



La tutela della salute e della sicurezza nella contrattazione collettiva dell'emergenza

di Roberta Rainone*

SOMMARIO: 1. Premesse. – 2. Il Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020. – 2.1. Efficacia soggettiva dei Protocolli. – 2.2. Esaustività delle misure di protezione e prevenzione del Protocollo Condiviso. – 3. I Protocolli aziendali. – 4. Qualche breve cenno alle misure di sicurezza espressamente indicate nel Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020.

1. Premesse

Nella c.d. Fase 2 dell'emergenza epidemiologica da Coronavirus, l'Esecutivo ha assegnato alla contrattazione collettiva un ruolo preminente nella definizione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro¹.

In particolare, la funzione di individuazione delle linee guida condivise, volte ad agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, è stata assegnata ai Protocolli Condivisi, prima del 14 marzo e, successivamente, del 24 aprile.

Quest'ultimo, infatti, è andato ad integrare l'originario Protocollo del 14 marzo, stipulato in attuazione della misura espressamente prescritta dal n. 9, del comma 1, dell'art. 1 del d.P.C.M. dell'11 marzo 2020, nel quale si leggeva che devono essere favorite “*intese tra organizzazioni datoriali e sindacali*”².

La circostanza che sia stata demandata ad un atto amministrativo l'attuazione delle misure di contenimento della diffusione del virus Covid-19, pur con qualche

* Roberta Rainone è dottoranda di ricerca alla Sapienza Università di Roma. roberta.rainone@uniroma1.it

¹ Vd. in particolare, d.P.C.M. del 22 marzo 2020; d.l. 25 marzo 2020, n. 19, convertito con modificazioni dalla l. 22 maggio 2020, n. 35; d.P.C.M. del 26 aprile 2020; d.P.C.M. del 17 maggio 2020; d.l. del 19 maggio 2020, n. 34; d.P.C.M. dell'11 giugno 2020.

² Cfr. n. 7, lett. d), del d.P.C.M. dell'11 marzo 2020, il quale prescrive che “*in ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che: (...) d) assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale*”, nonché n. 9, del d.P.C.M. dell'11 marzo 2020, in virtù del quale “*si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali*”.

perplexità in ordine alla tecnica legislativa che è stata adottata³, trova il proprio originario fondamento nel d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, convertito con modificazioni dalla l. 5 marzo 2020, n. 13 e, in parte, abrogato dal successivo d.l. 25 marzo 2020, n. 19⁴.

Ebbene, nei più “recenti” decreti legge, n. 19/2020 e n. 34/2020, adottati, anche a fronte delle numerose critiche che sono state mosse all'Esecutivo, mediante una tecnica legislativa in parte diversa – dal momento che negli stessi atti aventi forza di legge sono elencate le misure volte a contenere e contrastare i rischi sanitari derivanti dalla diffusione del virus COVID-19, nonostante ne sia demandata l'attuazione ad atti amministrativi⁵ – sono plurimi i richiami operati ai Protocolli di sicurezza anti-contagio⁶.

2. Il Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020

Passando all'esame del Protocollo Condiviso del 24 aprile, stipulato dalle parti sociali sulla base dei successivi provvedimenti adottati dall'Esecutivo e, in particolare, del d.P.C.M. del 22 marzo, già dalle premesse emergono alcuni interessanti spunti di riflessione.

Primo tra tutti, l'obiettivo di bilanciamento tra la libertà di iniziativa economica privata, di cui all'art. 41 della Costituzione, e il diritto alla salute, enucleato dall'art. 32 della Costituzione quale diritto fondamentale dell'individuo nonché interesse della collettività⁷.

Bilanciamento che viene realizzato mediante la previsione della possibilità riconosciuta all'azienda di proseguire l'attività produttiva, ma solo in presenza di

³ Sul punto si rinvia a P. PASCUCCI, *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 “Diritto e Sicurezza sul Lavoro”, 2020, 1, I.

⁴ Vd. art. 1, comma 2, del d.l. n. 6/2020, rubricato “Misure urgenti per evitare la diffusione del COVID-19”.

