

LE NUOVE MISURE DI CONTENIMENTO PER EVITARE LA DIFFUSIONE DEL CONTAGIO DA COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

28 APRIL 2020 • ARTICLE



Il DPCM del 26 aprile 2020 dispone le ulteriori misure di contenimento che le imprese dovranno adottare dal 4 maggio 2020 fino al 17 maggio 2020, per evitare la diffusione del contagio da COVID-19 negli ambienti di lavoro.

In questo briefing analizziamo le principali novità.

"Guanti ed occhiali di sicurezza cercando di mantenere la massima distanza possibile con il braccio in estensione."

L'emergenza sanitaria generata dal COVID-19 ha imposto ulteriori responsabilità sui datori di lavoro, tenuti al rispetto delle normative speciali emanate in via d'urgenza a tutela dell'incolumità pubblica e della salute della collettività, che integrano gli ordinari obblighi di tutela della salute sul lavoro già previsti dalla Costituzione (Articolo 32), dal Codice Civile (Articolo 2087) e dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro).

Ai provvedimenti del Governo adottati, *inter alia*, per la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro, a partire dal Decreto-legge del 23 febbraio 2020 n. 6 ed i correlati DPCM attuativi (tra i quali DPCM 11 marzo e 10 aprile 2020), si è recentemente aggiunto il **DPCM del 26 aprile 2020**, che dispone le misure di contenimento per evitare la

diffusione del contagio da COVID-19 che le imprese dovranno adottare dal 4 al 17 maggio 2020.

Per le imprese la cui attività non viene sospesa, l'Articolo 2 del DPCM del 26 aprile 2020 stabilisce il rispetto del **protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro** (il "Protocollo") sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali, che va a confermare ed integrare le disposizioni già adottate dal precedente protocollo del 14 marzo 2020, cui si affiancano il protocollo relativo alle attività svolte in cantiere ed il protocollo sulle attività di trasporto.

Il medesimo articolo precisa che, la mancata attuazione dei protocolli che non assicurino adeguati livelli di protezione, determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Di seguito le principali prescrizioni previste dal Protocollo (Allegato 6 al DPCM del 26 aprile 2020).

A) Informazione

Le aziende devono affiggere in luoghi ben visibili, accessibili a tutto il personale e a chiunque vi faccia ingresso, le disposizioni delle Autorità riguardanti, in particolare:

- l'obbligo di restare a casa o di abbandonare il luogo di lavoro in presenza di febbre oltre 37.5° o altri sintomi influenzali, avvisando il proprio medico di famiglia e l'Autorità Sanitaria;
- rispettare tutte le disposizioni comportamentali e di igiene delle Autorità e del datore di lavoro;
- restare a casa se si sono avuti "contatti stretti" con persone con sospetto o con tampone positivo a COVID-19 (come definito dalla Circolare del Ministero della Salute n. 6360 del 27/2/2020).

B) Accesso in azienda

Il Protocollo stabilisce che il datore può sottoporre i dipendenti, prima dell'accesso in azienda, al controllo della temperatura corporea, precludendo l'ingresso a coloro che risultino avere una temperatura superiore ai 37.5°.

A tal fine è consigliabile, secondo la nota illustrativa del precedente protocollo di sicurezza del 14 marzo 2011 predisposta da Confindustria, in concerto con le autorità governative, incaricare un lavoratore già formato a questa attività (possibilmente un incaricato al primo soccorso). Durante la rilevazione l'operatore dovrà indossare mascherina chirurgica, guanti ed occhiali di sicurezza cercando di mantenere la massima distanza possibile con il braccio in estensione (solitamente 50 cm).

Posto che la rilevazione della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali, il Protocollo suggerisce di **non registrare il dato acquisito**, salvo non sia necessario per documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali, informando il dipendente, anche oralmente, che il dato viene acquisito per la prevenzione dal contagio da COVID-19 a fronte dell'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'Articolo 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020.

Il datore di lavoro informerà preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio. Anche l'acquisizione della dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 costituisce un trattamento di dati sensibili. Pertanto il Protocollo consiglia di raccogliere solo i dati "necessari, adeguati e pertinenti" rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19 (ad esempio, astenendosi dal richiedere informazioni sulle persone con cui il dipendente sia entrato in contatto).

Inoltre, l'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione, dovrà essere preceduto dalla presentazione di certificazione medica attestante l'avvenuta "negativizzazione" del tampone, secondo modalità stabilite dal Dipartimento di Prevenzione competente territorialmente.

