



## L'art. 2087 c.c. e il valore del protocollo sindacato-azienda nella definizione del perimetro della responsabilità datoriale

di Eugenio Erario Boccafurni\*

SOMMARIO:1. Il cd. “scudo” per la responsabilità civile datoriale in caso di contagio da Covid-19: Part. 29-bis aggiunto in sede di conversione del d.l. Liquidità. – 2. L'adozione di un efficace modello organizzativo aziendale e il rapporto con il protocollo condiviso nazionale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. *Il cd. “scudo” per la responsabilità civile datoriale in caso di contagio da Covid-19: l'art. 29-bis aggiunto al d.l. Liquidità in sede di conversione*

Prima di interrogarsi circa il valore da riconoscersi al protocollo sindacato-azienda, occorre necessariamente prender le mosse dall'esame del cd. “scudo”<sup>1</sup> per la responsabilità datoriale, introdotto dalla l. n. 40 del 2020 aggiunto in sede di conversione al d.l. Liquidità<sup>2</sup>.

Preliminarmente, si consideri che tale norma è stata emanata nonostante i diversi interventi dell'Inail volti a “rassicurare” le imprese sul tema in vista della riapertura generale *post lockdown*.

L'Istituto nazionale ha, infatti, prontamente e correttamente richiamato l'attenzione su principi cardine del nostro ordinamento: vi sarà responsabilità civile o penale del datore di lavoro solo se sarà provato il dolo o la colpa dello stesso nel mancato rispetto dei protocolli sulla sicurezza.

A tal proposito, dall'equiparazione tra causa violenta e causa virulenta nelle malattie professionali da Covid-19<sup>3</sup>, ai fini dell'accesso al relativo trattamento

---

\* Eugenio Erario Boccafurni è Avvocato e Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro – Università di Roma La Sapienza. [Eugenio.erarioboccafurni@uniroma1.it](mailto:Eugenio.erarioboccafurni@uniroma1.it)

<sup>1</sup> Come icasticamente è stato definito dai più, si veda, tra i molti, R. PESSI, “*lo scudo per le aziende utile a ripartire*”, in <https://open.luiss.it/2020/05/19/lo-scudo-per-le-imprese-utile-a-ripartire/>.

<sup>2</sup> Conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 8 aprile 2020, n. 23, recante  *misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali*.

<sup>3</sup> A tal proposito, l'articolo 42, comma 2, del d.l. Cura Italia ha stabilito che, nei casi accertati di infezione da coronavirus, in “occasione di lavoro”, l'evento morboso ed il conseguente periodo di quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria devono essere trattati al

economico, “non discende automaticamente la responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro”<sup>4</sup>.

Ed, anzi, ancor più puntualmente, l’Inail si è spinta finanche ad affermare che la responsabilità datoriale sia ipotizzabile “solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche” che nel caso di specie “non possono che rinvenirsi nei protocolli e nelle linee guida governative e regionali di cui all’art. 1, comma 14, del d.l. n. 33 del 2000”<sup>5</sup>.

Senonché, a fronte del reiterarsi di tali atti amministrativi, il legislatore ha voluto comunque intervenire giacché, come ci ricorda l’univoca giurisprudenza sul punto, le circolari, le note e i pareri delle pubbliche amministrazioni, ancorché autorevoli e ben argomentate, non sono fonti del diritto e quindi non vincolano né il giudice né il cittadino<sup>6</sup>.

