

Protocolli anti-contagio, adempimenti prevenzionistici e responsabilità: dal TU sicurezza alle norme emergenziali

14 dicembre 2020

Maria Giovannone - Ricercatore in Diritto del Lavoro

Università degli Studi Roma Tre – Dipartimento di Economia

Commissione di Certificazione dei Contratti di Lavoro e di Appalto

DECRETO-LEGGE 2 DICEMBRE 2020 N. 158

- Disposta – con la modifica dell’art. 1 co. 1 del D.L. del 25 marzo 2020 n. 19 convertito, con modifiche, dalla l. 25 maggio 2020 n. 35 - l’estensione del limite massimo di vigenza dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri attuativi delle norme emergenziali, elevandolo da trenta a cinquanta giorni.
- Disposto su tutto il territorio nazionale il divieto, dal 21 dicembre 2020 al 6 gennaio 2021, di ogni spostamento in entrata e in uscita tra i territori di diverse regioni o province autonome. È stato altresì vietato, nelle giornate del 25 e del 26 dicembre 2020 e del 1° gennaio 2021, ogni spostamento tra comuni, salvo che per comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità o per motivi di salute. Consentito il rientro alla propria residenza, domicilio o abitazione, con esclusione degli spostamenti verso le seconde case ubicate in altra Regione o Provincia autonoma e, nelle giornate del 25 e 26 dicembre 2020 e del 1° gennaio 2021, anche ubicate in altro Comune.
- Previsto che i D.P.C.M. emanati dal 21 dicembre 2020 al 6 gennaio possano prevedere, indipendentemente dalla classificazione in livelli di rischio e di scenario, specifiche misure rientranti tra quelle su citate.

D.P.C.M. 3 DICEMBRE 2020

Art. 1, comma 9, lettera s) - Continua ad essere consentito lo svolgimento dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza, a condizione però che siano rispettate le misure di cui al “*Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*” pubblicato dall’INAIL.

Art. 4 - Sull'intero territorio nazionale è stato confermato l’obbligo per tutte le attività produttive industriali e commerciali di rispettare i contenuti del *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro* sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali di cui (Allegato 12), nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il *Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid-19 nei cantieri*, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e le parti sociali (Allegato 13), e il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo 2020 (Allegato 14).

D.P.C.M. 3 DICEMBRE 2020

Art. 5 comma 6 - Permane la raccomandazione dell'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi dell'art. 90 del D.L. 19 maggio n. 34 (convertito con modificazioni dalla l. 17 luglio n. 77) nonché di quanto previsto dal Protocollo condiviso del 24 aprile 2020 e dal Protocollo condiviso per i cantieri.

Art. 5 comma 3 - Anche le pubbliche amministrazioni devono continuare ad assicurare le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato, garantendo almeno la percentuale del 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

Le disposizioni del D.P.C.M. del 3 dicembre 2020 si applicano dalla data del 4 dicembre 2020 - in sostituzione di quelle del D.P.C.M. del 3 novembre 2020 - e sono efficaci fino al 15 gennaio 2021.

La vigenza fino al 15 gennaio 2021 è stata resa possibile a seguito dell'estensione del limite massimo di vigenza dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri attuativi delle norme emergenziali, elevato da trenta a cinquanta giorni dall'art. 1, comma 1, del D.L. 2 dicembre 2020 n. 158.

CIRCOLARE MINISTERO DELL'INTERNO 7 DICEMBRE 2020

- Forniti chiarimenti sulla mancanza, nel D.P.C.M. del 3 dicembre 2020, di disposizioni che prevedano l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie per i casi di inosservanza dei divieti di spostamento sull'intero territorio nazionale (introdotti con l'art. 1, co. 4 che replica testualmente le previsioni del D.L. n. 158/2020) con riguardo sia al periodo dal 21 dicembre 2020 al 6 gennaio 2021, sia alle giornate del 25 e 26 dicembre 2020 e del 1° gennaio 2021.
- Ribadito che la norma cardine del sistema regolatorio delle misure di contenimento della diffusione del virus continua ad essere l'art. 1 del D.L. 25 marzo 2020 n. 19 (convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio n. 35 e modificato a seguito della proroga dello stato di emergenza). Norma che infatti è stata richiamata nel D.L. n. 158/2020, ai sensi del quale il D.P.C.M. 3 dicembre 2020 ha contemplato una serie di misure di contenimento della pandemia. La circolare ministeriale ha ricordato altresì che in violazione di quest'ultime misure, trovano applicazione le sanzioni previste dall'art. 4 dello stesso D.L. n. 19/2020. Pertanto, secondo il Ministero dell'Interno, non può esservi alcun dubbio che tra tali misure, a cui si correla il quadro sanzionatorio, debba essere ricompresa anche quella che limita gli spostamenti sull'intero territorio nazionale per il periodo natalizio.

