

«DIRITTO RIFLESSIVO» E AUTONOMIA COLLETTIVA AL TEMPO DI COVID-19

Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc.2, 1 GIUGNO 2020, pag. 299

Adalberto Perulli

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Tutela delle condizioni di lavoro - - in genere

Sommario: 1. Un «diritto riflessivo» per la disciplina della sicurezza sui luoghi di lavoro. — 2. Il Protocollo del 14 marzo come strumento di riflessività del diritto. — 3. Percorsi di normatività riflessiva: art. 2087 e d.lgs. 81/2008. — 4. Segue. Il Protocollo e i suoi richiami negli atti dell'Esecutivo. — 5. Segue. Diritto riflessivo e ruolo delle Regioni. — 6. La riflessività «continua»: le integrazioni al Protocollo.

1. *Un «diritto riflessivo» per la disciplina della sicurezza sui luoghi di lavoro.* — L'emergenza sanitaria Covid-19 che affligge i nostri sistemi sociali ed economici ha raggiunto un livello di gravità inversamente proporzionale alla capacità degli Stati e delle stesse Organizzazioni internazionali, soprattutto quelle sanitarie, di rispondere efficacemente alle sfide della pandemia. In Europa è mancata una regia comune sia dal punto di vista delle politiche sanitarie da porre in essere, sia da quello delle politiche economiche e sociali per far fronte ad una sfida senza precedenti, che sembra riportare indietro le lancette della storia: la parola *quarantena* nasce infatti a Venezia con le grandi pestilenze del Trecento e del Quattrocento, quando la Repubblica Serenissima attuava, per la prima volta nella storia, politiche sanitarie sistematiche per evitare la diffusione dei contagi via mare.

L'obiettivo di contemperare la ripresa delle attività produttive con l'esigenza di assicurare l'integrità psico-fisica dei dipendenti è il compito di un "diritto riflessivo", in cui le parti sociali giocano un ruolo essenziale nel progettare, attuare e monitorare un'efficace attività di prevenzione e protezione, onde evitare che la ripartenza economica non si traduca in una ulteriore crisi epidemiologica, questa volta concentrata nei luoghi di lavoro. Benché i presidi sanitari e organizzativi a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori costituiscano, in linea di principio, norme di ordine pubblico, il modello seguito dal legislatore si basa su un inedito intreccio di fonti non legislative, vale a dire provvedimenti amministrativi (d.p.c.m.) e, soprattutto, disposizioni dell'autonomia collettiva ⁽¹⁾.

In tal modo, il governo italiano ha rilanciato la funzione regolativa delle parti sociali, rispolverando prassi di concertazione da tempo assopite, peraltro fornendo ai prodotti negoziali un'inedita valenza normativa diretta, di carattere generale. Per spiegare le modalità di funzionamento di questo neo-modello promozionale di un'autonomia collettiva "emergenziale", può essere utilmente impiegato il paradigma sistemico del diritto riflessivo, ed in particolare la prospettiva teubneriana che identifica nella riflessività la regolamentazione autopoietica dei sistemi giuridici.

Il diritto riflessivo, diversamente da quello basato su interventi regolativi diretti da parte dello Stato, fornisce una cornice legislativa di mezzi e strumenti all'interno della quale si sviluppa l'autoregolazione sociale, a sua volta in vario modo "recepita" nei processi autopoietici di giuridificazione ⁽²⁾. Le caratteristiche della riflessività riguardano sostanzialmente tre ambiti, in cui il concetto stesso viene declinato: le procedure e le norme di competenza (riflessività come struttura riflessiva del diritto), la capacità di produrre una regolazione razionale (riflessività come espressione di una regolazione ponderata e ragionevole), ed infine l'autoreferenzialità del sistema, che consente di realizzare «quadri regolativi di controllo delle relazioni tra singole aree di autonomia dei privati e di istituzionalizzare arene pubbliche dove negoziare le situazioni di conflitto sociale, assegnando al diritto il compito di assicurare un consenso discorsivo» ⁽³⁾.

