

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 28 febbraio 2020, n. 2

In questi giorni di emergenza nazionale, **in molti si stanno chiedendo se e come i datori di lavoro siano tenuti ad attivarsi per prevenire il rischio di contagio in azienda**. Quanto al se, va ricordato che il fondamento dell'obbligo di sicurezza datoriale nei confronti dei lavoratori resta l'art. 2087 c.c.: *«l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»*. **Di conseguenza deve ritenersi pacifico che al datore di lavoro sia richiesta una condotta attiva volta a prevenire il rischio di contagio nei locali aziendali.**

In particolare, parlando del rischio di contagio da Coronavirus, parliamo di **un rischio di natura biologica**, categoria di rischi cui nel d.lgs. 81/2008 è dedicato un apposito Titolo, il X. Sebbene questo Titolo X del TU sia stato pensato per regolare quelle attività lavorative che abbiano direttamente ad oggetto gli agenti biologici - come ad esempio la loro manipolazione a fini di ricerca o il lavoro degli operatori sanitari, che sono esposti agli agenti biologici presenti nei pazienti affidati alle loro cure - esso sembra applicabile anche nel caso in cui il rischio biologico sia solo indiretto, quindi non costituisca parte del processo produttivo ma sia comunque presente negli ambienti in cui i lavoratori si trovano a operare. Infatti, l'art. 266 del TU, nel delimitare il campo di applicazione del Titolo X, prevede che le relative disposizioni *«si applicano a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici»*. E in questo momento, il rischio di esposizione è presente in ogni settore produttivo, sanitario e non, soprattutto nella c.d. zona rossa (gli 11 comuni di cui al DPCM del 23/02/2020) e gialla (tutti i comuni delle Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Veneto, Liguria e Piemonte).

Venendo invece al *come* intervenire, **tra le misure che i datori di lavoro sono chiamati ad**

adottare rientrano di sicuro quelle indicate dal Ministero della salute nella circolare del 03/02/2020, avente ad oggetto “Indicazioni per gli operatori dei servizi/esercizi a contatto con il pubblico”. Nella circolare si ricorda che, ai sensi della normativa vigente (d. lgs. 81/2008), la responsabilità di tutelare i lavoratori dal rischio biologico è in capo al datore di lavoro, con la collaborazione del medico competente.

Viene poi affermato che a tal fine è sufficiente adottare le **comuni misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria**, e in particolare:

lavarsi frequentemente le mani; quindi il datore dovrà mettere a disposizione dei lavoratori erogatori di detergenti antibatterici a base di alcol - nella circolare del Ministero della salute del 22/02 si raccomanda l'impiego di gel alcolici con una concentrazione di alcol del 60-85% - che siano facilmente accessibili per tutti e raccomandare lavaggi frequenti, diffondendo tra i lavoratori opuscoli informativi o affiggendo nel luogo di lavoro cartelli che illustrino i comportamenti da tenere per garantire una corretta igiene; porre attenzione all'igiene delle superfici; sarà quindi opportuno intensificare la pulizia (e, ove necessario, addirittura la sanificazione e disinfezione) degli spazi lavorativi con appositi prodotti igienizzanti; evitare i contatti stretti e protratti con persone con sintomi simil-influenzali, precauzione che tutti (lavoratori e datori) sono ovviamente chiamati a rispettare anche al di fuori dell'orario di lavoro; che i lavoratori rispettino ogni ulteriore misura di prevenzione dettata dal datore di lavoro, il quale potrebbe ad esempio decidere discrezionalmente di munire i dipendenti di mascherine antivirali (FFP2 o FFP3); in tal caso, sarà essenziale un'adeguata informazione dei dipendenti circa le modalità di impiego di questi dispositivi, poiché un utilizzo errato rende del tutto inutile l'adozione dello strumento.

Ove, nel corso dell'attività lavorativa, un lavoratore venga a contatto con un soggetto che risponde alla definizione di caso sospetto (definizione da ultimo modificata nella circolare del Ministero della salute del 22/02/2020), questi, oltre ad informarne il datore di lavoro, deve **provvedere a contattare i servizi sanitari segnalando che si tratta di caso sospetto per COVID-19**. Nella circolare ministeriale si raccomanda inoltre di non recarsi al pronto soccorso, in ospedale o dal medico in caso di sospetto contagio, ma di attendere l'arrivo dei servizi sanitari di pronto soccorso.