In altri termini, la positivizzazione di uno “scudo” per le imprese si è resa necessaria in ragione della natura dell’art. 2087 c.c. quale norma “elastica”<sup>7</sup> e a schema aperto<sup>8</sup> e, dunque, per il concreto rischio che anche il rispetto pedissequo

pari di un infortunio sul lavoro. Inoltre, l’Inail, con la circolare n. 3 aprile 2020, richiamando principi consolidati da tempo nel suo agire, ha chiarito che le affezioni morbose da Coronavirus avvenute “in occasione di lavoro” sono riconducibili all’infortunio sul lavoro e non alla malattia professionale. Invero, ciò accade per tutte le infezioni da agenti biologici se contratte in occasione di lavoro anche nella situazione eccezionale di pandemia causata da un diffuso rischio di contagio in tutta la popolazione. Non da ultimo anche la giurisprudenza, risalente ed univoca, ritiene che l’azione di fattori microbici o virali sia da considerarsi “causa violenta”, per cui l’evento viene protetto dall’Inail come infortunio sul lavoro (è la cd. “malattia-infortunio”): Cass. civ., sez. lavoro, 3 novembre 1982, n. 5764, Cass. civ., sez. lavoro, 19 luglio 1991, n. 8058 e Cass. civ., sez. lavoro, 13 marzo 1992, n. 3090, tutte in “De Jure.it”. Cfr., nello stesso senso, successivamente, Cass. civ., sez. lavoro, 11 novembre 2014, n. 23990, in *Olympus.uniurb.it*; Cass. civ., sez. lavoro, 28 ottobre 2004, n. 20941, “De Jure.it”; Cass. civ., sez. lavoro, 1° giugno 2000 n. 7306, in “De Jure.it”. Per un’analisi più approfondita della tematica, sia concesso un rimando a E. ERARIO BOCCAFURNI e M. FATIGATO, *Covid-19 e infortuni sul lavoro: l’equiparazione tra causa violenta e causa virulenta nelle malattie professionali ai fini dell’accesso al relativo trattamento economico nella conversione in legge del c.d. d.l. “Cura Italia”*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2020, 1, I, p. 154.

<sup>4</sup> Comunicato Inail, del 15 maggio 2020, secondo cui “il riconoscimento da parte dell’istituto non assume alcun rilievo per sostenere l’accusa in sede penale, considerata la vigenza in tale ambito del principio di presunzione di innocenza nonché dell’onere della prova a carico del pubblico ministero. E neanche in sede civile il riconoscimento della tutela infortunistica rileva ai fini del riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro, tenuto conto, che è sempre necessario l’accertamento della colpa di quest’ultimo per aver causato l’evento danno”.

<sup>5</sup> Circolare Inail n. 22 del 20 maggio 2020 avente ad oggetto “Tutela infortunistica nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS - CoV-2) in occasione di lavoro. Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19” – Articolo 41 comma 2, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27. Chiarimenti?”.

<sup>6</sup> Si veda, *ex multis*, Cons. Stato, sez. I, 7 marzo 2017, n. 567, in *giustizia-amministrativa.it*; Cass. civ., sez. tributaria, 10 marzo 2017, n. 6185, in *rivistadirittotributario.it*; Cass., sez. tributaria, 5 marzo 2014, n. 5137 in *dirittoitaliano.com*.

<sup>7</sup> Così definita per il suo “contenuto aperto”, da M. LAI, *Diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 7. Per una ricostruzione storico-dottrinale della norma, L. MONTUSCHI, *L’incerto cammino della sicurezza sul lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2001, p. 501 ss.

<sup>8</sup> Cass. civ., sez. lavoro, 6 settembre 1988, n. 5048 ove si afferma che l’art. 2087 c.c. “per le sue caratteristiche di norma aperta, vale a supplire alle lacune di una normativa che non può prevedere ogni fattore di rischio, ed ha una funzione, sussidiaria rispetto a quest’ultima, di adeguamento di essa al caso concreto”.

dei protocolli condivisi (nazionali o regionali), non avrebbe, comunque, posto al riparo da addebiti di responsabilità il datore di lavoro al di là delle rassicurazioni dell'autorevole Istituto.

E ciò, proprio perché trattasi di una “norma generale”<sup>9</sup> implicante l'obbligo di continua adozione ed aggiornamento di ogni possibile misura astrattamente esigibile a tutela della salute dei lavoratori<sup>10</sup>.