L'ingresso di terzi in azienda è soggetto alle medesime cautele previste per i lavoratori. Inoltre, il Protocollo prevede:

- divieto di accesso agli uffici per gli autisti dei mezzi di trasporto;
- rispetto della distanza di sicurezza di un metro nelle attività di carico e scarico;

- predisposizione di servizi igienici dedicati per i trasportatori/fornitori.

Tali previsioni si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive. L'azienda committente è tenuta a fornire all'impresa appaltatrice completa informativa dei contenuti del protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

C) Sanificazione degli ambienti

Oltre l'ordinaria pulizia dei locali, l'azienda, in caso di presenza di un soggetto risultato positivo al COVID-19, dovrà garantire le procedure di sanificazione previste dalla *Circolare del Ministero della Salute n. 5443 del 22 febbraio 2020*.

Altrettanto fondamentale è la **sanificazione periodica e la pulizia giornaliera degli spazi comuni** (mense, spogliatoi, sale riunioni), con la predisposizione di un sistema di ventilazione continua dei locali, un tempo massimo di sosta e il rispetto della distanza minima di un metro tra le persone che li occupano.

L'**Articolo 30 del Decreto-legge 8 aprile 2020 n. 23 (Decreto Liquidità)**, richiamando l'Articolo 64 del Decreto *Cura Italia*, prevede per tutto il 2020 un credito di imposta in favore delle imprese nella misura del 50% per le spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro sostenute e documentate fino ad un massimo di 20.000 euro per ciascun beneficiario, nel limite complessivo massimo di 50 milioni di euro per l'anno 2020.

D) Dispositivi di Protezione Individuale

Tali dispositivi di protezioni sono indicati dalle Autorità sanitarie a fronte dell'emergenza COVID-19, e sono ulteriori rispetto alle normali misure di prevenzione previste dal D.lgs. 81/2008, variando anche in base al tipo di attività.

Il rispetto della distanza di un metro è la prima misura di precauzione; laddove non sia possibile, è necessario l'uso delle mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc.) conformi alle disposizioni delle Autorità scientifiche e sanitarie, che va sempre accompagnato da altre misure di igiene respiratoria e delle mani (obbligatoria all'ingresso e all'uscita dei locali aziendali la predisposizione di erogatori di liquido disinfettante).

Il Protocollo chiarisce che i Dispositivi di Protezione Individuali sono adottati in base al tipo di attività. È comunque previsto per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, per i quali non sia possibile garantire il distanziamento di un metro, l'utilizzo di una mascherina chirurgica (come previsto anche dall'Articolo 18 del Decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020 "*Cura Italia*").

"Per tale ragione, risulta quindi essenziale definire quali sono le figure responsabili all'interno della struttura organizzativa aziendale, tanto al fine individuare gli strumenti più idonei per prevenire la commissione di tali reati, quanto al fine di mettere in atto e verificare l'adozione di tali provvedimenti."

Allo scopo di sostenere la continuità, in sicurezza, dei processi produttivi delle imprese, considerate le significative spese da queste sostenute per garantire la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro, l'Articolo 43 del Decreto *Cura Italia* stabilisce che l'INAIL, entro il 30 aprile 2020, stanzierà un importo di 50 milioni di euro da erogare alle imprese per l'acquisto di dispositivi e altri strumenti di protezione individuale.

E) Organizzazione aziendale

Come già previsto dal punto 7 dell'Articolo 1 del DPCM dell'11 marzo 2020, il Protocollo dispone che le aziende possono limitare il rischio di contagio usufruendo di diversi sistemi di organizzazione interna del lavoro, quali:

- *smart working* per le attività che possono essere svolte da casa;
- chiusura dei reparti non produttivi e turnazione dei dipendenti addetti a tali reparti;
- utilizzo degli ammortizzatori sociali;
- utilizzo di periodi di ferie anche non ancora maturati;
- sospensione o l'annullamento di trasferte e viaggi di lavoro;
- limitazione degli spostamenti interni all'azienda e della partecipazione a riunioni interne se strettamente necessarie;
- turnazione, orari di ingresso e di uscita scaglionati e rimodulazione degli spazi degli ambienti di lavoro per garantire il rispetto del distanziamento sociale.

Particolarmente delicata è la **gestione di una persona sintomatica in azienda**. In questo caso, secondo quanto precisato nella *Circolare del Ministero della Salute n. 3190 del 3 febbraio 2020*, verranno adottate particolari cautele e l'azienda assicurerà collaborazione secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria. I datori di lavoro devono coordinarsi con i medici competenti per l'attuazione della sorveglianza sanitaria periodica, attuando le misure opportune per tutelare la salute dei lavoratori. Il medico competente interagirà con le figure della prevenzione (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) per eventualmente attuare, modificare, adeguare le disposizioni interne all'emergenza COVID-19.