2. *Il Protocollo del 14 marzo come strumento di riflessività del diritto.* — Il meccanismo di riflessività del diritto emergenziale è stato attivato dal legislatore con una serie di decreti riguardanti vari profili dei rapporti di lavoro e della sicurezza (4 marzo, 8 marzo e, 11 marzo 2020 (art. 1), 22 marzo (art. 1, co. 3), 17 marzo n. 18 (art. 16) e 25 marzo n. 19), mediante i quali l'Esecutivo, con riferimento ad una serie di rilevanti materie (lavoro agile, ferie e congedi, sospensione attività di reparti aziendali, spostamenti all'interno dei siti, protocolli di sicurezza anti-contagio, adozione strumenti di protezione individuale, operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro), ha stabilito che «si favoriscono intese tra organizzazioni datoriali e sindacali» (art. 1, co. 9, d.p.c.m. 11 marzo 2020). Con tale formulazione, il legislatore ha decretato l'apertura cognitiva e al contempo innescato il procedimento riflessivo. Le indicazioni contenute nel d.p.c.m. 11 marzo, sono infatti state recepite e tradotte in termini operativi dalle parti sociali, che

hanno stipulato il «Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro», del 14 marzo 2020. Tale accordo, sottoscritto dalle principali Confederazioni sindacali e datoriali, ha aperto la strada ad altri accordi integrativi, con riferimento a specifiche categorie produttive, come il Protocollo del 19 marzo, per i settori Trasporti e Servizi ed il Protocollo 24 marzo per i settori Sanità, Servizi Socio-sanitari e Socio-assistenziali.

Il Protocollo del 14 marzo parte dall'importante premessa assiologica secondo la quale «La prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione». L'obiettivo prioritario dichiarato dalle parti sociali è quindi la tutela della salute dei lavoratori, tanto che si afferma espressamente che «nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività». In tal modo, posto l'obiettivo prioritario di «coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative», il Protocollo opera come strumento di diritto riflessivo, attivando a sua volta ulteriori meccanismi autopoietici quali «il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro», e per le piccole imprese «le rappresentanze territoriali come previsto dagli accordi interconfederali» al fine di rendere condivisa ogni misura adottata «e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali».

Per quanto concerne il contenuto, poi, il contributo delle parti sociali si dipana su due fronti: da un lato, che riguarda propriamente la dimensione organizzativa del lavoro, il Protocollo garantisce la possibilità di ricorrere agli ammortizzatori sociali nel caso in cui, al fine di mettere in sicurezza i lavoratori e i luoghi di lavoro, sia necessario sospendere temporaneamente le attività produttive; dall'altro lato, che attiene soprattutto ai profili sanitari della sicurezza in senso stretto, il Protocollo prevede analiticamente alcune misure per la riorganizzazione delle medesime all'interno di ambienti di lavoro salubri e sicuri.

Come detto, pur nella consapevolezza della necessità di un intervento tempestivo nazionale attraverso la previsione di regole di condotta e procedure per il contrasto dell'emergenza sanitaria, già in premessa il Protocollo incentiva il confronto con le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro o le rappresentanze territoriali, per fare in modo che le misure adottate negli ambienti di lavoro siano il più possibile condivise ed efficaci, al contempo ritagliate sul contesto territoriale e produttivo nel quale vengono calate.

Inspirato dal principio di precauzione, il documento perfezionato dalle parti sociali fornisce indicazioni operative con l'obiettivo di potenziare nei luoghi di lavoro le misure adottate per il contenimento del rischio biologico generico; si aggiunge pertanto alle disposizioni di cui al d.p.c.m. 11 marzo 2020 e deve essere integrato con eventuali misure aggiuntive legate alla peculiarità del sito produttivo previa consultazione con le rappresentanze sindacali.

