

Responsabilità dell' impresa al banco di prova del protocollo

Marco Marazza

La normativa emergenziale qualifica il contagio da Covid come infortunio sul lavoro. La normativa emergenziale qualifica i «casi accertati di infezione da coronavirus (Sars- CoV-2) in occasione di lavoro» come infortuni sul lavoro. Si tratta di una modalità di socializzazione del rischio da contagio, affatto scontata. Basti pensare alla malaria, quando non era riconosciuta alcuna copertura Inail perché «infestava intere regioni del Paese» e si trattava dunque di «un rischio generico di malattia e di morte per le popolazioni, non un rischio specifico dei lavoratori». Non è un caso, del resto, che la legge abbia riconosciuto l' infortunio da contagio Covid ma, al contempo, non lo ha computato ai fini della oscillazione del premio. Potendosi da ciò ricavare una sorta di percepita neutralità del datore di lavoro rispetto all' evento infortunio, quasi a limitarne le possibili responsabilità. Ma ciò che occorre considerare è che quando si è in presenza di un infortunio sul lavoro può emergere anche una responsabilità civile (risarcimento dei danni eventualmente subito dal lavoratore) o penale (reati contro la persona) del datore di lavoro ove risulti accertato che è venuto meno all' obbligo di adottare «le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l' esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l' integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro» (articolo 2087 Codice civile). Sia chiaro, non si tratta in alcun modo di un automatismo, come ha ribadito la circolare Inail pubblicata lo scorso mercoledì. L' ampia portata dell' articolo 2087 Cc non deve indurre a ritenere che la



responsabilità del datore del lavoro sia oggettiva. Perché possa emergere una responsabilità del datore di lavoro occorre, infatti: a) che sia accertato l' inadempimento, e cioè la violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o anche suggeriti dalle conoscenze tecniche e scientifiche del momento; b) che sussista un specifico nesso causale tra lo svolgimento della prestazione di lavoro, la mancata osservanza dell' obbligo di protezione e il danno all' integrità psicofisica del lavoratore. Ne deriva che la preoccupazione oggi più avvertita è che sia preventivamente chiaro l' esatto contenuto dell' obbligo di protezione e, cioè, che sia individuato il contenuto delle misure di sicurezza richieste dall' esperienza e la tecnica per prevenire il contagio. Orbene, il fatto che il rischio Covid-19 abbia indotto l' autorità pubblica, supportata da tecnici, a definire linee di condotta da applicare nei luoghi di lavoro, da ultimo tramite il protocollo nazionale del 24 aprile 2020, induce a ritenere che in questa emergenza sia proprio l' autorità governativa, assistita dalle necessarie e istituzionali competenze scientifiche, a dettare le misure necessarie alla prevenzione del rischio da contagio secondo la scienza (ad oggi) nota. Non può essere demandato al datore di lavoro, ad esempio, l' onere di fissare distanze di sicurezza superiori a quelle definite dal Protocollo governativo, o, per altro verso, di individuare misure diverse da quelle ivi previste. Ed in questo senso sono correttamente orientate anche le proposte di intervento legislativo in discussione in Parlamento. Ciò fermo restando il dovere di ciascun datore di lavoro, ai sensi dell' articolo 2087 del Codice civile, di garantire la salute dei dipendenti adattando, tramite i cosiddetti protocolli aziendali, le misure di sicurezza previste dal protocollo del 24 aprile 2020 al suo specifico contesto produttivo di riferimento. Esempi di questo lavoro di diligente adattamento possono essere la quantificazione della percentuale di contestuali presenze consentite negli immobili aziendali; la predisposizione di procedure di ingresso adeguate rispetto ai luoghi. Ma si possono considerare anche le modalità di utilizzo dello smart working che, al di fuori dei casi in cui è previsto come obbligatorio, rappresenta una misura di natura organizzativa da utilizzare in chiave di sicurezza. Lo smart working potrà assurgere a misura di sicurezza, ad esempio, quando non sia possibile garantire l' utilizzo dei Dpi. Ovvero quando non sia possibile garantire il generico obbligo del «necessario rispetto del distanziamento sociale», richiesto dal Protocollo ma bisognoso di una specificazione tenuto conto dello stato dei fatti e dei luoghi. Ecco, dalla verifica del grado di diligenza profuso dal datore di lavoro nell' adattamento del protocollo nazionale alla sua azienda potrebbe essere necessario partire per valutare sue eventuali responsabilità civili. Mentre per le responsabilità penali

sembra più evidente la necessità di una espressa e più specifica regola di comportamento violata. Una maggiore chiarezza potrebbe emergere anche tramite la manutenzione e progressiva specificazione dei Protocolli nazionali. © RIPRODUZIONE RISERVATA.