A tal fine è prevista la costituzione in azienda di uno specifico Comitato con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.



FOCUS SULLE ATTIVITÀ IN CANTIERE

Per quanto attiene i cantieri, il 24 aprile 2020 è stato adottato un ulteriore protocollo, sottoscritto fra il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Le Parti Sociali, che ribadisce tutte le misure di sicurezza precedentemente illustrate. In aggiunta alle stesse, viene specificatamente introdotta una “tipizzazione” delle ipotesi di esclusione della responsabilità del debitore relativamente ad eventuali ritardati o omessi adempimenti.

Come già previsto dall’**Articolo 91 del Decreto *Cura Italia***, la necessità di porre in essere in termini pratici gli adempimenti richiesti dalle misure di contenimento dell’epidemia e la correlata difficoltà nel farlo, viene considerato un fattore di valutazione ai fini dell’esclusione, ai sensi e per gli effetti degli Articoli 1218 e 1223 del Codice Civile, della responsabilità del debitore (essenzialmente delle imprese che portano avanti i lavori commissionati), anche relativamente all’applicazione di eventuali decadenze o penali. Ciò verrà tenuto in considerazione al verificarsi delle seguenti ipotesi (elencate dal protocollo a fine esemplificativo e non esaustivo) che comporterebbero una necessaria sospensione delle lavorazioni e, conseguentemente, una impossibilità per l’impresa di completare il proprio lavoro i modi e tempi richiesti:

- impossibilità di adottare soluzioni organizzative che consentano di rispettare le misure di distanziamento sociale tra i lavoratori e non sufficiente disponibilità di mascherine e altri dispositivi di protezione individuale tale da comportare la conseguente sospensione delle lavorazioni;
- impossibilità del contingentamento nell’utilizzo degli spazi comuni;
- necessità di porre in quarantena tutti i lavoratori che siano venuti a contatto con un lavoratore che si accerti affetto da COVID-19;
- indisponibilità di approvvigionamento di materiali, mezzi, attrezzature e maestranze funzionali alle specifiche attività del cantiere.

La ricorrenza delle predette ipotesi deve essere attestata dal coordinatore per la sicurezza nell’esecuzione dei lavori.

In tali ipotesi, l'impresa che non sarà in grado di poter adempiere alle prescrizioni richiamate in materia di misure anti diffusione dell'epidemia sarà costretta a sospendere il proprio lavoro, e potrà essere ritenuta esente da responsabilità in merito ai propri ritardati o omessi adempimenti nei confronti dei propri committenti.

RESPONSABILITÀ EX D.LGS. 231/2001 E AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR)

Alla luce di quanto sopra, va precisato che il dovere di adottare da parte dell'azienda adeguati modelli di tutela dei lavoratori e di attuazione di misure idonee alla prevenzione del contagio rileva anche alla luce della responsabilità amministrativa da reato degli enti di cui al D.lgs. 231/2001.

Laddove le misure di prevenzione non fossero idonee, tra i “*reati presupposto*” di cui all'Articolo 25-*septies* del D.lgs. 231/2001, **la malattia** o, nei casi più gravi, **il decesso** dei lavoratori contagiati, potrebbero integrare i reati di **lesioni personali colpose** (art. 590 c.p.) o di **omicidio colposo** (art. 589 c.p.) commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti sanzioni pecuniarie e interdittive a carico dell'azienda.

Gli aspetti da tenere in considerazione in termini di *compliance* aziendale operano quindi su vari livelli ed attengono principalmente agli obblighi di aggiornamento del DVR aziendale (Documento di Valutazione dei Rischi ex Articolo 28 D.lgs. 81/2008), all'assunzione di cautele per la prevenzione del rischio e volte a favorire la tutela dei lavoratori, alla verifica dell'adeguatezza delle misure messe in atto al fine di prevenire il contagio dei dipendenti, e quindi, potenzialmente, della commissione dei reati di cui all'Articolo 25-*septies*, D.lgs. 231/2001.



Per tale ragione, risulta quindi essenziale definire quali sono le figure responsabili all'interno della struttura organizzativa aziendale, tanto al fine individuare gli strumenti più idonei per prevenire la commissione di tali reati, quanto al fine di mettere in atto e verificare l'adozione di tali provvedimenti.

Ne consegue che, al fine di garantire l'implementazione e il rispetto delle predette misure, sarà necessaria una stretta collaborazione tra l'organo direttivo, i soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro (RSPP, RLS, Medico Competente, Preposti alle emergenze) e i responsabili delle risorse umane, anche attraverso la costituzione di apposite "Task force" che possano essere un punto di riferimento per i dipendenti in caso di necessità.

