

Lavoro

EMERGENZA CORONAVIRUS

La sanificazione dei posti di lavoro tra procedure amministrative e obblighi giuridici

giovedì 28 maggio 2020 di Salazar Paola Avvocato in Milano

Per effetto dello stato di emergenza sanitaria da virus COVID – 19 dichiarato con Delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020 a partire dal momento in cui in Italia sono stati registrati i primi casi di contagio, siamo stati letteralmente “sommersi” da una valanga di provvedimenti – decreti legge, decreti della presidenza del consiglio dei ministri, circolari dei vari enti coinvolti: INPS, INAIL, Ministero del Lavoro, Ispettorato Nazionale del Lavoro, Ministero della Salute, Agenzia delle Entrate, Ministero della Giustizia e così via. Il compito degli interpreti ai diversi livelli è stato principalmente quello di identificare le linee di orientamento utili per governare la fase di fermo di alcune delle attività (la maggioranza) così come quella di continuità per le attività che non si sono mai fermate. L’aspetto di maggiore rilevanza pratica che sta interessando ora la concreta ripresa nella Fase 2 è certamente quello diretto a comprendere le implicazioni derivanti dagli obblighi di sanificazione dei locali e, conseguentemente, di tutela della salute di lavoratori e dei terzi negli ambienti di lavoro. Al fine di orientare nell’analisi dei diversi provvedimenti può essere utile richiamare preliminarmente le disposizioni normative e regolamentari di maggiore rilevanza pratica per l’argomento qui in oggetto.



La responsabilità del datore di lavoro

Innanzitutto, è utile fare riferimento alle norme di legge che governano la fase che stiamo vivendo in questi giorni. Norme cui si deve fare necessariamente riferimento per dare contenuto specifico nella situazione di emergenza alla norma aperta di cui all’art. 2087 c.c. la quale, come è noto, impone al datore di lavoro di adottare a tutela dei lavoratori le misure specifiche indicate in particolari atti normativi secondo il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile. Principio interpretato dalla giurisprudenza in modo estremamente rigoroso vincolando il datore di lavoro all’adozione delle misure prevenzionistiche migliori in base alla scienza e l’esperienza del momento. È quindi compito del datore di lavoro prevenire tutti i rischi presenti nell’ambiente di lavoro tenendo conto – attraverso la valutazione dei rischi e l’affiancamento con il medico competente (art. 29 e art. 38 D.Lgs. n. 81/2008) – dei rischi endogeni (cioè insiti nel tipo di lavorazione) e di quelli esogeni (cioè provenienti dall’esterno siano essi dipendenti o indipendenti dall’operato

dell'uomo). Tra i rischi esogeni rientra anche il rischio di contagio da agenti biologici quale quello da COVID-19.

Da qui la necessità, da un lato di procedere all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (sul punto si veda la nota tecnica diramata dall'INAIL e datata aprile 2020) e, dall'altro, di rapportarsi costantemente con il medico competente per la gestione della sorveglianza sanitaria di tutto il personale e, in particolare di quello che è oggettivamente più a rischio contagio (portatori di handicap con disabilità accertata ai sensi della L. n. 142/1990; immunodepressi ma anche, indirettamente, personale che assista portatori di handicap o con patologie gravi).

Sebbene, in base agli orientamenti e all'interpretazione dell'art. 2087 c.c. la responsabilità del datore di lavoro non abbia natura oggettiva, tuttavia essa non deve restare circoscritta alla violazione di regole d'esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate. Il sistema è infatti volto a sanzionare in senso generale l'omessa predisposizione di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l'integrità psicofisica e la salute del lavoratore nel luogo di lavoro ma tenendo conto della concreta realtà aziendale e della sua maggiore o minore possibilità di venire a conoscenza e di indagare sull'esistenza di fattori di rischio in un determinato momento storico (su cui si veda ex plurimis Cass. civ., 24 gennaio 2014, n. 1477; Cass. pen., sez. IV, 26 maggio 2016, n. 22147).

Al fine di dare contenuto e concretezza a quest'obbligo nell'attuale momento storico è quindi utile dare conto innanzitutto di quale sia la normativa di riferimento cui il datore di lavoro deve fare riferimento per l'adeguamento degli obblighi contenuti nella norma aperta di cui all'art. 2087 c.c.