Sicché, l'interpretazione dell'art. 2087 c.c. sarebbe stata rimessa alla sensibilità dei singoli Giudici, con la conseguenza che, alcuni di essi, avrebbero potuto ritenere sufficiente l'adozione dei protocolli (aderendo all'interpretazione tracciata dall'Inail) mentre, altri, avrebbero potuto richiedere l'adozione di ulteriori misure “innominate” rispetto a quelle ivi indicate in ragione proprio della *vis* espansiva della norma codicistica di riferimento.

Un rischio – forse solo teorico<sup>11</sup> – ma sufficiente a creare forte apprensione ad inizio della c.d. Fase 2.

Ebbene, si può ritenere che la *ratio* dell'introduzione di uno “scudo” sia da rinvenire nel principio di certezza del diritto a cui deve tendere il nostro ordinamento, sul presupposto logico e socioeconomico secondo cui le imprese operano al meglio quando vige certezza nelle conseguenze delle proprie scelte.

Si è inteso, dunque, assicurare che il pedissequo rispetto delle suddette misure, possa essere di per sé sufficiente e necessario ad evitare con certezza la proliferazione di procedimenti civili e penali in tema di responsabilità per la tutela dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti.

Chiarito ciò, l'art. 29-*bis* aggiunto in sede di conversione del d.l. Liquidità, ha statuito che ai fini della tutela contro il rischio di contagio da Covid-19, i “datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile 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,

---

<sup>9</sup> P. ALBI, *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2016, 1, I, p. 4 ss. *Contra*, l'art. 2087 c.c. come “clausola generale”, O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2013, p. 535 ss. Sulla natura e funzione della clausola generale, si rimanda a L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, in “Rivista critica di diritto privato”, 1986, p. 9 ss.

<sup>10</sup> Cass. civ., sez. lavoro, 30 luglio 2003, n. 11704, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2004, 6, p. 74 ss.

<sup>11</sup> Anche in assenza dello “scudo”, la responsabilità datoriale sarebbe stata accertata solo allorché il lavoratore, su cui ne grava l'onere, avesse fornito prova che la sua vita è stata tale da non permettere il dubbio di un altro momento eziologico di contagio se non l'esecuzione della prestazione lavorativa. Sicché, per l'azienda ottemperante di tutti i protocolli, è difficile immaginare che il lavoratore possa riuscire a provare che effettivamente c'è stato un “nesso”, ovvero che la causa sia stata veramente la presenza in azienda e non altre circostanze (come il trasporto, la vita familiare, lo sport, l'ambiente sociale...).

del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste”.

Inoltre, nei casi in cui non trovino applicazione le suddette misure, occorrerà far riferimento a quanto statuito nei “protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

La norma, di natura eminentemente emergenziale, ha finito per attuare ciò che la dottrina maggioritaria aveva già in precedenza teorizzato: il rispetto delle misure elencate nel protocollo, ad oggi, rappresenta la concretizzazione e la specificazione del generale obbligo di diligenza e della massima sicurezza tecnologicamente possibile<sup>12</sup>.

In altri termini trattasi di una tipizzazione degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. attraverso il richiamo ai protocolli condivisi.

D'altronde, quanto sin qui detto, risulta essere in coerenza con l'atteggiamento del legislatore riguardo la valutazione “a monte” del rischio (generico) e la conseguente *querelle* dottrinale circa la necessità, o meno, dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008<sup>13</sup>.

Nessun'altra misura “innominata” può rappresentare, dunque, motivo di responsabilità per il datore purché sia in grado di trasporre efficacemente all'interno della propria realtà produttiva quanto elaborato da Governo e sindacati sulla scorta delle indicazioni ricevute dal Comitato tecnico-scientifico (CTS)<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> S. GIUBBONI, *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 417/2020”.