SANZIONI

D.L. 23 febbraio 2020 n. 6 (convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020 n. 13): **Articolo 3 comma 4** *«Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, il mancato rispetto delle misure di contenimento di cui al presente decreto è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale...».*

Art. 650 c.p. (Inosservanza dei provvedimenti dell'autorità) *«Chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene, è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda fino a euro 206».*

DL 9 marzo 2020: L'art. 15 (*Sanzioni amministrative*) ha disposto che all'articolo 3, comma 4, del D.L. 23 febbraio 2020 n. 6, sia aggiunto, il seguente periodo: *«Salva l'applicazione delle sanzioni penali ove il fatto costituisca reato, la violazione degli obblighi imposti dalle misure di cui al comma 1 a carico dei gestori di pubblici esercizi o di attività commerciali è sanzionata altresì con la chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni. La violazione è accertata ai sensi della legge 24 novembre 1981, n. 689, e la sanzione è irrogata dal Prefetto».*

SANZIONI

D.L. 25 marzo 2020, n. 19, convertito con modifiche dalla legge di 22 maggio 2020 n. 35

Art. 4 (Sanzioni e controlli):

«Salvo che il fatto costituisca reato, il mancato rispetto delle misure di contenimento di cui all'articolo 1, comma 2, individuate e applicate con i provvedimenti adottati ai sensi dell'articolo 2, commi 1 e 2, ovvero dell'articolo 3, è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 400 a euro 1.000 e non si applicano le sanzioni contravvenzionali previste dall'articolo 650 del codice penale o da ogni altra disposizione di legge attributiva di poteri per ragioni di sanità. Se il mancato rispetto delle predette misure avviene mediante l'utilizzo di un veicolo la sanzione prevista dal primo periodo è aumentata fino a un terzo.[...]»

SANZIONI

D.L. del 16 maggio 2020 n. 33, convertito, con modifiche, dalla l. 14 luglio 2020 n. 74/2020:

- **Lart. 1, comma 15, ha previsto che il mancato rispetto delle disposizioni dei** Protocolli nazionali, ma anche ai Protocolli e alle linee guida regionali - che lo stesso provvedimento ha autorizzato ad adottare per lo svolgimento delle attività economiche, produttive e sociali - determini la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.
- **All'art. 2 (*Sanzioni e controlli*)** ha confermato l'applicazione della sanzione amministrativa di cui all'art. 4, co. 1, del D.L. n. 19/2020, salvo che il fatto costituisca reato diverso da quello di cui all'articolo 650 c.p., per le violazioni delle disposizioni dello stesso provvedimento, ovvero dei decreti e delle ordinanze emanati in sua attuazione.

D.L. 7 ottobre 2020 n. 125 convertito Legge 27 novembre n. 159

Art. 4 - È stata data attuazione alla direttiva (UE) 2020/739 della Commissione del 3 giugno 2020, concernente l'inserimento del SARS-CoV-2 nell'elenco degli agenti biologici che possono causare malattie infettive nell'uomo.

È stato disposto l'inserimento nell'allegato XLVI del d.lgs. n. 81/2008, nella sezione VIRUS, della voce «*Sindrome respiratoria acuta grave da coronavirus 2 (SARS-CoV-2)^(0a) - 3*» con la relativa nota 0a).

Edizione novembre 2020 del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro

Tra le modifiche:

- inserita la circolare del 29 aprile 2020 n. 14915 del Ministero della Salute, contenente indicazioni operative sulle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività;
- inserita la circolare n. 13 del 4 settembre 2020, congiunta tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero della Salute, riguardante chiarimenti sulla circolare del 29 aprile 2020 sui lavoratori fragili e Covid-19;
- modificato l'**allegato XLVI (Elenco degli agenti biologici classificati)** ai sensi del D.L. 7 ottobre 2020 n. 125 recante *Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID*, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020. Precisamente è stato disposto l'inserimento della voce "*Sindrome respiratoria acuta grave da coronavirus 2 (SARS-CoV-2)^(0a)*" nell'allegato XLVI del d.lgs. n. 81/2008

FORMAZIONE

- A partire dal **D.P.C.M. 8 marzo 2020** il Legislatore ha annoverato, tra le misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale, la sospensione di tutte le attività formative consentendo solamente la formazione a distanza.

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo, aggiornato il 24 aprile 2020, punto 10:

- sospensione e l'annullamento di tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati, lasciando tuttavia la possibilità, qualora l'organizzazione aziendale lo avesse permesso, di effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in *smart work*.
- il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non avrebbe comportato l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione; a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, ha potuto continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista ha potuto continuare ad operare come carrellista.

FORMAZIONE

- **Faq Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:** ammissibile, in via temporanea, lo svolgimento delle attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro tramite la "videoconferenza in modalità sincrona" anziché la formazione "in presenza", fatta eccezione per i moduli formativi che espressamente prevedono l'addestramento pratico, come per gli addetti al primo soccorso in azienda.
- Le indicazioni ministeriali sono state confermate dal **Comitato Tecnico Scientifico** operante presso il Dipartimento della Protezione Civile, che - nella riunione del 28 maggio 2020 - si è espresso su uno specifico quesito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con un parere che è stato anche allegato alla FAQ ministeriale.
- **Il Ministero dell'Interno con la nota n. 5322 del 16 aprile 2020** ha chiarito che, tenuto conto del particolare contesto emergenziale e delle conciate misure di distanziamento sociale finalizzate al contenimento della diffusione epidemica da Covid-19, per le lezioni dei corsi base di prevenzione incendi potesse essere adottata la modalità dello *streaming* diretto (videoconferenza), consentendo ai discenti la partecipazione all'evento formativo da sedi individuali (studio o abitazione). È stato però precisato che le visite tecniche previste al modulo n. 10 così come gli esami di fine corso, che prevedono modalità di effettuazione tradizionali, dovessero essere posticipati al termine della fase emergenziale Corsi base di specializzazione in prevenzione incendi in attuazione dell'articolo 4 del D.M. 5 agosto 2011 e s.m.i., erogati in modalità streaming diretto.