Sul piano contenutistico il Protocollo si suddivide in tredici misure operative specifiche, disciplinando anzitutto le modalità di informazione più idonee che l'azienda è chiamata ad adottare per portare a conoscenza i lavoratori (e chiunque si trovi ad entrare nei locali aziendali) le disposizioni adottate dalle autorità e le modalità di ingresso nei locali medesimi, anche dei fornitori esterni. Il Protocollo dedica poi particolare attenzione alle precauzioni igieniche personali che le persone presenti in azienda devono obbligatoriamente seguire, così come alla necessità di assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica di tutti i locali aziendali, sia delle singole postazioni di lavoro sia delle aree comuni. Viene ribadita l'importanza e la necessità dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

Un ulteriore capitolo è dedicato alla gestione degli spazi interni con l'obiettivo di contingentare le presenze in quelli comuni e di favorire la chiusura di quelli non necessari: laddove possibile, infatti, la modalità di esecuzione della prestazione in *smart working* sostituisce quella in presenza e si interviene sui turni nei reparti in cui la produzione non si ferma per ridurre i contatti tra lavoratori. Il Protocollo prescrive la sospensione o l'annullamento delle attività di formazione e degli eventi non caratterizzati da necessità e urgenza; non viene invece sospesa la sorveglianza sanitaria periodica, in quanto strumento di prevenzione contro la diffusione del virus. È prevista infine una procedura specifica per la gestione di un lavoratore in azienda che si scopra sintomatico.

3. *Percorsi di normatività riflessiva: il Protocollo e gli art. 2087 c.c. e 2, d.lgs. 81/2008.* — Il diritto riflessivo del lavoro, quale paradigma di una normatività che si produce attraverso il rinvio all'autonomia collettiva, si snoda attraverso molteplici meccanismi riflessivi, che risolvono i problemi di efficacia e vincolatività delle misure emergenziali previste dalle parti sociali, altrimenti sprovviste di una solida base giuridica. Nel caso di specie, è possibile individuare ben tre congegni di riflessività, il primo dei quali riguarda il rapporto tra il Protocollo, inteso come prodotto dell'autonomia collettiva, e il sistema giuslavoristico all'interno del quale esso trova naturale collocazione, quale espressione di una "razionalità sociale" che rappresenta un dato storico immanente del modello regolativo espresso dal diritto del lavoro.

Lo specchiarsi del Protocollo nell'ordinamento attiva un processo di "doppia riflessività", per cui il diritto *si riflette* nei sistemi sociali cui si rivolge, ma allo stesso tempo *riflette*, esso stesso, quei sistemi sociali da cui si lascia pervadere. In questa doppia riflessività può essere riletto ed affrontato il problema del gioco tra le "fonti" di produzione delle misure emergenziali di prevenzione, distinguendosi tra le raccomandazioni contenute in provvedimenti amministrativi (d.p.c.m.), e disposizioni dell'autonomia collettiva. In questa prospettiva il Protocollo condiviso, che si occupa principalmente delle misure igienico-sanitarie ed organizzative interne, assumerebbe, di per sé, un carattere «non espressamente precettivo» (4). In realtà questa mancanza di precettività è solo apparente. Le prescrizioni contenute nel Protocollo, in quanto inserite in un sistema di diritto riflessivo, sono direttamente riconducibili al generale obbligo di sicurezza che incombe sul datore di lavoro ex art. 2087 c.c., non a caso definito "norma di chiusura" del sistema ed espressione del principio della «massima sicurezza tecnologicamente possibile». L'art. 2087 c.c. può essere riguardato come un dispositivo riflessivo, nella misura in cui, rinviando all'esperienza e alla tecnica, funge da quadro esterno, rigido nei suoi confini ultimi ma elastico al suo interno, che fornisce un modello per "regolare regolamentazioni", e cioè stabilire premesse strutturali per future decisioni in termini responsabilità datoriale. Di conseguenza la disciplina collettiva contenuta nel Protocollo *riflette* l'art. 2087 c.c. nella sua dimensione di disciplina dinamicamente radicata nell'esperienza e nella tecnica, che a sua volta *si riflette* nella disciplina collettiva, consentendole di concorrere ad individuare le misure di sicurezza "effettivamente dovute" in quanto "oggettivamente positivizzate" dalla normativa emergenziale (5).