<sup>13</sup> La dottrina appare non univoca sul tema: per l'esclusione di un obbligo generalizzato di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro (giacché la valutazione di quel rischio è operata a monte dalla pubblica autorità), si rimanda a P. PASCUCI, *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, p. 99 ss.; ID., *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività*, in “Giustizia civile.com”, 17 marzo 2020; L.M. PELUSI, *Tutela della salute dei lavoratori e COVID-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2019, 2, I, p. 123 ss.; *contra*, S. GIUBBONI, *Covid-19: obblighi di sicurezza*, cit., 6; R. GUARINIELLO, *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, Milano, WoltersKluwer Italia, 2020, p. 10 ss.; 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”; A. INGRAO, *C'è il COVID, ma non adeguati i dispositivi di protezione: sciopero o mi astengo?*, in “Giustizia civile.com”, 18 marzo 2020; G. DE FALCO, *La normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a confronto con l'emergenza epidemiologica dal covid-19*, e S. DOVERE, *Covid-19: sicurezza del lavoro e valutazione dei rischi*, entrambi in “Giustizia Civile.com”, 22 aprile 2020. Certezze, invece, per quanto riguarda la categoria degli operatori sanitari, ove la dottrina unanime ritiene necessario l'aggiornamento del DVR, si veda C. LAZZARI, *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2020, 1, I, p. 140.

<sup>14</sup> L'allegato 10 al d.P.C.M. del 17 maggio 2020, contenente i “Criteri per Protocolli di settore elaborati dal Comitato tecnico-scientifico in data 15 maggio 2020”, in proposito, espressamente dichiara “le raccomandazioni di carattere sanitario del Comitato tecnico-scientifico (CTS) sono basate sullo stato attuale delle evidenze epidemiologiche e scientifiche e sono passibili di aggiornamento in base all'evoluzione del quadro epidemiologico e delle conoscenze”. Tutti i protocolli dovranno essere stilati tenendo ben presente i seguenti criteri:

In considerazione dello “scudo”, secondo un’interpretazione letterale del testo, è evidente che nel caso di contagio di propri lavoratori si dovrebbe verificare fino a che punto è stata rigorosa l’osservanza del protocollo e delle linee guida regionali.

L’imprenditore è così chiamato a prendere atto delle indicazioni tecniche fornite per il contenimento del rischio di contagio nel proprio ambiente di lavoro ed apportare le dovute modifiche al proprio modello organizzativo per l’attuazione delle prescrizioni.

In tal senso, l’adozione di un protocollo sindacato-azienda diviene fondamentale nella definizione del perimetro della responsabilità datoriale (vedi *infra*).

Ci si limita a far presente che il modello costruito nell’art. 24-*bis* oggetto di trattazione non è del tutto sconosciuto agli operatori del diritto, segno che regole eccezionali come queste possono poi rifugiarsi nei vecchi e consolidati schemi.

Il riferimento è ovviamente al modello di organizzazione e gestione (c.d. “MOG”), *ex art.* 30 del d.lgs. n. 81/2008, che, se “efficacemente attuato”, costituisce efficacia “esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”.

## *2. L’adozione di un efficace modello organizzativo aziendale e il rapporto con il protocollo condiviso nazionale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro*

L’adozione nelle aziende di un protocollo condiviso sindacato-azienda, pur se non formalmente necessitato dall’attuale impianto normativo, è un adempimento fondamentale nella c.d. Fase 2.

Il primo esempio più rilevante si è avuto il 9 aprile 2020, allorché il Gruppo FCA ha sottoscritto un proprio protocollo con le organizzazioni sindacali più rappresentative del settore metalmeccanico, nell’ambito del quale è stata

---

*1. Il rischio di aggregazione e affollamento e la possibilità di prevenirlo in maniera efficace nelle singole realtà e nell’accesso a queste;*

*2. La prossimità delle persone (es. lavoratori, utenti, ecc.) rispetto a contesti statici (es. persone tutte ferme in postazioni fisse), dinamici (persone in movimento) o misti (contemporanea presenza di persone in posizioni fisse e di altre in movimento);*

*3. L’effettiva possibilità di mantenere la appropriata mascherina da parte di tutti nei contesti raccomandati;*

*4. Il rischio connesso alle principali vie di trasmissione (droplet e contatto) in particolare alle contaminazioni da droplet in relazione alle superfici di contatto;*

*5. La concreta possibilità di accedere alla frequente ed efficace igiene delle mani;*

*6. L’adeguata aereazione negli ambienti al chiuso;*

*7. L’adeguata pulizia ed igienizzazione degli ambienti e delle superfici;*

*8. La disponibilità di una efficace informazione e comunicazione. La capacità di promuovere, monitorare e controllare l’adozione delle misure definendo i conseguenti ruoli.*

attentamente adeguata la propria struttura organizzativa al contenuto delle misure anticontagio previste al tempo dal protocollo condiviso del 14 marzo 2020.