Un orientamento tra norme, protocolli e regolamenti

Innanzitutto, è utile fare riferimento alle disposizioni del D.L. 25 marzo 2020, n. 19. Tale decreto ha infatti previsto che per contenere e contrastare i rischi sanitari derivanti dalla diffusione del virus su specifiche parti del territorio nazionale ovvero, occorrendo, sulla totalità di esso, possono essere adottate una o più misure restrittive per periodi predeterminati, ciascuno di durata non superiore a trenta giorni, reiterabili e modificabili anche più volte fino al 31 luglio 2020 (art. 1, c. 1,) - da adottarsi con uno o più D.P.C.M. (cosa che nei fatti è avvenuta durante tutta la fase del lockdown), 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. Nel dettare le misure organizzative dirette a limitare i contagi (sospensione di alcune attività; raccomandazione del lavoro agile; divieto di assembramenti di persone nei luoghi di lavoro etc.), è stato il primo provvedimento normativo che con cui si è provveduto a richiamare – di fatto legificandolo (su cui v. M.T. Carinci, 2020) - il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro datato 14 marzo 2020 (atto negoziale sottoscritto tra il Governo e le parti sociali e poi peraltro aggiornato in data 24 aprile 2020). Il decreto – convertito nella L. n. 35/2020 – pubblicata nella GU n. 132 del 23 maggio 2020 – prevede espressamente (art. 2, c. 2 lett. gg) che “le attività consentite si svolgano previa assunzione da parte del titolare o del gestore di misure idonee a evitare

assembramenti di persone, con obbligo di predisporre le condizioni per garantire il rispetto della distanza di sicurezza interpersonale predeterminata e adeguata a prevenire o ridurre il rischio di contagio; per i servizi di pubblica necessità, laddove non sia possibile rispettare tale distanza interpersonale, previsione di protocolli di sicurezza anti-contagio, con adozione di strumenti di protezione individuale”.

Il rispetto dei protocolli di sicurezza sottoscritti poi in molti dei settori interessati dalla fase di ripresa è quindi divenuto lo strumento organizzativo diretto a governare la Fase 2. Tale rilevanza, in continuità con le prime previsioni normative contenute nel D.L. n. 19/2020 è stata via via acquisita in base al susseguirsi di altre disposizioni di legge e regolamentari che danno oggi il quadro tecnico-normativo di riferimento per la gestione degli accessi nei luoghi di lavoro di dipendenti, collaboratori e fornitori; per la gestione delle attività quotidiane, comprendenti gli obblighi di sanificazione periodica dei posti di lavoro; per il continuo e progressivo adeguamento del DVR in relazione alle differenti tipologie delle attività produttive e delle realtà organizzative coinvolte dalla ripresa (operazione che deve essere eseguita peraltro rapportandosi costantemente con il medico competente come segnalato anche dalla Circolare del Ministero della salute 29 aprile 2020, n. 14915).

La disciplina di dettaglio di questa Fase – in linea di continuità con la “legificazione” dei protocolli avviata dal D.L. n. 19/2020 la ritroviamo pertanto nei provvedimenti regolamentari di cui al D.P.C.M. 26 aprile 2020 e, in misura più consistente, nel D.P.C.M. 17 maggio 2020 le cui disposizioni sono efficaci fino al 14 giugno e che riporta in allegato, oltre al già citato Protocollo Governo – Parti sociali 14 marzo 2020 (aggiornato il 24 aprile 2020) tutti i Protocolli di dettaglio adottati per i diversi settori (dalla ripresa delle celebrazioni religiose, alle attività di cantiere, alla logistica, agli esercizi commerciali etc.).

Nel quadro di tale regolamentazione di dettaglio si sono infine inseriti il D.L. 16 maggio 2020, n. 33 e il D.L. 19 maggio 2020, n. 34. Il primo ha lo scopo di dettare le disposizioni di cornice dirette a governare la ripresa. Il secondo, atteso già dal mese di aprile, ma emanato solo nella seconda metà del mese di maggio, reca le misure economiche di dettaglio per la gestione delle Fasi 2 e 3 della ripresa.