Lo stesso meccanismo riflessivo vale, a ben vedere, per le fonti integrative degli obblighi previsti dal d.lgs. n. 81/2008, come le "buone prassi" e "linee guida" (art. 2, co. 1) con la conseguenza che la rilevata carenza dei "requisiti formali" per assurgere pienamente al rango di misure legislative di prevenzione è del tutto superabile in ragione del meccanismo riflessivo, assumendo in tal modo «carattere di doverosità per le aziende, quali regole cautelari "minime" da adottare, sia pure con alcuni margini di discrezionalità organizzativa» (6).

4. Segue. *Il Protocollo e i suoi richiami negli atti dell'Esecutivo*. — Il secondo meccanismo di riflessività riguarda la dinamica istituzionale con cui il Protocollo è stato recepito dal sistema giuridico generale attraverso una serie di atti che hanno visto la partecipazione attiva dell'Esecutivo, con la conseguenza che quel prodotto dell'autonomia negoziale privata ha acquisito una «potestà *lato sensu* normativa» in vista di finalità di tutela dell'interesse pubblico generale (7).

Il diritto riflessivo si è espresso, infatti, mediante una successione di attività procedimentali successive alla stipula del Protocollo che «ne hanno chiaramente rafforzato la centralità in termini di estensione della sua efficacia soggettiva o, se si preferisce, di effettività» (8). Ci si riferisce, in particolare, all'art. 1, co. 3, del d.p.c.m. del 22 marzo 2020, laddove statuisce che «Le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali», nonché all'art. 1, co. 2, del d.l. 19 del 2020 che rinvia alle "raccomandazioni" ex art. 1, numero 7, del d.p.c.m. dell'11 marzo 2020 ed ai «protocolli di sicurezza anti-contagio».

Ma non basta, perché tra le misure previste dall'art. 1 del d.l. 25 marzo 2020, n. 19, per contenere e contrastare i rischi sanitari derivanti dalla diffusione del virus Covid-19, sono annoverati anche «protocolli di sicurezza anti-contagio, con adozione di strumenti di protezione individuale» (art. 2, lett. z e gg), onde può sostenersi che in forza del rinvio "originario" agli accordi tra le parti sociali di cui art. 1, co. 9, d.p.c.m. 11 marzo 2020, il Protocollo sia qualificabile come una delle "misure" previste dal legislatore, e che tali misure siano assistite dall'apparato sanzionatorio di cui all'art. 4, tra cui anche la sanzione amministrativa accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni. Infine, l'art. 2, co. 10, d.p.c.m. del 10 aprile 2020 ribadisce che «Le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo fra il Governo e le parti sociali». Il Protocollo è stato da ultimo richiamato più volte, assieme a quelli settoriali, anche nel discorso alla Nazione del Presidente del Consiglio Conte del 26 aprile, il cui rispetto, nelle parole del Capo del Governo, assurge a condizione necessaria per la ripresa delle attività produttive a partire del 4 maggio.

5. Segue. *Diritto riflessivo e ruolo delle Regioni*. — Il terzo meccanismo di diritto riflessivo riguarda il ruolo svolto dalle Regioni, che a loro volta hanno variamente promosso l'implementazione del Protocollo nazionale, non solo adattandolo rispetto al tessuto produttivo e alle specificità territoriali, ma anche fornendo un ulteriore supporto di normatività alla regolazione di fonte collettiva.

Le Regioni, invero, hanno fornito risposte diversificate nell'implementazione del Protocollo nazionale, limitandosi alcune a coinvolgere le Parti sociali per la definizione gli accordi quadro per la concessione della cassa integrazione in deroga, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 17 marzo 2020, n. 18; altre, invece, a interessare le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali anche nella redazione di disposizioni integrative o di veri e propri protocolli aggiuntivi a quello nazionale.