Le conseguenze per i datori di lavoro che non adottano tali piani di intervento potrebbero essere:

- **responsabilità contrattuale per inadempimento dell'obbligo generale di cui all'articolo 2087 c.c.** Eventuali lavoratori contagiati potrebbero infatti sostenere che il datore di lavoro è inadempiente rispetto al menzionato obbligo per non aver adottato le misure "necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore nello svolgimento della non prevista prestazione" ovvero per non aver "esercitato il controllo sulla conseguente esecuzione nel rispetto dei paradigmi di sicurezza legislativamente richiesti";
- **sanzioni di carattere amministrativo** (Articolo 55, lett. h) D. Lgs. 81/2008), ad esempio per violazione dell'obbligo di cui all'art. 18, lett. i) del D. Lgs. 81/2008 ("informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione"); e
- infine, **nell'ipotesi in cui il contagio si sia diffuso nell'ambiente di lavoro con conseguenze gravi sotto il profilo sanitario per i lavoratori colpiti**, potrebbe configurarsi una **responsabilità di tipo penale** del datore di lavoro per i reati "lesioni personali colpose" o "omicidio colposo", con possibili implicazioni anche sotto il profilo della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ove applicabile. Il rischio per il datore appare tutt'altro che trascurabile poiché, al di là del danno reputazionale, la suddetta normativa contempla una sanzione amministrativa pecuniaria che nel massimo può giungere sino a 1.549.000 Euro, oltre a sanzioni di tipo interdittivo (dal divieto di pubblicizzare beni o servizi fino all'interdizione dall'esercizio dell'attività), applicabili anche in via cautelare nel corso del procedimento penale.

Per verificare infine, la tenuta del sistema in relazione alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 e del **Modello Organizzativo** adottato dalla società, significativo sarà anche il ruolo **dell'Organismo di Vigilanza** (intendendo quel soggetto responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia del Modello, di segnalare eventuali deficienze del Modello e di aggiornarlo in seguito a modifiche normative o organizzative). Questi, dovrà infatti assicurare l'intensificazione di tempestivi flussi informativi reciproci con l'organo direttivo e gli altri soggetti deputati alla gestione del rischio, nonché promuovere apposite verifiche straordinarie sull'idoneità preventiva delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il tutto corroborato da un'adeguata rendicontazione interna e verso l'Organismo di Vigilanza di tutte le iniziative intraprese dalla società a protezione dei lavoratori.

In conclusione, dunque, il "nuovo" sistema di sicurezza aziendale specificamente diretto a prevenire il diffondersi del contagio da COVID-19 si affianca a quello "tradizionale" delineato dal Testo Unico del 2008; entrambi fanno capo allo specifico dovere di sicurezza posto a carico del datore di lavoro; egli, in quanto detentore dei «poteri decisionali e di spesa», ha la responsabilità dell'organizzazione dell'azienda nel suo complesso, nonché l'obbligo di adoperarsi per tutelare l'integrità, fisica e morale, dei prestatori di lavoro.

KEY CONTACTS



ELVEZIO SANTARELLI

PARTNER • ROME

T: +39 06 6840 581

esantarelli@wfw.com

DISCLAIMER

Watson Farley & Williams is a sector specialist international law firm with a focus on the energy, infrastructure and transport sectors. With offices in Athens, Bangkok, Dubai, Dusseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hanoi, Hong Kong, London, Madrid, Milan, Munich, New York, Paris, Rome, Seoul, Singapore, Sydney and Tokyo our 700+ lawyers work as integrated teams to provide practical, commercially focussed advice to our clients around the world.

All references to 'Watson Farley & Williams', 'WFW' and 'the firm' in this document mean Watson Farley & Williams LLP and/or its affiliated entities. Any reference to a 'partner' means a member of Watson Farley & Williams LLP, or a member, partner, employee or consultant with equivalent standing and qualification in WFW Affiliated Entities. A list of members of Watson Farley & Williams LLP and their professional qualifications is open to inspection on request.

Watson Farley & Williams LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC312252. It is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and its members are solicitors or registered foreign lawyers.

The information provided in this publication (the "Information") is for general and illustrative purposes only and it is not intended to provide advice whether that advice is financial, legal, accounting, tax or any other type of advice, and should not be relied upon in that regard. While every reasonable effort is made to ensure that the Information provided is accurate at the time of publication, no representation or warranty, express or implied, is made as to the accuracy, timeliness, completeness, validity or currency of the Information and WFW assume no responsibility to you or any third party for the consequences of any errors or omissions. To the maximum extent permitted by law, WFW shall not be liable for indirect or consequential loss or damage, including without limitation any loss or damage whatsoever arising from any use of this publication or the Information.

This publication constitutes attorney advertising.