⁵ Sul punto l'originario art. 2 del d.l. n. 19/2020 prescriveva che “*le misure di cui all'articolo 1 sono adottate con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della salute, sentiti il Ministro dell'interno, il Ministro della difesa, il Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri ministri competenti per materia, nonché i presidenti delle regioni interessate, nel caso in cui riguardino esclusivamente una regione o alcune specifiche regioni, ovvero il Presidente della Conferenza delle regioni e delle province autonome, nel caso in cui riguardino l'intero territorio nazionale. I decreti di cui al presente comma possono essere altresì adottati su proposta dei presidenti delle regioni interessate, nel caso in cui riguardino esclusivamente una regione o alcune specifiche regioni, ovvero del Presidente della Conferenza delle regioni e delle province autonome, nel caso in cui riguardino l'intero territorio nazionale, sentiti il Ministro della salute, il Ministro dell'interno, il Ministro della difesa, il Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri ministri competenti per materia. Per i profili tecnico-scientifici e le valutazioni di adeguatezza e proporzionalità, i provvedimenti di cui al presente comma sono adottati sentito, di norma, il Comitato tecnico scientifico di cui all'ordinanza del Capo del dipartimento della Protezione civile 3 febbraio 2020, n. 630*”.

⁶ Si rinvia, in particolare, al d.P.C.M. del 26 aprile 2020; al d.P.C.M. del 17 maggio 2020; al d.l. del 19 maggio 2020, n. 34; nonché al d.P.C.M. dell'11 giugno 2020.

⁷ Si rinvia a D. MEZZACAPO, *Misure in tema di distanziamento sociale, dispositivi di protezione individuale e sanificazione dei locali aziendali nell'emergenza Covid-19. Inadempimento datoriale e rifiuto di eseguire la prestazione*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, 2020, p. 87.

condizioni che siano idonee a garantire al lavoratore adeguati livelli di protezione. Tanto che, l'attività produttiva potrà essere sospesa ogni qualvolta non dovessero essere assicurati ai lavoratori adeguati livelli di protezione, anche in virtù della mancata attuazione delle misure indicate all'interno del Protocollo, con la conseguenza che si potrà avviare nuovamente il ciclo produttivo solo nel momento in cui saranno ripristinate le condizioni di sicurezza⁸.

In secondo luogo, in continuità con quanto già dichiarato nel precedente Protocollo del 14 marzo, viene, sin dalle premesse, evidenziata la natura del rischio biologico da coronavirus, quale rischio generico e non quale rischio specifico professionale⁹ che, pertanto, investe il lavoratore sia in quanto tale, sia nella sua dimensione più ampia di persona, di soggetto dotato di plurime relazioni interpersonali¹⁰.

Anzi, l'organizzazione del datore di lavoro, che proprio in virtù di tale definizione non può essere considerata come la causa del rischio biologico da coronavirus, diviene un mezzo di diffusione del virus Covid-19, con tutte le conseguenze logiche che ne derivano in ordine alla necessità o meno, da parte del datore di lavoro, di aggiornare la valutazione dei rischi¹¹.

In terzo luogo, quale diretta conseguenza del riconoscimento della natura di rischio generico del rischio biologico da Covid-19, il Protocollo viene individuato quale strumento attraverso cui adottare regole uguali per tutta la popolazione, in quanto contenitore di misure che seguono e attuano le prescrizioni adottate dal legislatore nonché le indicazioni dell'autorità sanitaria¹².

⁸ In materia di regime sanzionatorio, vd. *ex multis* P. PASCUCCI, *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività*, in "Giustizia civile.com", 17 marzo 2020 nonché G. Natullo, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 413/2020".

⁹ Sul punto, vd. P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro*, cit.; P. PASCUCCI, *Sistema di prevenzione aziendale*, cit. In senso difforme si rinvia a R. GUARINIELLO, *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, Milano, Wolters Kluwer Italia, 2020. Infatti, secondo la ricostruzione operata dal suddetto Autore il rischio da coronavirus rappresenta un rischio specifico professionale. In una posizione mediana si pone, invece, P. TULLINI, Webinar "*Covid 19 e salute nei luoghi di lavoro, Effetti responsabilità e Tutela dei Lavoratori*", 7 aprile 2020, che riconduce il rischio da coronavirus nel novero dei cd. rischi generici aggravati.