Il caso più interessante, sotto questo profilo, è rappresentato dalla *Regione del Veneto*, la quale, in accordo con le Parti sociali, ha ritenuto, tramite un Accordo sottoscritto il 14 marzo 2020, di adottare il Protocollo nazionale in maniera «generale, tassativa ed immediata in tutto il tessuto produttivo veneto», ritenendo prioritario garantire la salute e sicurezza di ciascun lavoratore per evitare il rischio di contagio. Le Parti hanno sottoscritto l'impegno a dare la massima diffusione al Protocollo, a monitorarne l'applicazione, a supportare le imprese nella sua applicazione con spirito di massima collaborazione, a valorizzare il Protocollo anche attraverso gli organismi paritetici bilaterali di settore per i compiti loro spettanti ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008. La Regione Veneto, da parte sua, si è impegnata, per quanto di sua competenza, a favorire, supportare e vigilare sull'applicazione delle misure di prevenzione e di tutela della salute e sicurezza. In particolare, i Dipartimenti di Prevenzione e i Servizi Prevenzione, Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (Spisal) raccoglieranno e valuteranno le segnalazioni anche al fine di dare informazioni, istruzioni e indicazioni ovvero collaborare con le autorità pubbliche competenti al fine di supportare e vigilare sulla corretta applicazione delle misure di prevenzione. In tale ambito, inoltre, gli Spisal diffonderanno, attraverso i canali istituzionali, indirizzi operativi al fine di promuovere l'adozione delle misure di prevenzione in maniera omogenea sull'intero territorio regionale. Le parti firmatarie si impegnano, infine, a monitorare l'attuazione dell'accordo e a valorizzarlo anche per il tramite degli organismi paritetici bilaterali di settore.

Ma non è tutto, perché la Giunta regionale (con delibera n. 346 del 17 marzo 2020) ha *ratificato* l'accordo sottoscritto dalle Parti sociali, recependolo in un allegato che — si legge nella delibera — costituisce «parte integrale e sostanziale del presente provvedimento, che mira a tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro per tutta la durata dell'emergenza epidemiologica». La ratifica dell'accordo, in relazione a quanto disposto dall'articolo 1 del d.lgs. n. 81/2008, che identifica nella materia della sicurezza sul lavoro un ambito di competenza legislativa delle Regioni e Province autonome (con esercizio del potere sostitutivo dello Stato con carattere di cedevolezza), rappresenta quindi un ulteriore veicolo di giuridificazione riflessiva dei prodotti dell'autonomia collettiva.

La necessità di una collaborazione stretta e sinergica con le parti sociali al fine di declinare efficacemente il Protocollo nazionale nei diversi ambiti territoriali ha guidato l'azione di altre regioni italiane. La Regione Sicilia ha incorporato e adottato interamente il Protocollo nazionale del 14 marzo 2020 in un Protocollo sottoscritto tra Regione e Parti Sociali ⁽⁹⁾ onde condividere e fornire ulteriori indicazioni operative per il contrasto e contenimento del Covid-19 negli ambienti di lavoro che si aggiungono, aggiornandole, a quelle di cui all'ordinanza del presidente della Regione n. 5 del 13 marzo 2020. Il Protocollo si rivolge a tutti i datori — che provvederanno conseguentemente ad aggiornare il documento di valutazione dei rischi — che dovranno collaborare per la creazione di una *task force* aziendale — composta dai responsabili aziendali, Rsp, dal Medico competente, dai Preposti, da Rls/RIst, rappresentanze sindacali aziendali — con l'obiettivo di dar applicazione alle disposizioni di cui al Protocollo e monitorare l'evoluzione dell'emergenza. Riprende poi il contenuto del Protocollo nazionale, aggiungendo un allegato con informative specifiche da posizionare su tutti gli accessi agli ambienti di lavoro.

Anche il Friuli Venezia Giulia sta lavorando, di concerto con le organizzazioni sindacali e con l'avvallo della comunità scientifica, ad un Protocollo regionale che si aggiunga a quello nazionale. L'obiettivo dichiarato ⁽¹⁰⁾ è quello di organizzare dei percorsi formativi da erogare ai lavoratori al fine di superare in sicurezza il periodo di emergenza sanitaria, senza rinunciare alle riaperture in modo graduale, partendo dalle aziende più strutturate. Un percorso simile è stato intrapreso dalla regione Toscana, che si è impegnata a confrontarsi con le parti sociali per elaborare e sottoscrivere protocolli di sicurezza specifici per i diversi campi di attività non solo in ambito regionale, ma anche, laddove necessario in ragione di determinate peculiarità produttive e territoriali, in aree più circoscritte. Il 18 aprile è stato pertanto siglato tra la Regione Toscana e Parti sociali un «patto di responsabilità per la ripresa».