Sul fronte delle misure di prevenzione e di sicurezza qui in esame, significativo è l'art. 1, c. 14 e 15 del D.L. n. 33/2020 il quale richiama – appunto – l'obbligo del rispetto dei protocolli e delle linee guida adottati dalle Regioni (o in mancanza adottati a livello nazionale), mentre è al D.L. n. 34/2020 che bisogna fare riferimento per il finanziamento e la copertura economica dei diversi interventi di adeguamento. In quest'ultimo decreto, una manciata di norme (gli artt. 95, 120 e 125) sono dedicate in modo espresso alle misure di sostegno alle imprese – nella forma della promozione di interventi straordinari da parte dell'INAIL ovvero nella forma del credito d'imposta – per la riduzione del rischio di contagio, per l'adeguamento degli ambienti di lavoro, per la sanificazione e l'acquisto dei DPI (disposizioni necessariamente da coordinare con le disposizioni del TU in materia di sicurezza sul lavoro le quali recano le prescrizioni in materia di precauzioni igieniche – art. 18, c. 1 lett. f) e d) e per i DPI gli artt. 74 e ss). La misura del credito d'imposta per la sanificazione degli ambienti di lavoro era stata già prevista dal D.L. n. 18/2020 convertito in L. n. 27/2020 (Cura Italia) e dal D.L. n. 23/2020 (Liquidità). Ora l'art. 125 del D.L. n. 34/2020 (Rilancio) costituisce l'unica norma di riferimento per tale

beneficio fiscale avendo provveduto ad abrogare espressamente l'art. 64 del D.L. n. 18/2020 e l'art. 30 del D.L. n. 23/2020.

Sono ammesse al credito d'imposta in misura pari al 60% le spese sostenute nel 2020 per:

- a) la sanificazione degli ambienti nei quali è esercitata l'attività lavorativa e istituzionale e degli strumenti utilizzati nell'ambito di tali attività;
- b) l'acquisto di dispositivi di protezione individuale, quali mascherine, guanti, visiere e occhiali protettivi, tute di protezione e calzari, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea;
- c) l'acquisto di prodotti detergenti e disinfettanti;
- d) l'acquisto di dispositivi di sicurezza diversi da quelli di cui alla lettera b), quali termometri, termoscanner, tappeti e vaschette decontaminanti e igienizzanti, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea, ivi incluse le eventuali spese di installazione;
- e) l'acquisto di dispositivi atti a garantire la distanza di sicurezza interpersonale, quali barriere e pannelli protettivi, ivi incluse le eventuali spese di installazione.

Conclusioni

Il quadro di regolamentazione delle misure di sicurezza e, soprattutto, di prevenzione è particolarmente complesso considerando che oltre al rispetto delle disposizioni generali e specifiche previste in ottemperanza al D.Lgs. n. 81/2008 (TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro soprattutto con riguardo al rispetto dei principi di cui all'art. 2, lett. u) e v) su norme tecniche e buone prassi) si è aggiunta oggi – proprio per effetto del richiamo operato da parte della legge dei diversi protocolli regionali e nazionali – anche il rispetto delle disposizioni specifiche di settore, anche territoriali, indirizzate ad assicurare “adequati livelli di protezione” pena “la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza” (art. 1, c. 15 del D.L. n. 33/2020). Si chiede molto alle imprese in questa delicata fase di ripresa dell'attività ed è comprensibile la crescente preoccupazione – come da più parti segnalato, da Confindustria, dalla dottrina giuridica, dai professionisti di settore - originata dal rischio di responsabilità penale e civile nascenti dal riconoscimento del contagio da virus COVID -19 come infortunio sul lavoro (art. 42 D.L. n. 18/2020: “Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato”). E ciò nonostante le rassicurazioni formulate dall'Istituto nelle proprie circolari interpretative (la 13/2020 e la 22/2020) così come nel comunicato stampa diffuso il 15 maggio scorso in cui si segnala che dal riconoscimento come infortunio sul lavoro della malattia da virus non discenderà automaticamente l'accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro, dovendo la stessa essere concretamente accertata attraverso la verifica in merito alla concreta adozione e attuazione delle particolari misure previste dalla legge. Quindi ancora una volta i protocolli che, peraltro, si ipotizza che diverranno oggetto di puntuale verifica da parte degli ispettori come segnalato nella circolare INL n. 149/2020 e, per le attività di cantiere nella circolare n. 156/2020. Un circolo non troppo “virtuoso” che espone sicuramente a rischio e che i più auspicano venga

legislativamente attenuato per non bloccare ulteriormente una ripresa che sarà lunga e molto difficile.

Riferimenti normativi:

Art. 2087 c.c.

D.L. 25 marzo 2020, n. 19

D.L. 16 maggio 2020, n. 33

D.L. 19 maggio 2020, n. 34

Copyright © - Riproduzione riservata



Copyright Wolters Kluwer Italia
Riproduzione riservata