

Quando visiti il nostro sito, campagne pubblicitarie pre selezionate possono accedere e usare alcune informazioni presenti nel tuo dispositivo per servire pubblicità rilevanti o contestuali al contenuto.

Maggiori informazioni

OK, CONTINUA SUL SITO

Powered by Publu

[AMERICAN DREAM](#)
[FRANCHISING](#)
[SOSTENIBILITÀ](#)
[NEWS](#)
[NEWS](#)

## La fase 2 si annoda sui protocolli sanitari in azienda

Prepariamoci a una pioggia di ispezioni: gli obblighi a cui sono tenuti i datori di lavoro e le relative responsabilità aprono la via ai contenziosi. E un dipendente è immunodepresso o malato oncologico e l'azienda non lo sa, l'impresa potrebbe trovarsi in serie difficoltà

20 MAGGIO 2020



DI DAVIDE BOFFI, PARTNER IN DENTONS E HEAD OF THE EMPLOYMENT AND LABOR

PRACTICE IN ITALIA

[NEWS](#)


 L'autore, Davide Boffi, partner in Dentons e Head of the Employment and Labor practice in Italia

Abbiamo archiviato la Fase Uno, stiamo vivendo la Fase Due e c'è chi pensa già alla Fase Tre. Ma un dato è certo: qualunque sia la fase dell'emergenza in cui ci troviamo, i datori di lavoro sono considerati i grandi protagonisti della ripresa, sia in termini di riorganizzazione dei processi produttivi, sia - e soprattutto - in termini di predisposizione e gestione dei protocolli sanitari da adottare.

È infatti indubbio che sin dai primi provvedimenti legislativi di emergenza, il Governo abbia investito le parti sociali e, di riflesso, le aziende del compito di organizzare, gestire e attuare tutte le procedure di igiene e sicurezza al fine di contenere il contagio da COVID-19. Ne è stato un esempio il primo «Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro» sottoscritto, con grande efficacia e tempismo, dalle parti sociali il 14 marzo 2020, e ne ha dato conferma il secondo e definitivo - per ora - Protocollo sottoscritto il 24 aprile 2020, che contiene tutte le disposizioni rilevanti ai fini della gestione dei rapporti di lavoro in azienda ai tempi del Coronavirus.

Protocollo, quest'ultimo, di importanza talmente fondamentale da essere assunto a norma di legge valevole erga omne, essendo stato incorporato come allegato sia dal DPCM del 26 aprile 2020 che ha segnato l'inizio della riapertura, sia dall'ultimo DPCM del 17 maggio 2020 che segna la fine del lockdown e rappresenta, ad oggi, la principale norma di riferimento per i datori di lavoro che intendono riprendere l'attività aziendale.

L'elemento decisamente positivo è che il predetto Protocollo è stato pensato, scritto e attuato dopo un confronto tra le organizzazioni imprenditoriali e le parti sindacali, il che lo rende un documento particolarmente pragmatico, efficace e capace di rappresentare una importante linea guida per gli imprenditori che sono tenuti ad attuare le misure di prevenzione anti-contagio.

Particolare attenzione, in tema di attuazione del Protocollo, dovrà essere posta su tre punti fondamentali: anzitutto, la consapevolezza che l'implementazione delle regole in esso contenute non esaurisce gli obblighi del datore di lavoro, dato che è lo stesso Protocollo a precisare che esse vadano «integrate con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione»; pertanto, l'attuazione delle procedure sanitarie non dovrà essere pedissequa, ma 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, che devono essere parte integrante del Comitato per l'applicazione e la verifica delle misure adottate ed alle quali spetta, dunque, un ruolo di controllo e di co-gestione dell'emergenza sanitaria (calibrata sul modello sindacale della co-determination tedesca). Infine, esattamente come avviene per altre fattispecie già rodiate nel nostro ordinamento (si pensi al Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001) l'implementazione delle procedure sanitarie non può limitarsi alla sua stesura ma richiede una costante attività di controllo (da realizzarsi attraverso il suddetto Comitato) nonché una adeguata formazione ed 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.

Parallelamente al Protocollo, le aziende dovranno tenere in considerazione anche le «Linee



guida per la riapertura delle attività economiche e produttive» sottoscritte il 16 maggio 2020 dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, che rappresentano ad oggi il documento più aggiornato in materia di protocolli igienico-sanitari da attuare all'interno dei luoghi di lavoro (e sono state anch'esse incorporate nel DPCM del 17 maggio scorso). Tali Linee Guida si rivolgono ad un ampio spettro di attività produttive (ristorazione, turismo, commercio al dettaglio, etc.) e offrono validi indirizzi operativi per ciascun settore, finalizzati a «fornire uno strumento sintetico e immediato di applicazione delle misure di prevenzione e contenimento» del virus. Anche in questo caso, le Linee Guida riguardano le materie della gestione degli ingressi, della rilevazione della temperatura, delle misure di pulizia e igiene, del distanziamento sociale (tra 1 metro e 1,5 metri a seconda delle attività) nonché del tracciamento dei contatti (c.d. contact tracing) da attuarsi all'interno delle sedi di lavoro.