Formazione

- **A partire dal D.P.C.M. dell'11 giugno 2020 e da ultimo nel D.P.C.M. del 3 dicembre 2020** il Legislatore, tra le attività formative escluse dall'obbligo di sospensione ha annoverato i corsi di formazione da effettuarsi in materia di salute e sicurezza, a condizione che siano rispettate le misure di cui al *Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione* pubblicato dall'INAIL.
- **Raccomandazione Consiglio UE su istruzione e formazione professionale (2020/C 417/01, GUUE 2 dicembre 2020):** le forme di apprendimento – anche quelle non formali o informali – dovranno essere in presenza, ma anche digitali o miste, attraverso percorsi flessibili e personalizzati. Pertanto, sarà necessario un percorso di digitalizzazione delle infrastrutture formative e delle competenze dei docenti.

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

D.L. del 19 maggio 2020 n. 34 convertito, con modifiche, dalla legge 17 luglio 2020 n. 77:

ART. 83 (Sorveglianza sanitaria) *«Fermo restando quanto previsto dall'articolo 41 del d.lgs. n. 81/2008, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. [...]»*

L'art. 83 del D.L. n. 34/2020 non è stato contemplato inizialmente tra quelle disposizioni - di cui **all'Allegato 1 del D.L. 30 luglio 2020 n. 83 convertito, con modificazioni, dalla l. del 25 settembre 2020 n. 124** - la cui vigenza è stata prorogata parallelamente allo stato di emergenza, e ha dunque cessato di essere in vigore a partire dal 1° agosto 2020.

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE



- La lacuna normativa è stata colmata da un successivo intervento normativo, che ha esteso la vigenza delle disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria eccezionale al 31 dicembre 2020. Precisamente, la **legge n. 126 del 13 ottobre 2020 di conversione con modificazioni del D.L. 14 agosto 2020 n. 104**, ha modificato l'elenco delle disposizioni che, a seguito della proroga dello stato di emergenza, sono state prorogate fino al 31 dicembre 2020 (Allegato 1 al d.l. n. 83/2020 convertito, con modificazioni, dalla l. n. 124/2020) disponendo l'inserimento dell'articolo 83 D.L. n. 34/2020.
- Prima dell'intervento del legislatore erano state fornite delle indicazioni dal **Ministro della Salute, con la circolare del 4 settembre 2020 n. 13**, nella quale era stato previsto che ai lavoratori dovesse essere assicurata la possibilità di richiedere (ex art. 5, co. 3, l. n. 300/1970) l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione dell'esposizione al rischio da Covid-19 e in presenza di patologie con scarso compenso clinico, anche nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non fosse normativamente tenuto alla nomina del medico competente.

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 - Punto 12 (SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS):

- Per il reintegro progressivo di lavoratori dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione". (d.lgs 81/08 e s.m.i, art. 41, c. 2 lett. e-ter),—anche per valutare profili specifici di rischiosità—e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

Circolare INAIL 11 dicembre 2020 n. 44: ricostruisce l'evoluzione delle norme che hanno introdotto la Sorveglianza sanitaria eccezionale sui lavoratori dipendenti pubblici e privati in relazione alle misure anticontagio Covid-19, prorogate al 31 dicembre 2020. Sono state anche fornite istruzioni operative in merito all'applicazione delle disposizioni in oggetto e ai relativi servizi INAIL.

LAVORO AGILE

Nella G.U. n. 300 del 3 dicembre 2020 è stata pubblicata la legge del 27 novembre n. 159 di conversione, con modifiche, del D.L. 7 ottobre 2020 n. 125.

Tra le modifiche apportate al D.L. n. 125/2020, in materia di lavoro agile è stata prevista la modifica del n. 32 dell'Allegato **del D.L. 30 luglio 2020 n. 83 convertito, con modificazioni, dalla l. del 25 settembre 2020 n. 124.**

Precisamente, il primo periodo è stato sostituito dal seguente: «L'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è prorogato fino al 31 gennaio 2021 e comunque fino al termine dello stato di emergenza».

LAVORO AGILE – PANDEMIA COVID-19

SETTORE PUBBLICO/PRIVATO

Art. 90 del D.L. n. 34/2020 convertito, con modificazioni, dalla l. n. 77/2020.

- fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.
- Fino al termine dello stato di emergenza i datori di lavoro del settore privato devono comunicare al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.
- A norma del comma 4 dell'articolo 90, fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del D.L. n. 18/2020 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020) per i datori di lavoro pubblici, fino alla fine dello stato di emergenza **la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali. A riguardo gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della legge n. 81/2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).**

IL LAVORO AGILE

L'art. 185 (*Transizione 4.0 Credito d'imposta per beni strumentali nuovi*) della legge di Bilancio 2021, al comma 4, riconosce un credito d'imposta, pari al 15 per cento, per gli investimenti in strumenti e dispositivi tecnologici destinati dall'impresa alla realizzazione di forme di lavoro agile ai sensi dell'art. 18 della l. n. 81/2017.

Sentenze Trib. Grosseto 22 aprile 2020 n. 203 e Trib. Bologna 23 aprile 2020 n. 2759: riconoscono il diritto al lavoro agile dei ricorrenti disabili.

IL LAVORO AGILE

- La sola consegna di un'informativa può essere sufficiente a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, specie per quella parte di attività che ha luogo fuori dai locali dell'impresa?
- Permarrà la funzione prevenzionistica del lavoro agile nell'era post-COVID-19?
- Condurre a sistema la possibilità di ricorso al lavoro agile in chiave emergenziale anche a fronte di altre possibili situazioni emergenziali che potrebbero richiedere un ricorso in via d'urgenza alla remotizzazione del lavoro, senza poter rispettare procedure contrattuali o sindacali.
- Risvolti interessanti in termini di occupazione/tutela prevenzionistica delle persone con disabilità, patologie croniche o invalidanti: lo smart working può favorire la loro integrazione/reintegrazione nel mondo del lavoro e può garantire loro un ambiente di lavoro sano e sicuro → concreta attuazione del principio di precauzione per i soggetti fragili.
- Sentenze Trib. Grosseto 22 aprile 2020 n. 203 e Trib. Bologna 23 aprile 2020 n. 2759: riconoscono il diritto al lavoro agile dei ricorrenti disabili.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- La pandemia proclamata l'11 marzo 2020 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), a causa dell'emergenza COVID-19, ha generato una rapida e copiosa produzione normativa e regolamentare, ancora in corso al momento in cui si scrive, volta a fronteggiare gli effetti sanitari, sociali, economici e lavoristici di questa grave calamità.
- Tale produzione normativa ha mirato al bilanciamento di più valori costituzionali, quali: la salute, la libertà personale, la libertà di circolazione, la libertà di iniziativa economica privata, il diritto al lavoro ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- In tale contesto si è acceso un vivace dibattito dottrinale in merito alla configurazione della responsabilità del datore di lavoro per l'inosservanza delle corrette tutele prevenzionistiche durante il periodo emergenziale per coronavirus, con particolare riferimento alla valutazione dei rischi ed alla dotazione degli idonei DPI ai lavoratori.
- Due istituti che rispondono a specifiche disposizioni del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro, con cui vanno opportunamente e cautamente coordinate le disposizioni speciali, adottate nel corso dell'emergenza COVID-19 attraverso decreti-legge, D.P.C.M. ed ordinanze.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- A tal riguardo, la responsabilità datoriale e le conseguenti disposizioni sanzionatorie eventualmente coinvolte sono varie e di diversa gravità e intensità, a seconda di come si configurano gli obblighi datoriali in campo.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Con riferimento alla valutazione dei rischi, per i settori normalmente esposti al rischio biologico e quindi ricadenti nell'ambito di applicazione del Titolo X del Testo Unico (*Esposizione ad agenti biologici*, artt. da 266 a 286), si può considerare necessario provvedere ad un aggiornamento della valutazione dei rischi e, di conseguenza, del DVR, secondo le regole contemplate dallo stesso Titolo X.
- Occorre dunque chiarire quali siano le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici ricadenti nel campo di applicazione del richiamato Titolo X.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contest dell'emergenza pandemica

- A norma del comma 1 dell'articolo 266 (*Campo di applicazione*), le disposizioni del Titolo X del d.lgs. n. 81/2008 si applicano a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici.
- Tali disposizioni trovano altresì applicazione:
 - quanto il datore di lavoro intenda esercitare attività che comportano uso di agenti biologici, derivandone specifici obblighi di comunicazione *ex art. 269, comma 1 (Comunicazione)*, o di autorizzazione *ex art. 270, comma 1 (Autorizzazione)*;
 - nelle attività, quali quelle riportate a titolo esemplificativo nell'Allegato XLIV, che, pur non comportando la deliberata intenzione di operare con agenti biologici, possono implicare il rischio di esposizioni dei lavoratori agli stessi (comma 4, art. 271 - *Valutazione del rischio*).