Quest'ultimo, alla luce dell'integrazione del 24 aprile<sup>15</sup>, ha previsto la possibilità di sospensione dell'attività, sino al ripristino delle condizioni di sicurezza, per le imprese che non adottino in modo efficace le misure ivi contenute<sup>16</sup>.

Anzitutto, è doveroso fugare il dubbio che vi possa essere un rischio di “policentrismo normativo”<sup>17</sup>, incidente negativamente sul piano delle effettive tutele; eventualità meramente teorica giacché, come noto, i modelli organizzativi aziendali si aggiungono e non sostituiscono i protocolli condivisi nazionali o le linee guide regionali.

Ciò detto, come è stato autorevolmente osservato<sup>18</sup>, il tema della salute e sicurezza dei lavoratori è un qualcosa che è connaturale al campo delle relazioni industriali, giacché queste non esauriscono il campo d'azione della propria ricerca scientifica soltanto nei temi della contrattazione collettiva e dei diritti sindacali.

E ciò anche se le discussioni sul futuro delle relazioni industriali “tendono inevitabilmente a trasformarsi in dibattiti sul futuro dei sindacati”<sup>19</sup>.

D'altronde, in un saggio che ha segnato il pensiero scientifico di molti studiosi della materia nel mondo, si sostiene che “si deve altresì riconoscere che altri temi, quali il lavoro temporaneo, la conciliazione tra la famiglia ed il lavoro e

<sup>15</sup> 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, di cui all'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. A questi si aggiungono i protocolli riguardanti i singoli settori merceologici, tra cui, il protocollo del 19 marzo 2020 nel settore dell'igiene urbana, quello del 24 marzo 2020 nel settore della sanità e quello del 24 marzo 2020 nel settore edile.

<sup>16</sup> L'art. 10 del d.P.C.M. del 17 maggio 2020, prevede che sia il prefetto territorialmente competente, ad assicurare l'effettivo rispetto nei luoghi di lavoro delle misure oggetto dei protocolli condivisi: *“l'esecuzione delle misure di cui al presente decreto, nonché monitora l'attuazione delle restanti misure da parte delle amministrazioni competenti. Il prefetto si avvale delle forze di polizia, con il possibile concorso del corpo nazionale dei vigili del fuoco e, per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dell'ispettorato nazionale del lavoro e del comando carabinieri per la tutela del lavoro, nonché, ove occorra, delle forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali, dandone comunicazione al Presidente della regione e della provincia autonoma interessata”*. La disposizione ha così colmato una lacuna lasciata dalle parti sociali nel documento del 24 aprile 2020, ove non era individuato il soggetto legittimato a denunciare la violazione ed a condurre la relativa istruttoria, né l'autorità competente a disporre la sospensione dell'attività.

<sup>17</sup> Di “policentrismo normativo”, in accezione negativa relativamente al rapporto tra leggi speciali e codice civile, ne tratta N. IRTI, *I frantumi del mondo (sull'interpretazione sistematica delle leggi speciali)*, in “Quadrimestre”, 1984, p. 236; ID., *Leggi speciali (dal mono-sistema al poli-sistema)*, in “Rivista di diritto civile”, 1979, I, p. 141 ss.

<sup>18</sup> In questi termini M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: niente sarà più come prima?*, Webinar dell'8 aprile 2020, organizzato da Adapt e Unimore.