¹⁰ La qualificazione del rischio da Covid-19 quale rischio generico non riguarda tutte le attività che sono prestate all'interno di Aziende sanitarie, Aziende ospedaliere. Infatti, in questi contesti il rischio da Sars-Cov-2 costituisce un rischio specifico professionale. Sul punto vd. Protocollo del 25 marzo 2020 per la prevenzione e sicurezza dei lavoratori della Sanità, dei servizi Socio – Sanitari e Socio - Assistenziali in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19.

¹¹ Sul dibattito in materia di obbligatorietà di un aggiornamento della Documento di Valutazione dei Rischi si rinvia a A. MARESCA, *Relazione, Webinar COVID-19*, Commissione di Certificazione, Università degli Studi Roma Tre, in <https://certificazioneroma3.it/>, 11 marzo 2020, P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro*, cit. e G. Natullo, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, cit.

¹² Cfr. A. PILEGGI, *Una riflessione sul diritto del lavoro alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, cit. Per un'analisi circa l'innovativa funzione attribuita alla contrattazione collettiva, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, vd. L. ANGELINI, *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2020, 1, I.

Ebbene, tale riconoscimento, nonché il riferimento alle prescrizioni adottate dal legislatore e dall'autorità sanitaria, aprono a ulteriori problematiche di carattere tecnico e teorico.

2.1. *Efficacia soggettiva dei Protocolli*

In dettaglio, la prima questione riguarda l'efficacia generalizzata del Protocollo, funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di contrasto e contenimento alla diffusione del coronavirus¹³. In effetti, sebbene il Protocollo rappresenti un tipico prodotto dell'autonomia negoziale e, dunque, in quanto tale, soggetto alla disciplina dettata dal codice civile per i contratti in generale ed efficace, in linea generale, esclusivamente nei confronti degli iscritti alle organizzazioni stipulanti¹⁴, non può non essere evidenziata la sua forza normativa, poiché volto alla tutela di un interesse che è tipicamente pubblico e che trascende quello individuale.

In effetti, i dubbi che inizialmente avevano scosso gli animi e che, in particolare, traevano origine dal tenore letterale dell'art. 1 del d.P.C.M. 11 marzo 2020, nel quale si “raccomandava”¹⁵ l'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, sono stati superati mediante i plurimi richiami operati dalla normativa emergenziale ai Protocolli Condivisi¹⁶, nonché dalla circostanza che l'attuazione del Protocollo viene favorita anche dallo stesso Esecutivo.

Probabilmente, una tale scelta di politica legislativa affonda le sue radici nella necessità che si formi il massimo consenso e che si dia massima attuazione alle misure previste dai Protocolli, da parte dei consociati tutti, rimettendo, dunque, la definizione delle linee guida all'autonomia collettiva¹⁷.

Inoltre, il Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020, analogamente al suo “predecessore”, in quanto “recipiente” delle misure di contenimento e contrasto alla diffusione del virus Covid-19 – la cui mancata attuazione è espressamente sanzionata dall'apparato disciplinato dalla stessa normativa emergenziale¹⁸ – può essere ricondotto nell'alveo dei contratti collettivi gestionali¹⁹, dal momento che è

¹³ Vd. P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro*, cit.

¹⁴ *Ex multis* vd. G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci Editore, 2014.

¹⁵ Per una più ampia analisi sulle previsioni di cui al d.l. n. 6/2020 si rinvia a P. PASCUCCI, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra “raccomandazioni” e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2019, 2, I.

¹⁶ Vd. d.P.C.M. del 26 aprile 2020; al d.P.C.M. del 17 maggio 2020; al d.l. del 19 maggio 2020, n. 34; nonché al d.P.C.M. dell'11 giugno 2020.

¹⁷ Cfr. P. PASCUCCI, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra “raccomandazioni” e protocolli*, cit.

¹⁸ Sul dibattito in ordine all'efficacia deterrente e al rispetto del principio di tassatività delle sanzioni prescritte dalla normativa emergenziale, si vd. P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro*, cit.