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Pertanto, il Titolo X del d.lgs. n. 81/2008 deve ritenersi applicabile soltanto alle imprese in cui il rischio biologico abbia origine professionale.
- Tale assunto trova conferma nell'art. 271, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008, in cui il datore di lavoro viene esonerato da alcuni adempimenti prevenzionistici sanciti dal Titolo X, per quelle attività - elencate a titolo non esaustivo ma esemplificativo nell'Allegato XLIV - in cui manca un rischio da contatto deliberato, ricorrendo solo il classico rischio da contatto accidentale aggravato.
- N.B. l'allegato XLVI (Elenco degli agenti biologici classificati) del d.lgs. n. 81/2008 è stato modificato ai sensi del D.L. 7 ottobre 2020 n. 125 per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020. Precisamente è stato disposto l'inserimento della voce “*Sindrome respiratoria acuta grave da coronavirus 2 (SARS-CoV-2)^(0a)” nell'allegato XLVI del d.lgs. n. 81/2008*

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Conseguentemente – al di fuori di quelle attività in cui l'esposizione al rischio biologico accidentale è maggiore – devono ritenersi sottratte dal campo di applicazione del Titolo X del d.lgs. n. 81/2008 le attività lavorative caratterizzate da un rischio biologico di tipo generico, ovvero un rischio sostanzialmente riconducibile a quello di chiunque altro nella popolazione.
- Per tali attività, con riferimento alla responsabilità datoriale in tema di valutazione dei rischi si possono delineare due distinti scenari.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Aderendo alla tesi restrittiva per la quale il datore di lavoro deve dare attuazione esclusivamente alle misure dettate dalle disposizioni speciali adottate nel corso dell'emergenza COVID-19, fino all'entrata in vigore del D.L. 25 marzo n. 19, ha trovato applicazione l'articolo 650 c.p. (*Inosservanza dei provvedimenti dell'autorità*) e sempre che il fatto non costituisca più grave reato.
- Art. 650 c.p. (*Inosservanza dei provvedimenti dell'autorità*) “*Chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene, è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda fino a euro 206*”.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- A seguito della modifica del quadro sanzionatorio operato dall'articolo 4 del richiamato D.L. 25 marzo n. 19, come modificato in sede di conversione dalla legge n. 35 del 22 maggio 2020, la violazione delle misure di contenimento disposte dal Legislatore per l'emergenza da COVID-19 non costituisce più illecito di natura penale *ex art. 650 c.p.*, bensì di natura amministrativa (e sempre che il fatto non costituisca più grave reato).

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Inoltre, il D.P.C.M. del 26 aprile 2020, all'art. 2, co. 6, ha disposto che la mancata attuazione del *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro*, sottoscritto il 14 marzo e aggiornato il 24 aprile 2020, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, del *Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid-19 nei cantieri*, sottoscritto il 24 aprile 2020 e del *Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid-19 nel settore del trasporto e della logistica* sottoscritto il 20 marzo 2020, che non assicurino adeguati livelli di protezione determini la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Tale apparato sanzionatorio è stato altresì confermato anche dal successivo D.L. del 16 maggio 2020 n. 33 (convertito, con modifiche, dalla l. 14 luglio n. 74) con riferimento non solo ai Protocolli nazionali, ma anche ai Protocolli e alle linee guida regionali, che lo stesso provvedimento ha autorizzato ad adottare per lo svolgimento delle attività economiche, produttive e sociali

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- I successivi D.P.C.M. emanati per fronteggiare lo stato di emergenza (da ultimo al momento in cui si scrive il D.P.C.M. **del 3 dicembre** 2020) hanno richiamato i menzionati Protocolli nazionali, nonché quelli regionali e di settore, divenuti pertanto fonti vincolanti.
- Il D.L. 16 maggio n. 33 ha altresì confermato, all'art. 2 (*Sanzioni e controlli*), l'applicazione della sanzione amministrativa di cui all'art. 4, co. 1, del D.L. 25 marzo n. 19, salvo che il fatto costituisca reato diverso da quello di cui all'articolo 650 c.p., per le violazioni delle disposizioni dello stesso provvedimento, ovvero dei decreti e delle ordinanze emanati in sua attuazione.
- Con la circolare del 7 dicembre 2020 il Ministero dell'Interno ha fornito indicazioni operative sulle sanzioni da applicare in caso di violazione delle disposizioni emergenziali di cui al D.P.C.M. del 3 dicembre 2020, anche in riferimento al periodo natalizio. Precisamente è stato ribadito che in violazione di tali disposizioni trovano applicazione le sanzioni previste dall'art. 4 dello D.L. 25 marzo n. 19 (convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio n. 35 e modificato a seguito della proroga dello stato di emergenza).