Pendendo ancora la fase concertativa, non è dato sapere come queste Regioni decideranno di incorporare i Protocolli, e quindi quali strumenti di diritto riflessivo verranno impiegati. Certamente negli intenti appaiono determinanti una stretta sinergia e collaborazione con le parti sociali al fine di bilanciare la necessaria tutela della salute con la ripresa, seppur in modo graduale, delle attività produttive, ma anche di tenere in debita considerazione le peculiarità regionali sia da un punto di vista territoriale sia da un punto di vista produttivo e merceologico. Senza contare che Protocolli partecipati e condivisi, espressione

di razionalità regolative locali, hanno più probabilità di controllare le tensioni sociali latenti e raggiungere più efficacemente gli obiettivi di contenimento dell'emergenza sanitaria, che proprio sulla responsabilizzazione e "partecipazione" individuale al bene collettivo ha fatto leva.

Rimane, per ora, unica la scelta del Veneto di ratificare il Protocollo nazionale incorporandolo in un Accordo regionale a sua volta allegato ad una delibera della Giunta regionale, quasi ad enfatizzare l'importanza dei provvedimenti ribadita mediante un ulteriore atto normativo. Rileva in particolare che attraverso l'incorporazione dei protocolli nazionale e regionale — cioè a dire attraverso una catena procedimentale di recepimenti — il legislatore veneto ha ratificato documenti condivisi e concertati tra le parti sociali, realizzando pienamente una procedura di diritto riflessivo.

6. *La riflessività «continua»: le integrazioni al Protocollo.* — In data 24 aprile, con l'approssimarsi dell'inizio della cd. Fase 2 per il contenimento dell'emergenza sanitaria, il Governo e le Parti sociali hanno provveduto a integrare il Protocollo nazionale sottoscritto lo scorso 14 marzo. Il nuovo Protocollo è stato questa volta direttamente trasfuso in un allegato al d.p.c.m. del 26 aprile, ai sensi del quale le imprese le cui attività non sono sospese «rispettano i contenuti del protocollo condiviso... sottoscritto il 24 aprile 2020 di cui all'allegato 6». Dopo avere preliminarmente ribadito che l'obiettivo precipuo è quello di garantire il proseguimento delle attività produttive in contesti lavorativi sicuri e salubri, il Protocollo aggiunge ai 13 punti già individuati, alcune misure per affrontare la nuova e imminente "fase 2", nell'ottica di una ripartenza graduale che si allargherà a partire dal 27 aprile a un numero sempre maggiore di settori produttivi.

Ogni azienda si impegna innanzitutto a informare adeguatamente i lavoratori sulle misure generali adottate per prevenire la diffusione del contagio e sul corretto uso dei dispositivi individuali anche in base alle mansioni e ai contesti lavorativi specifici. Indipendentemente dalla mansione, si prevede che tutti i lavoratori che condividono spazi comuni indossino una mascherina chirurgica. Nelle aziende collocate nei territori maggiormente colpiti dal Covid-19 o nelle quali si sono registrati casi sospetti, oltre alle pulizie ordinarie, deve essere disposta una sanificazione straordinaria dei locali (aree comuni e singole postazioni di lavoro).

Per quanto riguarda le modalità di ingresso in azienda, qualora un lavoratore sia risultato positivo al Covid-19 dovrà far precedere il suo ritorno all'interno dei locali da una certificazione medica che attesti la "avvenuta negativizzazione" del tampone sulla base delle procedure previste dal dipartimento di prevenzione locale territorialmente competente; il datore collaborerà con le autorità sanitarie competenti qualora, per prevenire l'insorgere di ulteriori focolai nelle zone più colpite dal virus, verranno disposte misure aggiuntive e ulteriori come il tampone per i lavoratori.

Le aziende committenti dovranno dare debita informazione alle imprese appaltatrici sui protocolli aziendali che verranno adottati e vigilare sul loro rispetto; qualora un lavoratore di una appaltatrice dovesse risultare positivo ad un tampone, l'appaltatore, informato tempestivamente il committente, dovrà collaborare con questo e con l'autorità sanitaria per risalire e individuare i lavoratori che potrebbero aver avuto, con il contagiato, stretti contatti.