Tutto chiaro, dunque, per le aziende? Purtroppo no: infatti, le recenti disposizioni interpretative emanate dall'INAIL e – soprattutto - le norme di pubblicazione nell'ormai noto «Decreto Rilancio» sembrano complicare ulteriormente la vita degli imprenditori.

Da un lato, infatti, la circolare INAIL n. 13 del 3 aprile 2020 ha suscitato grande clamore laddove ha fatto rientrare nelle ipotesi per le quali scatta la tutela assicurativa (e dunque, in alcune fattispecie, anche la responsabilità civile e penale del datore di lavoro) non solo i casi accertati di infezione «in occasione di lavoro» (come peraltro espressamente previsto dall'art. 42, comma 2, del Decreto-Legge c.d. «Cura Italia» n. 18 del 17 marzo 2020, convertito nella Legge n. 27 del 24 aprile 2020), ma anche i casi di «infortunio in itinere» ossia di infortunio occorso al lavoratore durante il normale percorso casa-lavoro. In particolare la circolare INAIL ha affermato che in tale ultima fattispecie ricadessero anche «gli eventi di contagio da nuovo coronavirus accaduti durante tale percorso», con l'ulteriore - e poco chiara - precisazione che dovessero essere considerati indennizzabili (e dunque fonte di potenziale responsabilità per il datore) tutti quei contagi avvenuti attraverso «l'utilizzo del mezzo di trasporto, perché il rischio di contagio è molto più probabile in aree o a bordo di mezzi pubblici affollati».

Del tutto comprensibile è stato dunque il disappunto su tale immotivata estensione interpretativa, tanto che il 15 maggio scorso l'INAIL ha dovuto precisare che in tema di contagio da COVID-19 «il datore di lavoro risponde penalmente e civilmente delle infezioni di origine professionale solo se viene accertata la propria responsabilità per dolo o per colpa»: ossia, secondo un principio giurisprudenziale oltremodo consolidato nelle sentenze della Corte di Cassazione, solo dopo un attento e preciso processo di accertamento del nesso eziologico tra l'infortunio occorso al lavoratore ed il comportamento (attivo od omissivo) del datore di lavoro.

Ma le sorprese potrebbero non essere finite qui: infatti l'analisi del Decreto Rilancio consente di rilevare una particolare propensione del legislatore d'emergenza ad individuare nelle imprese le prime (ed uniche) responsabili dell'attuazione delle norme sanitarie. Infatti, l'art. 88 della bozza di Decreto prescrive che i datori di lavoro dovranno «assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale» dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da patologie particolari, come la immunodepressione (anche se derivante da COVID-19) o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie particolari (salvavita). Si tratta quindi di un obbligo di sorveglianza e di attuazione di misure igienico-sanitarie ben più grande e gravoso rispetto agli obblighi già cogenti di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla sicurezza e salute sul lavoro).

E si tratta di un obbligo sul quale il legislatore ha già chiarito che non farà sconti in termini di responsabilità per le imprese: infatti, è sintomatico l'art. 103 della bozza del Decreto Rilancio,

con il quale l'Ispettorato Nazionale del Lavoro viene autorizzato al «noleggio di autovetture da utilizzare per lo svolgimento dell'attività di vigilanza»: in altri termini, più auto per consentire una più capillare attività di vigilanza.

Dopo l'emergenza si profila, dunque, una fase di probabile aumento dei controlli ispettivi ai quali conseguirà, in caso di non adeguata implementazione delle rigorose disposizioni sanitarie, un accrescimento delle controversie: la Fase Due, pertanto, sarà il momento chiave in cui le aziende dovranno impegnarsi ad attuare i protocolli sanitari nel miglior modo possibile, al fine di evitare gravosi contenziosi.

## TAGS

CORONAVIRUS, COVID, FASE 2, PROTOCOLLI SANITARI, IMPRESE, RESPONSABILITÀ PENALE, OBBLIGHI, DATORE DI LAVORO, INFORTUNIO, VIGILANZA, EMERGENZA

## LASCIA IL TUO COMMENTO

Caratteri rimanenti: 400

Commenti: 0

 Ordina per 


 Plug-in Commenti di Facebook

## RECOMMENDED FOR YOU



NEWS

20 MAGGIO 2020

Coronavirus, Malago' "Sono il primo a tifare per ripresa campionato"



NEWS

19 MAGGIO 2020

Coronavirus, Conte "Dati epidemiologici incoraggianti"



NEWS

19 MAGGIO 2020

Coronavirus, ancora in calo gli attuali positivi, 162 morti in 24 ore