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Secondo la parte della dottrina che sostiene la tesi restrittiva le **disposizioni** emergenziali sono da considerarsi **autonome e speciali**, assoggettate al controllo dei Prefetti e improntate in una logica precauzionale più che prevenzionale.
- Anzi, la disciplina prevenzionistica ha assunto un carattere ‘servente’ rispetto al sistema pubblicistico di gestione dell'emergenza.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Per di più, ritiene che il contagio non sia un rischio professionale ma un **rischio generico** che non origina dall'organizzazione del datore di lavoro e che non necessariamente si palesa in essa.
- Né tantomeno si può configurare il contagio come un rischio esogeno che il lavoratore è tenuto a valutare e gestire. Questo perché il Covid-19 non è un rischio che grava sull'organizzazione dell'attività d'impresa, ma sul mondo intero.
- Pertanto, secondo tale orientamento, considerare il rischio contagio nell'alveo di quelli professionali rischia di creare confusione sul soggetto tenuto alla gestione di tale rischio attraverso una valutazione dei rischi preventiva: nel caso del Covid-19 è l'**autorità pubblica** e non il datore di lavoro, che invece dovrà solamente adeguarsi a quanto statuito dalle fonti e dagli strumenti pubblicitari.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Di conseguenza, in caso di inosservanza delle misure pubbliche, rilevano soltanto le **sanzioni speciali** statuite dalla normativa emergenziale, e non l'art. 55 del Testo Unico SSL.
- Inoltre, ammettere che il rischio contagio ha natura professionale significa affermare che esso è un rischio conoscibile, prevedibile e dominabile, configurando allo stato attuale un'obbligazione impossibile.
- A riprova, l'**art. 2, lett. n)** identifica la prevenzione solamente in relazione ai rischi professionali e, pertanto, il rischio contagio esula dalle disposizioni prevenzionistiche. Infine, la normativa prevenzionistica ha rilievo penale e, pertanto, deve essere soggetta ad una interpretazione rigida.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- A sostegno di questa tesi verrebbe in rilievo l'art. 29 *bis* introdotto dalla l. 5 giugno 2020 n. 40 di conversione del D.L. 8 aprile 2020 n. 23, secondo cui i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel Protocollo condiviso e in quelli integrativi.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Aderendo invece all'orientamento meno restrittivo in tema di valutazione dei rischi, in base al quale si ritiene che per tutti i settori lavorativi il datore di lavoro debba aggiornare il DVR, potremmo ritenere applicabili le misure sanzionatorie previste, *ex art. 55 (Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente)* del d.lgs. n. 81/2008, per il datore di lavoro in violazione dell'obbligo di aggiornamento del DVR ai sensi del comma 3, articolo 29 (*Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi*) del d.lgs. n. 81/2008.
- Diversamente, con riferimento ai settori rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo X del d.lgs. n. 81/2008, troverebbe *de plano* applicazione il quadro sanzionatorio ivi previsto.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- In tal senso, è opportuno richiamare la Circolare del 2 maggio 2020 n. 29415 con la quale il Ministero dell'Interno ha fornito dei chiarimenti sulle misure di contenimento e gestione del contagio da Covid-19 adottate con il richiamato D.P.C.M. del 26 aprile 2020.
- Tale provvedimento ha precisato come l'art. 2. al comma 6, nel fare espressa menzione dei contenuti dei tre menzionati protocolli, abbia attribuito alle prescrizioni ivi previste la natura di misure di contenimento del contagio, con la conseguenza che la loro violazione comporti l'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dall'art. 4 del D.L. 25 marzo 2020, n. 19 (convertito dalla legge 22 maggio n. 35), costituito da sanzioni amministrative pecuniarie e accessorie, salvo che il fatto contestato costituisca reato.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- È stato tuttavia puntualizzato che la verifica dell'eventuale sussistenza degli estremi di un illecito penale dovrà fare riferimento al quadro normativo in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro delineato dal d.lgs. n. 81/2008.
- Fuori da tali ipotesi, potranno trovare applicazione le varie disposizioni contenute nell'art. 4 del D.L. 25 marzo 2020 n. 19 (convertito dalla legge 22 maggio 2020 n. 35) in ordine alle quali configura la possibilità per l'organo procedente, già all'atto dell'accertamento, di disporre la chiusura provvisoria dell'attività per una durata non superiore a 5 giorni.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Con riferimento invece ai DPI, il Legislatore, nel già richiamato articolo 16 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 (convertito con modifiche dalla legge 24 aprile 2020 n. 27), ha espressamente previsto che le mascherine chirurgiche debbano essere considerati DPI, ai sensi dell'articolo 74, comma 1 del d.lgs. n. 81/2008, per cui si devono ritenere applicabili le sanzioni previste dal Titolo III Titolo in materia di uso dei dispositivi di protezione individuale.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- In generale, poi, ove da tali inosservanze derivassero i più gravi reati di cui agli artt. 589 o 590 c.p. (rispettivamente, omicidio colposo e lesioni colpose), si potrebbero ritenere applicabili le sanzioni ivi previste. Resterebbero poi da valutarsi, in ogni caso, i più ampi scenari sanzionatori riconducibili alla violazione dell'obbligazione contrattuale ex art. 2087 c.c., oltre che quelli legati alle responsabilità “penale-amministrativa” conseguente alla violazione delle norme prevenzionistiche di cui al d.lgs. n. 231/2001.
- Responsabilità, quest'ultima da cui le imprese, le società e le associazioni (anche prive di personalità giuridica) potrebbero essere sollevate qualora adottassero ed efficacemente attuassero un modello di organizzazione e di gestione secondo i dettami e i criteri indicati dall'articolo 30 del d.lgs. n. 81/2008.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- La dottrina a sostegno di questa tesi meno restrittiva evidenzia che la connotazione fondamentale dei rischi oggetto di valutazione è la loro **prevedibilità** e il rischio-contagio è un rischio assodato e prevedibile, almeno a partire dalla dichiarazione dello stato di emergenza nazionale.
- Inoltre, è da considerarsi un **rischio professionale** non il rischio connaturato alla professione ma più generalmente il rischio cui il lavoratore è esposto durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. È proprio questo il tratto qualificante che ha identificato il passaggio dalla prevenzione oggettiva alla gestione del rischio.
- A riprova della necessità di aggiornare la valutazione dei rischi è il fatto che il Protocollo lascia **ampio spazio di manovra** al datore di lavoro, affinché possa meglio configurare il sistema prevenzionistico della propria azienda.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Secondo tale orientamento, i protocolli si configurano come strumenti negoziali volti ad integrare e meglio specificare l'obbligo ex art. 2087 c.c., il principio della MSTC e la onnicomprensiva disciplina prevenzionistica del TU.
- Essi infatti si rifanno alla *ratio* della prevenzione, che non è unicamente indirizzata alla tutela dei lavoratori in azienda, ma all'intera **popolazione** e all'**ambiente** esterno, come recita la definizione di 'prevenzione' ex art. 2, lett. n. TU.
- E infatti il protocollo non fa che riproporre, reindirizzandolo, il ruolo di ciascun attore della sicurezza, dai medici competenti agli stessi lavoratori.
- Pertanto, dal rischio contagio, che da generico ed esterno diventa endogeno, scaturisce l'**obbligo** di aggiornare la valutazione dei rischi, anche alla luce della lettura delle disposizioni prevenzionistiche: l'art. 28 parla di 'tutti i rischi', l'art. 29 impone l'aggiornamento in caso di modifiche organizzative.

