PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4831 di Venerdì 04 dicembre 2020

La forza normativa dei protocolli condivisi nell'emergenza COVID-19

Un contributo si sofferma sulla tutela della salute e della sicurezza nella contrattazione collettiva dell'emergenza COVID-19. Il valore e le riflessioni sui protocolli condivisi e sulla funzione dei protocolli di sicurezza aziendali.

Urbino, 4 Dic ? Nella seconda fase dell'emergenza COVID-19 è stato assegnato alla **contrattazione collettiva** un importante ruolo nella definizione delle misure per il contrasto ed il contenimento, nei luoghi di lavoro, della diffusione del virus SARS-CoV-2.

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".

La circostanza "che sia stata demandata ad un atto amministrativo l'attuazione delle misure di contenimento della diffusione del virus Covid-19", 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". E, comunque, nei più "recenti" decreti legge e normative emergenziali "sono plurimi i richiami operati ai **Protocolli di sicurezza anti-contagio**".

A ricordare in questi termini l'importanza dei Protocolli condivisi e il ruolo assegnato alla contrattazione collettiva per l'emergenza COVID-19 negli ambienti di lavoro è un contributo pubblicato su "**Diritto della sicurezza sul lavoro**", rivista dell'Osservatorio Olympus e pubblicazione semestrale dell' Università degli Studi di Urbino.

Il contributo - dal titolo "**La tutela della salute e della sicurezza nella contrattazione collettiva dell'emergenza**" e a cura di Roberta Rainone, dottoranda di ricerca all'Università di Roma La Sapienza - analizza il " Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 24 aprile 2020, sia per quel che concerne la sua portata normativa ed efficacia soggettiva, sia in relazione alle linee guida delineate.

Questi gli argomenti su cui si sofferma l'articolo nella presentazione del contributo:

- Tre spunti di riflessione sul protocollo condiviso del 24 aprile 2020
- La forza normativa del protocollo e l'esaustività delle misure anticontagio
- La funzione e la potestà normativa dei protocolli di sicurezza aziendali

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0703] ?#>

Tre spunti di riflessione sul protocollo condiviso del 24 aprile 2020

Il contributo riporta alcuni utili **spunti di riflessione** sul Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020.

L'autrice si sofferma innanzitutto sull'obiettivo di **bilanciamento tra la libertà di iniziativa economica privata e il diritto alla salute**, bilanciamento che viene realizzato "mediante la previsione della possibilità riconosciuta all'azienda di proseguire l'attività produttiva, ma solo in presenza di 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 sicurezza".

In secondo luogo viene evidenziata la **natura del rischio biologico da coronavirus**, "quale **rischio generico** e non quale rischio specifico professionale che, pertanto, investe il lavoratore sia in quanto tale, sia nella sua dimensione più ampia di persona, di soggetto dotato di plurime relazioni interpersonali. 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 rischi".

In terzo luogo 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 sanitaria".

Tale riconoscimento e il riferimento alle prescrizioni adottate dal legislatore e dall'autorità sanitaria ? indica il contributo ? "aprono a ulteriori problematiche di carattere tecnico e teorico".

La forza normativa del protocollo e l'esaustività delle misure anticontagio

Una questione riguarda l'**efficacia generalizzata del Protocollo**, "funzionale al raggiungimento dell'obbiettivo di contrasto e contenimento alla diffusione del coronavirus".

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 stipulanti, 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".

E gli iniziali dubbi sulla sua applicabilità sono stati superati attraverso i tanti richiami operati dalla normativa emergenziale ai Protocolli condivisi, "nonché dalla circostanza che l'attuazione del Protocollo viene favorita anche dallo stesso Esecutivo".

Non bisogna poi dimenticare che il Protocollo può essere ricondotto "nell'alveo dei **contratti collettivi gestionali**, dal momento che è volto a procedimentalizzare 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 datoriali".

Si possono bypassare dunque 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** procedimentalizzano gli atti di esercizio del potere datoriale e sono applicabili alla generalità dei lavoratori. Inoltre, secondo la stessa giurisprudenza costituzionale, 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".

Una seconda questione che viene sollevata concerne, invece, l'**esaustività 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 penale. 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 concretizzarsi**".

Prendendo le mosse dal dato letterale dell' art. 2087 c.c. e dalla interpretazione riassumibile nel principio della «massima sicurezza tecnologicamente possibile», "deve porsi in evidenza che le misure indicate all'interno del Protocollo Condiviso rappresentino, ad oggi, **l'approdo della scienza nel contrasto alla diffusione del coronavirus**". E 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 Protocolli".

La funzione e la potestà normativa dei protocolli di sicurezza aziendali

Il contributo ricorda poi che per quel che concerne i vari **Protocolli di sicurezza aziendali** (nelle note si riportano alcuni esempi di specifici protocolli aziendali), "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".

In ogni caso al pari dei Protocolli condivisi "la **funzione dei Protocolli aziendali** è quella di contenere e contrastare, all'interno dei luoghi di lavoro, la diffusione del Covid-19. Pertanto, a questi atti negoziali, potrebbe essere riconosciuta una **potestà normativa**, al pari dei Protocolli Condivisi, qualora ne ricalchino i contenuti".

Senza dimenticare che come i 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".

Rimandiamo, infine, alla lettura integrale del documento che fa anche qualche cenno alle misure di sicurezza espressamente indicate nel Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020. Ad esempio ricordando, all'interno delle singole aziende, l'istituzione di un **Comitato** le cui funzioni ? come abbiamo riportato in una recente intervista a Cinzia Frascheri - "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 sicurezza".

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. 81/2008".

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Università di Urbino Carlo Bo, Osservatorio Olympus, Diritto della sicurezza sul lavoro, " La tutela della salute e della sicurezza nella contrattazione collettiva dell'emergenza", a cura di Roberta Rainone, dottoranda di ricerca all'Università di Roma La Sapienza (formato PDF, 282 kB).

***Scarica la normativa di riferimento*:**

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 24 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-LEGGE 7 ottobre 2020, n. 125 - Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonchè per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020.

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI del 07 agosto 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.

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro.

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sul nuovo coronavirus Sars-CoV-2

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it