

## QUESITO

Ho letto il comunicato stampa del Ministero del Lavoro relativo alla riunione del 4 maggio 2022 tra le istituzioni e le parti sociali. Il comunicato dice che tutti i partecipanti hanno confermato di "ritenere operante il Protocollo (del 6 aprile 2021) nella sua interezza e di impegnarsi a garantirne l'applicazione".

Secondo voi quanto diventa vincolante per le aziende? visto che non ha una forza di legge.

Socio AIAS

## RISPOSTA 1

Il protocollo 6 aprile 2021, che aggiorna e riunisce i precedenti protocolli settoriali avviati il 20 marzo 2020, ha rappresentato la disciplina condivisa, mediante un accordo di natura sindacale, *delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*.

*L'avvio di tali incontri è – expressis verbis – stato il DPCM 11 marzo 2020, che invitava le parti sociali a definire concordemente tali misure.*

Detto protocollo, tuttavia, non è retto dalla dichiarazione dello stato di emergenza (venuta meno per effetto delle disposizioni del D.L. 24/2022), bensì dalla diffusione del virus Sars-CoV-2 e dalle correlate misure di prevenzione e protezione in ambito lavorativo. La legislazione emergenziale, a sua volta, ha recepito tali accordi, anche per le finalità di assicurare loro l'efficacia *erga omnes* che potrebbe essere preclusa dalla non compiuta attuazione dell'art. 39 Cost. Per Enti ed Imprese, comunque, iscritte alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni firmatarie di tali accordi, gli stessi restano vincolanti.

Per contro, proprio la natura sindacale di tale disciplina e la possibilità di valorizzazione di eventuali protocolli – pur condivisi con le rappresentanze sindacali – aziendali potrebbero modificarne alcune previsioni, mentre ciò non sarebbe possibile – *in peius* – ad opera del datore di lavoro.

Detto protocollo, pertanto, resta in vigore per quanto compatibile con le altre norme emanate nelle more, quali le Linee Guida per le attività produttive, aggiornate per Ordinanza del Ministero della Salute; peraltro, proprio il Ministero della Salute ed il relativo potere speciale di Ordinanza che è stato confermato con il ricordato D.L. 24/2022, potrebbe intervenire modificando d'autorità il ricordato protocollo. Peraltro, proprio in questi giorni, si stanno perfezionando i nuovi protocolli, diffusi per Ordinanza del Ministro della Salute (Protocollo condiviso per i Cantieri 9 maggio 2022, pubblicato in Gazz. Uff., S.G., 16 maggio 2022).

Avv. Antonio Porpora

<https://www.aias-sicurezza.it/avv-antonio-porpora>

## RISPOSTA 2

Il carattere vincolante dei Protocolli anticontagio è effettivamente un tema dibattuto, così come le eventuali conseguenze sanzionatorie per la mancata attuazione dei protocolli medesimi.

In particolare, il Protocollo del 6 aprile 2021, così come quelli che l'hanno preceduto, ha l'obiettivo di seguire le raccomandazioni del Governo finalizzate al raggiungimento di intese tra le organizzazioni datoriali e sindacali (art. 1, nn. 7 e 8 del DPCM dell'11.3.2020) emanate in costanza di stato emergenziale.

Con la riunione del 4 maggio 2022 (a sua volta preceduta dalla riunione del 6 aprile 2022) alla presenza dei Ministeri del Lavoro, della Salute e dello Sviluppo Economico, dell'Inail e delle parti sociali, è stato concordato che le misure previste dal Protocollo in questione (6 aprile 2021) debbano continuare a trovare applicazione anche con il venir meno dell'emergenza pandemica, poiché la situazione attuale ancora desta preoccupazione quanto alla diffusione dei contagi in ambito lavorativo.

La prosecuzione delle misure dettate dal Protocollo, tuttavia, stante il venir meno della legislazione emergenziale, è divenuta su base volontaria ampiamente condivisa anche in considerazione della normativa riguardante la disciplina degli infortuni sul lavoro.

Come, riportato da Confindustria, infatti, con un comunicato all'esito della riunione del 4 maggio, *"i Ministeri e l'Inail hanno sottolineato che l'andamento della pandemia, il perdurare dei contagi e il fatto che i luoghi di lavoro, per quanto sicuri, possano presentare situazioni di aggregazione pericolose, soprattutto al chiuso, dovrebbe indurre a confermare l'efficacia del Protocollo e, di conseguenza, mantenere l'applicazione, seppur in una logica pazzia"*.

Sotto altro profilo si consideri che l'adozione delle prescrizioni contenute nel Protocollo sottoscritto il 24 aprile 2020 - di cui proprio il Protocollo in questione ne rappresenta un aggiornamento - è da ricondursi alla garanzia contenuta nell'art. 29 - bis del d.l. 8.4.2020, n. 23, come convertito con l. 5 giugno 2020, n. 40, che introduce una presunzione (limitatamente alla tutela contro il rischio di contagio da Covid) del rispetto degli obblighi cui è da sempre tenuto il datore di lavoro ex art. 2087 c.c.

In altri termini, l'osservanza delle prescrizioni dettate dal protocollo anticontagio diviene una misura tra quelle che l'imprenditore è comunque tenuto a porre in essere al fine di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro a norma dell'art. 2087 c.c.

In conclusione, stante l'avvenuta cessazione dello stato di emergenza, da un canto le misure dettate dal Protocollo del 6 aprile 2021 (così come prorogato con la riunione del 4 maggio 2022) non appaiono vincolanti ma adottabili su base volontaria; mentre, dall'altro, emerge certamente l'opportunità di proseguire in azienda nell'applicazione dei protocolli adottati sino ad oggi, sulla base delle indicazioni fornite dal Protocollo in questione, considerato il fatto che questo rappresenta a tutti gli effetti un mezzo attraverso cui il datore di lavoro adempie al generale obbligo di tutela nei confronti dei lavoratori.

Senza entrare per ora nel merito di ogni commento sugli eventuali risvolti di carattere civile penale o giuslavoristico, ovvero del rapporto della richiamata disciplina con il D.lgs. 81/2008, resto comunque disponibile per ogni ulteriore approfondimento.

Avv. Elisa Nisti

<https://www.aias-sicurezza.it/avv-elisa-nisti>