Nota n. 89 del 13 marzo 2020 dell'INL - chiarimenti in merito agli adempimenti datoriali in materia di salute e sicurezza riconducibili all'emergenza coronavirus, soffermandosi in particolare sull'obbligo di valutazione dei rischi:

- *“In ragione di quanto esposto e del pilastro e del pilastro normativo come norma di chiusura del sistema prevenzionistico di cui all'art. 2087 c.c. è consigliabile formalizzare l'azione del datore di lavoro con atti che diano conto dell'attenzione posta al problema in termini di misure, comunque adottate ed adottabili dal punto di vista tecnico, organizzativo e procedurale, nonché dei DPI ritenuti necessari, in attuazione delle indicazioni nazionali, regionali e locali delle istituzioni a ciò preposte. Per la tracciabilità delle azioni così messe in campo è opportuno che dette misure, pur non originando dalla classica valutazione del rischio tipica del datore di lavoro, vengano raccolte per costituire un'appendice del DVR a dimostrazione di aver agito al meglio, anche al di là dei precetti specifici del d.lgs. n. 81/2008”.*

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Nello scenario pandemico, parallelamente alla questione dell'aggiornamento del DVR e alla relativa responsabilità datoriale, ad essere sollecitato è stato il dibattito circa il pericolo di un ampliamento della sfera di responsabilità datoriale, tanto in sede civile quanto in sede penale, a seguito dell'equiparazione della infezione da COVID-19, contratta in occasione di lavoro o *in itinere*, ad infortunio sul lavoro con causa virulenta, introdotta dall'art. 42, co. 2, del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 (c.d. Cura Italia), convertito con modificazioni dalla l.24 aprile n. 27.
- Equiparazione cui consegue la possibile applicazione del regime giuridico per il riconoscimento delle tutele INAIL di cui al D.P.R. n. 1124/1965, a favore del lavoratore colpito dall'infezione o dei suoi familiari in caso di decesso del lavoratore stesso.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- L'articolo 42 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 non ha introdotto nel nostro ordinamento alcuna nuova fattispecie di reato a carico degli imprenditori, a seguito della inosservanza delle norme antinfortunistiche.
- L'introduzione normativa della mera possibilità di riconoscere, in sede INAIL e al ricorrere di tutti gli elementi formali e sostanziali richiesti di non facile dimostrazione, le tutele assicurative e indennitarie all'uopo previste, non abbia determinato alcuna modifica delle norme penali vigenti, né quelle codicistiche né tantomeno quelle dettate dal micro-sistema sanzionatorio del Testo Unico di SSL.
- La previsione ha più semplicemente esteso l'ambito di erogazione dell'indennizzo INAIL, non potendosi pertanto confondere i presupposti per l'erogazione di detto indennizzo con quelli per la responsabilità del datore di lavoro

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- L'INAIL nella circolare n. 22 del 20 maggio 2020, ha chiarito che il riconoscimento del diritto alle prestazioni erogate dall'Istituto non può assumere rilievo per sostenere l'accusa in sede penale, essendo la responsabilità del datore di lavoro ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei Protocolli delle Parti sociali e nelle linee-guida governative e regionali.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Non si possono confondere i presupposti per l'erogazione di un indennizzo INAIL con quelli per la responsabilità penale e civile, che devono essere rigorosamente accertate con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative.
- Peraltro, come previsto dall'art. 42 del D.L. Cura Italia, gli eventi infortunistici da COVID-19 non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico, non gravando dunque sull'aumento del premio assicurativo a carico dei datori di lavoro pubblici e privati.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- L'art. 42 del D.L. Cura Italia **non ha**:
 - ampliato l'ambito della responsabilità penale del datore di lavoro
 - introdotto alcuna forma di responsabilità oggettiva datoriale per infortunio da COVID-19
 - introdotto alcuna nuova fattispecie di reato.