¹⁹ Si rinvia a C. ZOLI, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole*, in M. PERSIANI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2011, p. 493 ss.

volto a proceduralizzare l'esercizio del potere datoriale e, in particolare, l'adempimento dell'obbligo di sicurezza *ex art. 2087 c.c.*

Infatti, la peculiarità degli accordi gestionali risiede proprio nella loro capacità di incidere, non direttamente sul rapporto di lavoro, ma sulle modalità attraverso le quali vengono esercitati i poteri datoriali²⁰, con la diretta conseguenza che questi contratti spiegano i loro effetti *erga omnes*.

Suddetta ricostruzione, dunque, consente di *bypassare* le questioni attinenti all'efficacia soggettiva dei Protocolli dal momento che, al fine di realizzare il preminente obiettivo del bilanciamento tra il diritto alla salute e la libertà di iniziativa economica privata, questi accordi collettivi gestionali proceduralizzano gli atti di esercizio del potere datoriale e sono applicabili alla generalità dei lavoratori²¹.

Inoltre, secondo la stessa giurisprudenza costituzionale²², gli accordi gestionali, tra i quali vanno ricompresi i Protocolli anti-contagio, non appartengono alla *species* contratto normativo a cui trova applicazione l'art. 39 della Cost.²³ e, pertanto, sono sottratti alle questioni relative al vaglio di legittimità costituzionale per la violazione dell'art. 39 Cost., comma 2 ss.

2.2. Esaustività delle misure di protezione e prevenzione del Protocollo Condiviso

La seconda questione, dal carattere più spiccatamente pratico, concerne l'eshaustività delle misure contenute nel Protocollo, al fine dell'esatto adempimento dell'obbligo di sicurezza da parte del datore di lavoro, con tutte le conseguenze che ne derivano in termini di responsabilità civile e penale²⁴. Infatti, non può dubitarsi che, anche se il rischio biologico da Covid-19, è qualificato dagli stessi Protocolli Condivisi quale rischio generico, l'organizzazione del datore di lavoro diviene non la causa genetica del rischio, bensì un luogo all'interno del quale questo rischio può concretizzarsi²⁵.

Pertanto, prendendo le mosse dal dato letterale dell'art. 2087 c.c., il quale rinvia espressamente ai requisiti della particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, nonché dalla sua più stringente interpretazione riassumibile nel principio della «massima sicurezza tecnologicamente possibile»²⁶, deve porsi in evidenza che

²⁰ Cfr. G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, cit.

²¹ Cfr. G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, cit.

²² Vd. Corte cost., 18 ottobre 1996, n. 344, in "DeJure".

²³ La giurisprudenza di legittimità ha escluso gli accordi gestionali dall'ambito di applicazione dell'art. 39 della Costituzione. In particolare, si rinvia a Cass. civ., sez. lavoro, 11 luglio 2008, n. 19275, in "Il Foro italiano", 2010, 2, I, c. 623 ss.

²⁴ Per una più ampia analisi, si rinvia a L. ROCCHI, *Art. 2087 c.c.: principio della massima sicurezza esigibile e rischio da contagio*, in questa Rivista.

²⁵ Cfr. P. PASCUCI, Webinar "COVID-19, dialogo sociale e specifiche misure di sicurezza", Gruppo Frecciarossa, 15 maggio 2020.

²⁶ Sul tema vd. G. Natullo, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente)*

le misure indicate all'interno del Protocollo Condiviso rappresentino, ad oggi, l'approdo della scienza nel contrasto alla diffusione del coronavirus²⁷.

Ebbene, sulla base della suddetta stringente interpretazione dell'art. 2087 c.c. al datore di lavoro non può essere chiesto, in un contesto emergenziale e del tutto eccezionale quale quello attuale – caratterizzato dalla contrapposizione di plurime e contrastanti teorie medico-scientifiche – un *quid pluris* rispetto all'adozione di tutte le misure espressamente dettate dall'autorità pubblica, concertate con le parti sociali, e ricomprese all'interno dei Protocolli²⁸.

Anche detta ricostruzione consente, allora, di riconoscere potestà normativa ai Protocolli di sicurezza anti-contagio, essendo negli stessi, come già chiarito, delineate le misure di sicurezza emanate dall'autorità pubblica sulla base degli studi condotti e dei risultati raggiunti.

