati dallo smart-worker nell'esecuzione della prestazione lavorativa, oltre che di adottare soluzioni tecniche per garantire allo smart-worker l'accesso ai dati aziendali in modo da prevenire il rischio di

Data: 10.08.2020 Pag.: 34,35
Size: 1742 cm2 AVE: € 83616.00
Tiratura: 58779
Diffusione: 21671
Lettori: 100000



perdita e distruzione dei dati medesimi. Tale necessità si interseca inevitabilmente con un ultimo tema – certo non nuovo, ma tornato ora prepotentemente all'attenzione – ovvero quello della compatibilità delle soluzioni tecniche impiegate per implementare lo smart working aziendale, con il divieto di controllo a distanza di cui all'art. 4 comma 1 dello Statuto dei lavoratori».

Particolare attenzione, in fase di attuazione del Protocollo, dovrà essere posta su tre punti fondamentali. «Anzitutto la consapevolezza che l'implementazione del Protocollo non esaurisce gli obblighi del datore di lavoro, dato che è lo stesso Protocollo a precisare che le sue disposizioni vadano «integrate con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione»», spiega **Davide Boffi**, partner e Head of the Employment and Labor practice di **Dentons** in Italia, pertanto, l'attuazione delle procedure sanitarie dovrà tenere conto delle specificità dell'ambiente lavorativo e del settore merceologico di riferimento. In secondo luogo, assumono un ruolo decisivo le rappresentanze sindacali aziendali alle quali spetta un posto nel Comitato

per la verifica dell'attuazione del Protocollo e assumono di fatto un ruolo di co-gestione dell'emergenza sanitaria. Infine, come già avviene per altre fattispecie già rodiate nel nostro ordinamento (pensiamo al Modello di organizzazione ai sensi del Dlgs. n. 231/2001) l'implementazione delle procedure non può limitarsi alla sua stesura ma richiede una costante attività di controllo (da realizzarsi attraverso il Comitato) e una adeguata formazione e informazione dei dipendenti. In altri termini, deve tradursi in una continua verifica del grado di consapevolezza delle regole comportamentali che tutti i dipendenti devono tenere in azienda».

«Gli interventi normativi emanati in questi mesi confermano la centralità del puntuale adempimento dei Protocolli e delle Linee Guida per il contenimento ed il contrasto della diffusione del virus quale parametro del rispetto delle disposizioni anti-Covid da parte delle aziende», conclude **Gianluca Spolverato**, fondatore di **Wi Legal - Avvocati del lavoro**, «In questa prospettiva diviene quindi essenziale non solo l'implementazione delle misure ivi previste –

tra queste, in particolare, l'informazione e la formazione dei dipendenti, l'utilizzo dei Dpi, la rimodulazione dei tempi e degli spazi di lavoro, la costituzione di un comitato aziendale anti-Covid - ma anche l'attenta predisposizione della documentazione idonea ad attestare, specie qualora si

verifichi un accesso ispettivo o un infortunio sul lavoro, la diligente condotta datoriale. In mancanza, si rischia l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie (il pagamento di una somma da 400 a 1000 euro) ed accessorie (la chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni, salva l'eventuale chiusura provvisoria per una durata non superiore a 5 giorni disposta al momento dell'accertamento delle violazioni, per impedire la prosecuzione o la reiterazione della condotta illecita). Di contro, la configurabilità di una responsabilità penale del datore di lavoro, così come l'esercizio di un'azione risarcitoria da parte del dipendente infortunato, è limitata alle ipotesi in cui si riscontrino gravi carenze ed omissioni».

——© Riproduzione riservata——



Paola Pucci



Mario Scofferi



Edgardo Ratti

Data: 10.08.2020 Pag.: 34,35
Size: 1742 cm2 AVE: € 83616.00
Tiratura: 58779
Diffusione: 21671
Lettori: 100000



Gianluca Spolverato



Paola Polliani



Marco Agostini



Alessandra Garzya



Rosamaria Bevante



Davide Boffi



Gianvito Riccio



Piercarlo Antonelli



Francesco Sciaudone