

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4809 di Mercoledì 04 novembre 2020

COVID-19: indicazioni sul potere di controllo dei datori di lavoro

Un contributo si sofferma sul potere di controllo del datore di lavoro ai fini della salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in tempi di emergenza COVID-19. Il controllo a distanza e gli accertamenti sullo stato di salute e malattia.

Urbino, 4 Nov ? La normativa emergenziale e le tante misure di salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro introdotte dai Protocolli sindacali in risposta al virus SARS-CoV-2, hanno creato dubbi interpretativi e stimolato varie riflessioni su diversi temi. Ad esempio, come abbiamo mostrato con i nostri articoli, sulle responsabilità datoriali, sul ruolo del Protocollo condiviso o sui rischi relativi al trattamento dei dati sanitari.

Un altro tema da affrontare è quello relativo alla **conciliazione della normativa emergenziale** e dei Protocolli con quanto previsto dagli art. 4 e 5 dello **Statuto dei Lavoratori** con riferimento all'operatività delle facoltà e dei divieti attribuiti al datore di lavoro in merito all'esercizio del **potere di controllo a distanza** e degli **accertamenti sullo stato di salute e malattia dei lavoratori**.

Per parlarne facciamo riferimento a un contributo pubblicato su "**Diritto della sicurezza sul lavoro**", rivista dell'Osservatorio Olympus e pubblicazione semestrale dell' Università degli Studi di Urbino, dal titolo "**Il potere di controllo del datore di lavoro ai fini della salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**".

Il contributo, a cura di Daniela Lariccia (laureata in Scienze Politiche e in Relazioni Internazionali, dottoranda in Diritto del Lavoro presso l'Università di Roma "Sapienza", esperta in politiche attive del lavoro e formazione professionale), fa riferimento ad un webinar organizzato dal Gruppo giovani giuslavoristi dell'Università Sapienza sul Lavoro nella "Fase 2 dell'emergenza" e nell'imminenza delle celebrazioni del 50° anniversario dello Statuto dei Lavoratori.

Questi gli argomenti su cui si sofferma l'articolo presentando il contributo:

- I protocolli condivisi e l'esercizio del potere di controllo datoriale
- I protocolli condivisi e gli accertamenti sullo stato di salute del lavoratore

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CSCOV19] ?#>

I protocolli condivisi e l'esercizio del potere di controllo datoriale

Il contribuuto intende, dunque, rileggere alcuni articoli della legge n. 300 del 20 maggio 1970 riguardanti il **potere di controllo del datore di lavoro** alla luce dell'assetto normativo fin qui delineatosi durante la crisi emergenziale COVID-19.

Si ricorda la genesi dei Protocolli condivisi e si indica che è evidente come alcune delle disposizioni contenute "coinvolgano quei poteri e quelle tutele che lo Statuto dei Lavoratori, nella regolamentazione del rapporto fra datore di lavoro e lavoratori subordinati, concede all'uno e riserva agli altri, individualmente o per mezzo delle loro rappresentanze sindacali".

Al di là dei principi generali, le misure di protezione dei Protocolli individuate hanno "essenzialmente **due finalità principali**:

1. evitare quanto possibile l'ingresso del virus nei luoghi di lavoro;
2. determinare e mantenere quel distanziamento sociale prescritto dalle autorità sanitarie come comportamento in grado di limitare il contagio".

Con particolare riferimento al punto 2 si segnala che il rispetto di tali regole di condotta che grava sui lavoratori "potrebbe essere oggetto di **controllo da parte del datore di lavoro**, che ne risulta interessato sotto, almeno, due profili, quello di ottemperare agli obblighi derivanti dall'art. 2087 c.c. e quello di proteggere il patrimonio aziendale, se è vero che tale virus può essere considerato, come ampia parte dei commentatori concorda, un rischio generico ed esterno". E l'eventuale danno al patrimonio "potrebbe essere ricondotto alla circostanza che, come diversi studi scientifici hanno dimostrato, il virus resiste anche a lungo sulle superfici con cui viene a contatto, a seconda del materiale cui sono composte, mantenendo, per questo tempo di vita, la sua carica virale".

Già in queste considerazioni è possibile "rintracciare due delle finalità previste dall'art. 4, comma 1, della l. n. 300 del 1970, che consentono al datore di lavoro di impiegare impianti audiovisivi ed altri strumenti, previo accordo sindacale o in subordine previo atto amministrativo":

1. **la sicurezza sul lavoro;**
2. **la tutela del patrimonio**".

E a queste due finalità "si ritiene si possa aggiungere anche una terza, quella delle **esigenze organizzative**, dal momento che l'applicazione dei Protocolli richiede verosimilmente un riassetto nell'uso degli spazi di lavoro e dei cicli di attività, e al limite anche una quarta relativa alle **esigenze produttive**, basti pensare a quelle imprese che in questo periodo di crisi hanno riconvertito le loro produzioni in favore della manifattura di dispositivi medici".