Anche nella cd. Fase 2, si continua a sostenere il lavoro a distanza in quanto «utile e modulabile strumento di prevenzione», che richiede, però, un adeguato supporto da parte del datore circa la strumentazione da fornire al lavoratore e l'organizzazione del lavoro; è necessario rimodulare gli spazi nei locali aziendali per garantire il rispetto del distanziamento sociale, anche riposizionando le postazioni e riorganizzando i turni, aspetto che si lega alla necessità di evitare assembramenti eccessivi in fase di spostamento per raggiungere o lasciare il posto di lavoro, in particolare sui mezzi pubblici.

Il capitolo dedicato alla sorveglianza sanitaria è stato massicciamente integrato, al fine di potenziare la lotta alla diffusione e il contenimento del virus.

Nel rispetto della *privacy*, il medico competente applica le indicazioni dell'Autorità sanitaria, potendo altresì collaborare e suggerire mezzi diagnostici diversi e ulteriori per la lotta al contagio; segnala anche all'azienda patologie pregresse o situazioni di fragilità, dettate ad esempio dall'età, dei lavoratori, affinché possano essere efficacemente monitorate; viene inoltre coinvolto nel momento in cui un lavoratore che sia stato contagiato riprenda la sua normale attività lavorativa: il tal caso, dopo aver certificato l'avvenuta negativizzazione del tampone secondo le procedure previste dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettuerà, precedentemente alla ripresa del lavoro, una visita per verificare l'idoneità alla mansione, anche al fine di valutare profili specifici di rischio.

Da ultimo, in relazione alla costituzione di un Comitato aziendale per l'applicazione e la verifica del Protocollo, qualora un'azienda non lo dovesse costituire — per la specificità dell'impresa o del sistema di relazioni sindacali — sarà costituito un Comitato Territoriale composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza con il coinvolgimento anche di parti sociali e Rlst. Anche quest'ultima disposizione si pone, a pieno titolo, nell'ambito di un meccanismo di diritto riflessivo, vale a dire di

un'"autoregolamentazione regolata" e autopoietica, in cui l'elemento della razionalità sociale emerge per mezzo di "procedure istituzionali" che includono la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori e di "elite funzionali" per lo sviluppo di una democrazia organizzativa fondata su meccanismi partecipativi (11) .

Note:

- (1) Cfr. G. Natullo, Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?, CSDLE, It, n. 413/2020, 10.
- (2) Cfr. G. Teubner, Substantive and Reflexive Element in Modern Law, *Law & Society Review*, 17, 2, 1983, 239-286; G. Teubner, *Law as an autopoietic system*, Blackwell, Oxford, 1993; per una approfondita analisi della prospettiva riflessiva si veda F. Scamardella, La riflessività giuridica come categoria di mediazione tra individuo e diritto, *www.i-lex.it*, 13-14, 2011, 199-222.
- (3) A. Febbrajo - C. Pennisi, Introduzione, in G. Teubner, *Il diritto come sistema auto poietico*, Giuffrè, 1996, XI.
- (4) G. Natullo, op. cit.
- (5) M. Marazza, L'art. 2087 c.c nella pandemia (Covid-19), *q. Riv.*, 2020.
- (6) G. Natullo, op. cit.
- (7) P. Pascucci, Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme sullo ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020, *Dir. sic. lav.*, 2020, 1, 123; adesivamente M. Marazza, op. cit.
- (8) M. Marazza, op. cit.
- (9) Nello specifico Assessorato del Lavoro, della Famiglia e delle Politiche sociali e Cgil, Cisl eUil Sicilia, Ugl, Sicindustria e Confapi.
- (10) Dagli assessori regionali al Lavoro Rosolen e alle Attività produttive Bini.
- (11) J. Habermas, *Legitimation Problems in the Modern State*, in J. Habermas, *Communication and the Evolution of Society*, Beacon, Boston, 1979.

Utente: SUPERIORE DELLA MAGISTRATURA SCUOLA - bancadati.ilgiuslavorista.it - 14.02.2021