<sup>19</sup> B. KELLER, *The German Approach to Industrial Relations: A Literature Review*, in “European Journal of Industrial Relations”, 1996, vol. 2, n. 2, p. 199 ss.

la risoluzione delle controversie di lavoro, sono elementi fondamentali all'interno del dialogo intellettuale in questo ambito disciplinare"<sup>20</sup>.

Non si tratta di un esercizio di retorica, ma è una questione di metodo.

Un accordo aziendale con le rappresentanze sindacali dei lavoratori sulle misure prevenzionistiche legate all'organizzazione del lavoro nell'impresa è, non solo, auspicabile ma necessario.

Ed infatti i protocolli nazionali, al pari delle linee guida regionali, difficilmente riescono a varcare i cancelli dell'azienda in maniera efficace senza un documento condiviso che ne recepisca i contenuti calandoli nelle peculiarità dei luoghi.

Senonché, la tenuta dello "scudo", così come descritto, inevitabilmente viene meno innanzi ad un recepimento solo formale delle prescrizioni prevenzionistiche.

Si tratta di una sorta di "*welfarizzazione* del rischio" da Covid-19 giacché, come afferma la risalente giurisprudenza, l'art. 2087 c.c. impone "all'imprenditore una serie di misure che si risolvono in una prestazione, che egli stesso è tenuto ad adempiere e che il lavoratore ha diritto di pretendere"<sup>21</sup>.

Ebbene, la condivisione alla base del protocollo sindacato-azienda rappresenta certamente un valore positivo per entrambe le parti del rapporto di lavoro, giacché tramite l'opportuna valorizzazione dei Comitati per l'applicazione e la verifica delle regole (di cui all'art. 13 del protocollo condiviso del 24 aprile 2020) si permette ai lavoratori – *rectius* i loro rappresentanti – quali principali destinatari delle misure di prevenzione, di esprimere le proprie valutazioni circa l'efficacia operativa delle misure<sup>22</sup>.

Proprio in riferimento alla possibile adozione di un modello organizzativo aziendale di sicurezza anti-contagio, sulla base di quanto esplicitato dal protocollo condiviso del 24 aprile, è stabilito che si realizzi un "confronto preventivo" con le diverse rappresentanze sindacali "affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST".

---

<sup>20</sup> B.E. KAUFMAN, *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in I. SENATORI (a cura di), *Teoria e prassi delle relazioni industriali. Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 4.

<sup>21</sup> "Tale disciplina concerne perciò la organizzazione del lavoro nell'impresa" in Cass. civ., sez. III, 18 novembre 1976, n. 4318, in R. MANCUSO, *La tutela della salute del lavoratore e la percezione del rischio*, Romagnano al Monte, Book Sprint, 2017, p. 49. L'art. 2087 c.c. ha "una funzione di adeguamento permanente dell'ordinamento alla sottostante realtà socioeconomica, che ha una dinamica ben più accentuata di quella dell'ordinamento giuridico, legato a procedimenti e schemi di produzione giuridica necessariamente complessi e lenti" in Cass. civ., sez. lavoro, 6 ottobre 1988, n. 5048, in "Giustizia civile", 1988, I, p. 2871, con nota di V. MARINO, *Sul confine tra inadempimento dell'obbligazione di sicurezza e oggettivazione della responsabilità per danno ai dipendenti*.

<sup>22</sup> Per un approfondimento circa le varie forme dei Comitati, si rimanda a C. FRASCHERI, *Il comitato previsto dal Protocollo condiviso del 14 marzo, integrato 24 aprile. Dalla Fase 1...al futuro*, in "Working Paper ADAPT", [https://moodle.adaptiland.it/pluginfile.php/57333/mod\\_resource/content/1/wp\\_2020\\_10\\_frascheri.pdf](https://moodle.adaptiland.it/pluginfile.php/57333/mod_resource/content/1/wp_2020_10_frascheri.pdf).