Se dunque non c'è dubbio che, nel quadro dell'emergenza così ricostruito, "sussistano le finalità previste dalla norma per l'adozione di forme di **controllo a distanza**, occorre comprendere se e secondo quali modalità un accordo collettivo debba essere sottoscritto".

Tuttavia il fatto che il DPCM del 26 aprile 2020 ? e la normativa successiva ancora vigente, come il Dpcm 7 agosto 2020 ? "ricomprendendo il Protocollo del 24 aprile 2020, lo abbia reso produttivo di effetti giuridici generalizzati, consente alle parti interessate dall'adozione di strumenti di controllo da remoto, di agire agevolmente, semplicemente richiamando il Protocollo in un accordo specifico. Naturalmente rimane sempre possibile una **contrattazione integrativa**, più stringente sul piano della sicurezza, a cui potrebbe conseguire la previsione dell'adozione di opportuni strumenti di verifica a distanza".

Tra l'altro una contrattazione, o un residuale provvedimento amministrativo ad opera dell'Ispettorato del Lavoro, potrebbero consentire anche "l'introduzione di **strumenti elettronici** che il lavoratore può direttamente indossare, utili per monitorare il rispetto delle distanze, ma anche per segnalare allo stesso lavoratore il superamento della distanza minima (attraverso l'emissione di un suono, di una vibrazione o di un impulso luminoso) laddove egli non sia in grado di accorgersene, ad esempio per deficit di attenzione, o per limitazione del campo visivo dovuta alla specificità dell'attività che è chiamato ad eseguire. Tali dispositivi, a posteriori, permetterebbero di ricostruire la rete di contatti avuti dal lavoratore che, malauguratamente, risultasse positivo al contagio".

I protocolli condivisi e gli accertamenti sullo stato di salute del lavoratore

Se la '*rarefazione delle presenze sui luoghi di lavoro*' (Protocollo condiviso) rimane uno strumento precauzionale, "ben più importante è **evitare l'ingresso del virus nei luoghi di lavoro**; per far questo viene ribadita la possibilità di misurazioni della temperatura corporea all'ingresso degli stessi, il parametro di allerta rimane quello accettato a livello internazionale, fissato a 37,5 gradi centigradi".

In questo modo il Protocollo condiviso "interferisce con l'**art. 5 dello Statuto che vieta al datore di lavoro di accertare direttamente lo stato di salute o di malattia del lavoratore**. Infatti gli accertamenti sull'idoneità, sull'infermità per malattia o infortunio, come il controllo delle assenze per infermità, possono essere effettuati soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, come stabilito dai commi 2 e 3 dell'art. 5".

Tuttavia la normativa emergenziale "ha già inciso su questo articolo e d'altra parte, evidenti considerazioni di carattere logistico inducono a non ritenere tali servizi competenti in grado di gestire la mole dell'impegno da porre in essere".

E in ordine al soggetto da adibire a queste rilevazioni "alcuni, come il professor Paolo Pascucci, ricercano tale figura nell'alveo delle figure previste dal d.lgs n. 81/2008, e suggeriscono di ricorrere quindi a personale dipendente già formato in materia di salute e sicurezza, (previa adozione di dispositivi di protezione personale). Anzi, nel ricorso a tale tipologia di soggetti egli colloca proprio il punto di unione fra la disciplina dei Protocolli e quella del d.lgs. n. 81/2008".

Si indica che, sempre con riferimento alle figure del D.Lgs. 81/2008, può emergere anche la figura del **medico competente**, "il cui impiego, al di là di garantire qualità professionali specialistiche, risolve anche il problema legato alla riservatezza delle informazioni ricavate dai controlli, essendo tale soggetto già autorizzato a trattare i dati sanitari dei dipendenti".

Infine per le somministrazioni di ulteriori esami e accertamenti, come i test sierologici, "non vi è dubbio che sono invece necessari accordi fra le rappresentanze datoriali e quelle sindacali".

In conclusione alla luce di quanto esaminato l'autore indica che si può sostenere che "il necessario coordinamento fra la normativa ordinaria delineata dallo Statuto dei Lavoratori e dall' art. 2087 c.c., quella emergenziale sancita nei Protocolli, passando per quella sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro del testo unico, restituisca, in ordine alle potestà datoriali in tema di controlli e ai diritti dei lavoratori, un **quadro ancora organico e di salvaguardia delle tutele riconosciute**".

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Università di Urbino Carlo Bo, Osservatorio Olympus, Diritto della sicurezza sul lavoro, " [Il potere di controllo del datore di lavoro ai fini della salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro](#)", a cura di Daniela Lariccia - laureata in Scienze Politiche e in Relazioni Internazionali, dottoranda in Diritto del Lavoro presso l'Università di Roma "Sapienza", esperta in politiche attive del lavoro e formazione professionale (formato PDF, 371 kB).

Scarica la normativa di riferimento in materia COVID-19:

[DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 18 ottobre 2020 - Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19».](#)

[DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 13 ottobre 2020 - Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19».](#)

[DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 7 settembre 2020 - Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.](#)

[Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sul nuovo coronavirus Sars-CoV-2](#)



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