- L'introduzione di una fattispecie criminosa può essere realizzata mediante una previsione normativa esplicita ed inequivocabile, in base al principio, assistito da garanzie costituzionali, del *nullum crimen sine previa lege*.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- In relazione al paventato timore di una responsabilità datoriale oggettiva, è opportuno sottolineare come lo stesso non trovi fondamento, nella misura in cui la sussistenza della responsabilità penale datoriale, in materia di tutela della SSL ed inosservanza della disciplina antinfortunistica, è sempre subordinata alla celebrazione di un processo all'esito del quale si dimostri la sussistenza di almeno quattro presupposti congiuntamente necessari:
 - che il lavoratore riesca a dimostrare la correlazione dell'evento lesivo con lo svolgimento della attività lavorativa, prova di fatto molto difficile da fornire in relazione all'infortunio da COVID-19, oltre ogni ragionevole dubbio;
 - che il datore di lavoro non riesca a fornire prova di aver fatto tutto quanto necessario in termini di misure prevenzionistiche per evitare il verificarsi dell'evento lesivo;

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- ❑ che sussista correlazione causale diretta – nesso di causalità – tra il comportamento omissivo del datore di lavoro e il verificarsi dell'evento lesivo;
- ❑ che l'omissione del datore di lavoro sia imputabile almeno ad una colpa dello stesso, intendendosi per colpa quell'elemento psicologico per il quale il datore di lavoro, pur prefigurandosi mentalmente che la sua omissione potesse determinare le lesioni o la morte del lavoratore, non abbia proceduto ad adottare idonee cautele atte ad evitare il verificarsi dell'evento, ritenendolo improbabile o sottovalutandone la possibilità di accadimento.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Un'altra riflessione deve essere fatta in relazione all'azione di regresso da parte dell'INAIL che, come precisato dallo stesso Istituto nella già menzionata circolare n. 22/2020, per essere esercitata nei confronti dei soggetti ritenuti civilmente responsabili è necessario che il fatto costituisca un reato perseguibile d'ufficio. Ne consegue che, in sede penale o civile, l'attivazione dell'azione di regresso non possa basarsi sul semplice riconoscimento dell'infezione da SarsCov-2

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- L'Istituto, al riguardo - oltre a ricordare che l'attivazione dell'azione di regresso presuppone anche l'imputabilità a titolo, quantomeno, di colpa, della condotta causativa del danno - ha altresì opportunamente richiamato la sentenza della Corte di Cassazione a SS.UU. n. 30328 del 10 luglio 2002, nella quale è stato affermato che: *“nel reato colposo omissivo improprio, quale è quello ipotizzabile nella fattispecie, il rapporto di causalità tra omissione ed evento non può ritenersi sussistente sulla base del solo coefficiente di probabilità statistica, ma deve essere verificato alla stregua di un giudizio di alta probabilità logica, sicché esso è configurabile solo se si accerti che, ipotizzandosi come avvenuta l'azione che sarebbe stata doverosa ed esclusa l'interferenza di decorsi causali alternativi, l'evento, con elevato grado di credibilità razionale, non avrebbe avuto luogo...”*.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Il paventato ampliamento della responsabilità penale del datore di lavoro per inosservanza delle norme antinfortunistiche, pare prive di fondamento in punto di diritto.
- A delineare il perimetro della responsabilità datoriale in caso di contagio da COVID-19 è stato il Legislatore attraverso un intervento normativo chiarificatore.
- Precisamente, con la legge del 5 giugno 2020 n. 40 di conversione, con modifiche, del D.L. 8 aprile 2020 n. 23 (c.d. decreto Liquidità) è stato previsto l'inserimento **dell'articolo 29 bis**, riguardante gli obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da Covid-19.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Nel dettaglio, il Legislatore al comma 1 dell'articolo 29-*bis* ha previsto, ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, che i datori di lavoro pubblici e privati adempiano all'obbligo di cui all'articolo 2087 c.c. mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri Protocolli e Linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del D.L. n. 33/2020, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste.
- È stato altresì precisato che, qualora non trovino applicazione le richiamate prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- La disposizione, pur non integrando una vera e propria ipotesi di “scudo penale” per il datore di lavoro, costituisce - con tutti i suoi limiti e le problematiche interpretative che ha suscitato - un primo tentativo di mitigazione *ex ante* della responsabilità personale datoriale.

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- L'esperienza del Covid-19 ha insegnato che il dialogo sociale può contribuire in modo pervasivo alla tutela della sicurezza dei lavoratori durante un'emergenza sanitaria.
- Nonostante sia inusuale, l'impiego del Protocollo condiviso, frutto di una contrattazione tripartita, e di quelli integrativi è stato sostenuto dalla dottrina e dalle istituzioni internazionali, perché funzionale a fronteggiare l'emergenza in modo partecipato, condiviso e attento alle peculiari esigenze settoriali.
- **L'importanza dei protocolli, soprattutto di quelli a livello aziendale, impatta anche sul tema della responsabilità datoriale.**

Posizione di garanzia e responsabilità del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza pandemica

- Le intese aziendali, infatti, stabilendo procedure e controlli partecipati potranno dimostrare l'adempimento dell'obbligo di sicurezza, **stabilendo la linea di demarcazione tra responsabilità e non responsabilità datoriale.**