Un'altra importante misura precauzionale (che si è tentato di incentivare tramite la decretazione d'urgenza che consente di ricorrere al lavoro agile senza accordi individuali) sarebbe il lavoro dal domicilio, in grado di eliminare in radice il rischio di contagio. Ove possibile, infatti, le aziende dovrebbero consentire la prestazione da remoto e in particolare dall'abitazione del lavoratore, poiché anche recarsi presso uno spazio di coworking potrebbe rappresentare un rischio di contagio. **Nella zona rossa il lavoro da casa sembra addirittura essere la sola alternativa possibile alla sospensione dall'attività lavorativa, proprio per ragioni di salute pubblica**. La stessa logica di massima cautela sta inducendo le aziende ad annullare o rinunciare all'organizzazione di riunioni ed eventi di ogni sorta, considerato che oltre agli assembramenti di persone, anche le condizioni ambientali dei mezzi di trasporto (treni, aerei, autobus e metropolitane) comportano un aumento del rischio di contagio. **A maggior ragione vanno evitate quelle trasferte, trasferimenti o distacchi in aree "a rischio", sia che si tratti di estremo oriente, che di uno dei comuni rientranti nella zona rossa o gialla**. In caso di organizzazione di attività di lavoro in luoghi ad elevato rischio di esposizione al virus, deve ritenersi legittimo e **non sanzionabile disciplinarmente l'eventuale rifiuto opposto dal dipendente, in forza del principio per cui la violazione dell'art. 2087 c.c. legittima i lavoratori a non eseguire la prestazione, conservando il diritto alla retribuzione** (cfr. Cass., Sez. lavoro, Sent., 19/01/2016, n. 836; Cass., Sez. lavoro, Sent., 01/04/2015, n. 6631).

La questione che più di tutte sta affliggendo in queste ore i datori di lavoro e i tecnici della prevenzione riguarda l'**obbligo di aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**: i datori sono o non sono tenuti a rivedere la valutazione inserendovi anche il rischio biologico da COVID-19 e le relative misure preventive? La questione non è di facile soluzione e le interpretazioni possibili sono molteplici. Nel D.lgs. 81/08, la disposizione che regola la revisione del DVR è l'art. 29 comma 3. Nella norma le ipotesi che danno origine a un obbligo di aggiornamento sono 4: modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro che impattano sulla

salute e sicurezza dei lavoratori; evoluzione tecnologica che consenta una migliore prevenzione; verifica di infortuni significativi; esiti della sorveglianza sanitaria che evidenzino la necessità di un aggiornamento del DVR. **Nelle causali per la rielaborazione del DVR non sono quindi indicate circostanze ambientali estranee ai rischi specifici aziendali come è l'ipotesi di una epidemia o potenziale pandemia. Sembrerebbe quindi possibile escludere un obbligo di aggiornamento per quelle imprese che non abbiano come oggetto diretto dell'attività lavorativa il rischio biologico**, ma presentino soltanto un rischio di esposizione indiretta. Ciò non toglie in ogni caso l'obbligatorietà per il datore di tutte le misure organizzative (lavoro agile, ove possibile) e dei mezzi di prevenzione (sul luogo di lavoro) finora esaminati, obbligatori ai sensi delle altre disposizioni del TU.

Anche a voler invece ritenere obbligatoria la revisione del DVR in forza del rischio per i lavoratori di contrarre il Coronavirus, **il termine per rielaborarlo è di 30 giorni, ma data la situazione emergenziale di queste ore, si può immaginare una certa flessibilità nel rispetto di questa scadenza**. Gli ancoraggi normativi per ritenere obbligatorio questo adempimento sono innanzitutto l'art. 28 del d.lgs. 81/2008, ai sensi del quale «*la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*». Questa formulazione onnicomprensiva potrebbe deporre a favore di un'estensione dell'obbligo di valutazione del rischio biologico in esame pressoché a tutte le imprese del territorio nazionale, dovendo intendersi ricomprese sia le aziende con sede nella zona rossa o in quella gialla, sia quelle aventi sede altrove ma che abbiano avuto di recente rapporti commerciali con queste zone, nonché le aziende i cui dipendenti, collaboratori, fornitori o clienti abbiano frequentato le zone suddette nelle ultime settimane. Secondo possibile fondamento di questa tesi estensiva risiede nell'art. 271 del TU, secondo cui il datore di lavoro nella valutazione dei rischi tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative attuate in azienda, individuando tutte le fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici.

Ad ogni modo, quel che è certo è che **le modifiche organizzative apportate dal datore per prevenire il contagio, come ad esempio l'adozione del lavoro agile, devono essere puntualmente inserite nel DVR** ma anche per queste, data la situazione attuale, è possibile ipotizzare un margine di flessibilità (in primo luogo, da parte degli organi ispettivi) sui termini di aggiornamento del documento.

Va ricordato infine che, per contrastare la diffusione del virus sul territorio nazionale, **è stato previsto l'obbligo di comunicazione di ogni eventuale frequentazione della zona rossa**. In particolare, all'art. 2 del DPCM del 23 febbraio 2020 si dispone che gli individui che dal 1° febbraio 2020 sono transitati ed hanno sostato in uno degli 11 comuni di Lombardia e Veneto elencati nel Decreto sono obbligati a comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, ai fini dell'adozione, da parte dell'autorità sanitaria competente, di ogni misura necessaria, ivi compresa la permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva. **V'è quindi da chiedersi quale sia la sorte del rapporto di lavoro con dipendenti sottoposti a quarantena per ordine dei servizi sanitari. Se fosse possibile proseguire il rapporto attraverso la modalità di lavoro agile, questa sarebbe sicuramente la soluzione migliore per entrambe le parti. In caso contrario, sarà applicabile la disciplina prevista dal CCNL applicato**, essendo ragionevole ritenere questa condizione equiparabile a un "trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro", pur qualora non sia stata ancora accertata la positività al test o anche se non si sia manifestata una malattia in senso stretto

Lorenzo Maria Pelusi

ADAPT Research Fellow

 @lorempel