Appare evidente che, alla luce del confronto “preventivo”, l’eventuale accordo raggiunto sulle regole e sulle procedure da adottare risulta essere “a valle” di un necessario dialogo, realizzato tra i soggetti chiamati a vario titolo coinvolti nel Comitato, tra i quali i componenti delle rappresentanze sindacali.

Ne consegue che, il modello organizzativo che ne scaturisce, viene “contrattato”, tra datore di lavoro, R.L.S., medico competente e R.S.P.P.

Esso sarà dinamico e completo di una fase di individuazione delle misure, di aggiornamento delle stesse e di controllo della loro osservanza<sup>23</sup>.

Per quanto concerne, poi, il rischio da contagio da Covid-19, l’Inail classifica il rischio di contagio – in relazione alle diverse tipologie di attività – in quattro classi: basso, medio-basso, medio-alto ed alto.

Al documento tecnico dell’aprile 2020, è allegata una tabella che illustra le classi di rischio per alcuni dei principali settori lavorativi divisi per codice Ateco<sup>24</sup>.

Quest’ultimo atto diventa fondamentale anche per l’adozione di un efficace modello aziendale, giacché le misure che dovranno essere adottate dai soggetti responsabili terranno necessariamente conto del rischio insito alla lavorazione specifica.

In tal senso, il documento dell’Istituto nazionale semplifica le valutazioni a cui sono chiamati i soggetti su cui si riparte “a cascata” l’obbligazione di sicurezza aziendale<sup>25</sup>.

Di talché, al fine di operare un efficiente preliminare screening di *risk assessment* circa la possibilità che il Covid-19 si propaghi in azienda, si potrebbe pensare, ad esempio, di combinare il coefficiente delle classi di rischio descritte nel documento tecnico dell’Inail del 23 aprile con i differenti valori assegnati nelle unità produttive o per le singole mansioni ricoperte dai lavoratori.

In definitiva, a fronte di una normativa che sicuramente aiuta il datore sotto il profilo della responsabilità, sarebbe auspicabile, comunque, che gli stessi si dotino di un adeguato sistema di *compliance* aziendale, attraverso il coinvolgimento e la valorizzazione di tutte le figure interne ed esterne che possano fornire un apporto utile al sistema di prevenzione.

### *Abstract*

*La conversione in legge del d.l. decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23 ha introdotto uno “scudo” per la responsabilità dei datori di lavoro pubblici e privati. Questi adempiono all’obbligo di cui all’articolo 2087 del codice civile mediante l’esatta applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle*

---

<sup>23</sup> E. ERARIO BOCCAFURNI e M. FATIGATO, *Covid-19 e infortuni sul lavoro*, cit., p. 156 ss.

<sup>24</sup> Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione.

<sup>25</sup> Per un approfondimento circa i ruoli e le attribuzioni, si rimanda a P. PASCUCI, A. DELOGU, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in G. SANTORO-PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Torino, Utet, 2017, p. 2168 ss.

*misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020. Il rispetto dei protocolli rappresenta, dunque, la concretizzazione del generale obbligo di diligenza. Inoltre è oggetto di trattazione il ruolo ricoperto dal protocollo sindacato-azienda per l'attuazione delle prescrizioni nei luoghi di lavoro.*

*Conversion into law of Decree-Law No 23, 8 April 2020, has introduced a shield for the responsibility of public and private employers. They fulfil their obligation referred to in Article 2087 C.C. through the exact application of prescriptions included in the standardized regulatory protocol of measures to combat and contain the spread of Covid-19 in work environments, signed on 24 April 2020. Respect for protocols represents, so, the realization of the general duty of care. In addition, it's subject of discussion, the role played by the union-company protocol, for the implementation of prescriptions in the workplace.*

*Parole chiave*

*Salute e sicurezza dei lavoratori, contagio da Covid-19, occasione di lavoro, responsabilità del datore di lavoro, modello di organizzazione aziendale contro la diffusione del Covid-19 nei luoghi di lavoro*

*Keywords*

*Workers' health and safety, Covid-19 infection, job opportunity, employer responsibility, model of business organization against the spread of Covid-19 in the workplace*