Infine, lo stesso Protocollo Condiviso, sia nella sua versione originaria che in quella integrata, chiarisce che nello stesso sono contenute linee guida condivise, volte ad agevolare l'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio da parte delle singole imprese, previo confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro e, per le piccole imprese, con le rappresentanze territoriali²⁹.

3. I Protocolli aziendali

Per quel che concerne i suddetti Protocolli di sicurezza aziendali³⁰, viene in rilievo ancora una volta la questione dell'efficacia di detti atti di autonomia negoziale, resa ancora più complessa dalla circostanza che trattasi di contratti collettivi stipulati in assenza della partecipazione del Governo. Al pari dei Protocolli condivisi, però, la funzione dei Protocolli aziendali è quella di contenere e contrastare, all'interno dei luoghi di lavoro, la diffusione del Covid-19.

applicata?, in "I Working papers di Olympus", n. 39/2014; G. NATULLO, *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in M. RUSCIANO e G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro. Commentario di Diritto del lavoro*, diretto da F. CARINCI, vol. VIII, Torino, Utet Giuridica, 2007; R. GUARINIELLO, *Obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2001, 4, p. 529 ss.

²⁷ Una conferma in tal senso può essere rinvenuta nella Circolare INAIL n. 22 del 20 maggio 2020 nella quale si legge, partendo dal presupposto che l'art. 2087 c.c. non configura ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, che "la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del decreto legge 16 maggio 2020, n. 33".

²⁸ Vd. P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro*, cit.

²⁹ Cfr. Premesse del Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020.

³⁰ Si vedano, *ex multis*, il Protocollo Covid-19 stipulato da Gucci e RSU/Filtem-Cgil, Femca-Cisl, Confintesa, RLS; il Protocollo recante le misure per il contenimento del virus Covid-19 Sottoscritto il 28/4/2020, tra TIM S.p.A., anche in rappresentanza delle società del Gruppo, e le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecom; il Protocollo condiviso del 28 aprile 2020 per le misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario siglato tra Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub.

Pertanto, a questi atti negoziali, potrebbe essere riconosciuta una potestà normativa, al pari dei Protocolli Condivisi, qualora ne ricalchino i contenuti³¹.

Inoltre, parimenti ai Protocolli Condivisi, i Protocolli di sicurezza aziendali - incidendo in linea generale sui poteri datoriali e, in particolare, sull'adempimento dell'obbligazione di sicurezza *ex art. 2087 c.c.*, - possono essere qualificati quali contratti gestionali, con tutte le conseguenze, in precedenza delineate, in termini di efficacia soggettiva.

4. Qualche breve cenno alle misure di sicurezza espressamente indicate nel Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020

Passando ad una breve analisi delle misure indicate nel Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020, anzi, più precisamente, delle linee guida condivise in esso indicate, si può operare una distinzione tra misure che possono essere applicate all'interno dei differenti contesti aziendali, senza alcuna valutazione circa l'effettiva organizzazione dell'impresa e misure che, invece, per loro natura devono essere adattate alla differente organizzazione dell'impresa.

Tra le prime rientrano di certo quelle relative alle precauzioni igieniche personali (dunque, la messa a disposizione di detergenti per le mani, che devono essere accessibili, anche attraverso specifici *dispenser*, a tutti i lavoratori), nonché quelle relative all'adozione dei dispositivi di protezione individuale (più comunemente guanti e mascherine, o ancora, occhiali, cuffie) che devono essere conformi alle previsioni delle autorità scientifiche e sanitarie, sebbene, in realtà, la verifica dell'idoneità dei DPI deve essere attuata tenendo in considerazione la differente organizzazione datoriale.

Tra le seconde, invece, possono essere ricomprese le misure che attengono alla gestione degli spazi comuni, nonché all'organizzazione aziendale e, in particolare, alla turnazione, alle trasferte e all'impiego dello *smart working*³² che, anche nelle premesse del Protocollo Condiviso, viene individuato quale primario strumento di contrasto e contenimento della diffusione del coronavirus, nelle realtà aziendali nelle quali può essere praticato, e alle modalità di ingresso in azienda³³.

In merito a questa ultima misura, il Protocollo del 24 aprile ha integrato le previsioni del Protocollo del 14 marzo, prestando particolare attenzione al rispetto della disciplina vigente in materia di *privacy*, sia per quel che concerne la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea – dal momento che questa costituisce un trattamento dei dati personali – sia in merito alla richiesta di rilascio di

³¹ Si rinvia a P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro*, cit.

³² Per una analisi più approfondita sul tema, si rinvia a A. MARESCA, *Relazione*, cit.; S. CAIROLI, *L'incentivo del lavoro agile nelle misure emergenziali di contrasto al COVID-19: prime osservazioni*, in "Giustizia civile.com", 3/2020; nonché a A. GIULIANI, *Il lavoro agile: contemperamento tra tutela della salute ed esigenze lavorative*, in questa Rivista.

³³ Cfr. M.T. CARINCI, *Back to work al tempo del Coronavirus e obbligo di sicurezza del datore di lavoro. I test sierologici rapidi*, in "Working Paper ADAPT", n. 3, 2020.

dichiarazioni nelle quali viene attestata la non provenienza da zone a rischio epidemiologico nonché l'assenza di contatti (nei 14 giorni precedenti) con soggetti successivamente risultati positivi al Covid-19, dovendo, anche queste dichiarazioni, essere trattate nel rispetto della disciplina sul trattamento dei dati personali³⁴.

Ultimo elemento di particolare interesse è rinvenibile nel Punto 13 del Protocollo Condiviso, nel quale viene prevista, all'interno delle singole aziende, l'istituzione di un Comitato le cui funzioni sono quelle di provvedere all'applicazione delle misure dei protocolli anti-contagio ed al loro adattamento all'interno delle singole realtà aziendali, nonché di verificare l'applicazione di suddette regole, con la partecipazione delle RSA e del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza³⁵.

Con l'ulteriore precisazione che, in caso di mancata costituzioni di comitati aziendali, dovrà essere istituito un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento dei RLST di cui all'articolo 47, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008³⁶.

Abstract

Il presente contributo prende in esame il preminente ruolo che l'Esecutivo ha assegnato alla contrattazione collettiva nella definizione delle più adeguate misure di contrasto e contenimento alla diffusione del virus Sars-CoV-2 negli ambienti di lavoro. In particolare, oggetto di analisi è il Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020, tanto per quel che concerne la sua portata normativa ed efficacia soggettiva, quanto in relazione alle speciali linee guida nello stesso delineate.

The present essay analyses the prominent role that the Government has assigned to the collective bargaining, with the aim to define Common regulatory Protocol for measures to combat and contain the spread of the Sars-CoV-2 virus in the workplace. In particular, the topic of the analysis is the Common regulatory Protocol (24th April 2020) regarding both, the regulatory scope and subjective efficacy, as well as in relation to special guidelines which are described in.

Parole chiave

Covid-19, contrattazione collettiva, Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020, efficacia soggettiva, misure di sicurezza anticontagio

³⁴ Vd. Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020, in cui si suggerisce di adottare alcuni accorgimenti, tra cui, a titolo esemplificativo, la rilevazione della temperatura senza la registrazione del dato; il fornire ai lavoratori e a coloro che, a qualsiasi titolo, accedono nei locali aziendali l'informativa sul trattamento dei dati personali, anche con semplice comunicazione verbale.

³⁵ Sul tema si rinvia a A. DELOGU, Intervento, Webinar "Lo Statuto del presente: modernità e futuro della legge n. 300 del 1970", il quale, prendendo le mosse dalla previsione di cui al Punto n. 13 del Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020 nonché dal ruolo attribuito alle rappresentanze sindacali, parla di vero e proprio modello cogestionale. Vd. anche C. FRASCHERI, *Il Comitato previsto dal Protocollo condiviso del 14 marzo, integrato 24 aprile. Dalla Fase 1... al futuro*, in "Working Paper ADAPT", n. 10, 2020.

³⁶ Art. 47, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 "Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48".

Keywords

Covid-19, collective bargain, Common regulatory Protocol of 24th April, 2020, subjective efficacy, anti-contagion safety measures