



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

L'art. 2087 c.c. al tempo del Covid-19

MARIANNA RUSSO

Università Telematica Leonardo Da Vinci

vol. 6, no. 1, 2020

ISSN: 2421-2695



L'art. 2087 c.c. al tempo del Covid-19

MARIANNA RUSSO

Università telematica Leonardo Da Vinci

Ricercatrice di Diritto del Lavoro

m.russo@unidav.it

ABSTRACT

The protection of the psycho-physical integrity of the worker is a topical issue, which cannot be separated from the continuous comparison with the progress and evolution of safety techniques, as well as with ever new forms of potential injuries to the worker-person.

In light of the above, it is essential to understand how the employer should concretely fulfill the obligation of safety at work provided by art. 2087 c.c. in the context of today's challenge against Covid-19.

This essay focuses on the measures that can be adopted by the employer based on the particular nature of work (health workers and high risk categories, public employees, private employees, riders and self-employed workers, irregular workers), experience and technique, addressing the debated issues regarding DVR updating and application of anti-contagion protocols, as well as technological and health controls and implications on the processing of personal data.

Keywords: workplace health and safety; art. 2087 c.c.; Covid-19 infection; technological and health controls; privacy.

<http://dx.doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11257>

L'art. 2087 c.c. al tempo del Covid-19

SOMMARIO: 1. Emergenza Covid-19 e tutela delle condizioni di lavoro. – 2. Le misure da adottare secondo «la particolarità del lavoro». – 2.1. Gli operatori sanitari e le altre categorie ad elevato rischio di contagio. – 2.2. I dipendenti pubblici. – 2.3. I dipendenti privati. – 2.4. I *riders*, i collaboratori e i lavoratori autonomi *tout court*. – 2.5. I lavoratori irregolari. – 3. Le misure da adottare secondo l'«esperienza». – 4. Le misure da adottare secondo la «tecnica». – 4.1. L'aggiornamento del DVR e i protocolli condivisi anti-contagio. – 4.2. I DPI. – 4.3. Controlli tecnologici, test sierologici ed implicazioni in materia di *privacy*. – 5. Considerazioni *in fieri*.

1. Emergenza Covid-19 e tutela delle condizioni di lavoro

La pandemia di Covid-19, con la sua eccezionale virulenza, ha causato circa 7.000.000 di contagi e oltre 400.000 decessi a livello internazionale. L'Italia è stata tra i primi Paesi a dover fronteggiare l'emergenza sanitaria, economica e sociale, assumendo il difficile ruolo di apripista nel campo minato delle misure di contenimento.

Il convulso susseguirsi degli interventi normativi⁽¹⁾ – a partire dalla dichiarazione dello stato di emergenza nazionale⁽²⁾ – è il segno più evidente di quanto sia complesso definire tempestivamente un quadro organico delle azioni di prevenzione e gestione dei rischi da Covid-19, in considerazione della straordinarietà dell'evento e della situazione di incertezza e lacunosità dal punto di vista medico-scientifico⁽³⁾.

⁽¹⁾ La produzione normativa si è espressa sotto forma di decretazione d'urgenza (v. d.l. n. 6/2020, convertito dalla l. n. 13/2020; d.l. n. 9/2020; d.l. n. 11/2020; d.l. n. 14/2020; d.l. n. 18/2020, c.d. Cura Italia, convertito dalla l. n. 27/2020; d.l. n. 19/2020, convertito dalla l. n. 35/2020; d.l. n. 23/2020, convertito dalla l. n. 40/2020; d.l. n. 28/2020; d.l. n. 29/2020; d.l. n. 33/2020; d.l. n. 34/2020, c.d. d.l. Rilancio), di decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM 01.03.2020; DPCM 04.03.2020; DPCM 08.03.2020; DPCM 09.03.2020; DPCM 11.03.2020; DPCM 22.03.2020; DPCM 01.04.2020; DPCM 10.04.2020; DPCM 26.04.2020), nonché di ordinanze e provvedimenti delle diverse autorità di volta in volta competenti (Ministero della Salute, Protezione Civile, Regioni, Comuni...). Per un approfondimento, v. G. Natullo, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, *Wp CSDLE*, n. 413/2020, 10; A. Maresca, *Il diritto del lavoro al tempo del Covid-19*, *www.federalismi.it*, 01.04.2020. In considerazione del permanere dello stato emergenziale, l'elenco sopra riportato è, ovviamente, suscettibile di aggiornamento.

⁽²⁾ V. delibera del Consiglio dei Ministri 31.01.2020.

⁽³⁾ Il 30.01.2020 il Direttore generale dell'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dichiarato l'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale (PHEIC); il 12.02.2020 l'OMS ha assegnato alla malattia il nome di COVID-19 (Coronavirus disease 2019) e la Commissione internazionale per la

Dall'esame del variegato contesto normativo emergenziale risulta centrale l'attenzione dedicata al settore produttivo e, in modo particolare, alle tutele da approntare per garantire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modo sicuro per sé e per gli altri (colleghi o utenti). L'impegno e la cautela profusi in materia rispondono alla duplice esigenza di non paralizzare il Paese e la sua economia – vietando indiscriminatamente qualsiasi attività produttiva – e, al contempo, di evitare che il lavoro stesso possa diventare veicolo di diffusione del contagio.

Lo Stato, attraverso le sue articolazioni e in concerto con le parti sociali⁽⁴⁾, ha disegnato un complesso quadro di tutele e obblighi, tra l'altro in continuo aggiornamento⁽⁵⁾, che richiede un'attenta e ponderata armonizzazione con la fitta trama del tessuto normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, condensata nel T.U. del 2008⁽⁶⁾ e, ancor prima, nel caposaldo dell'art. 2087 c.c.⁽⁷⁾.

Ed è proprio sull'art. 2087 c.c. che il presente contributo intende focalizzare l'attenzione, al fine di individuare l'ambito – soggettivo ed oggettivo – di applicazione delle misure che l'imprenditore è tenuto ad adottare per tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e, così, svolgere l'iniziativa economica nel pieno rispetto del secondo co. dell'art. 41 Cost.

tassonomia dei virus ha individuato la causa nel virus denominato Sars-CoV2; l'11.03.2020 l'OMS ha dichiarato che il Covid-19 può essere considerato una pandemia. In considerazione della recentissima individuazione del virus, e, di conseguenza, della mancanza di dati accurati e validati, risultano in continuo aggiornamento le linee-guida tecniche sul sito-*web* dell'OMS: v. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance>.

⁽⁴⁾ V. protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14.03.2020, integrato il 24.04.2020; per il lavoro alle dipendenze della P.A. v. Protocollo sottoscritto il 03.04.2020 e l'08.04.2020.

⁽⁵⁾ Efficace la definizione di «*ius superveniens*» adottata da P. Pascucci, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020, DSL*, 2020, 1, 117.

⁽⁶⁾ D. lgs. n. 81/2008. Per un approfondimento sul T.U. sulla sicurezza, v., *ex multis*, F. Carinci, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ADL*, 2008, 971; G. Santoro Passarelli (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al titolo I del D.LGS. n. 81/2008*, Ipsoa, 2008; Bacchini F., *Il «Testo Unico» sulla sicurezza nei luoghi di lavoro*, Hyper, 2010; L. Galantino (a cura di), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2009; G. Natullo, *Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni*, *Wp CSDLE* n. 91/2009; F. Carinci, E. Gragnoli (a cura di), *Il codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet, 2010; L. Zoppoli, G. Natullo, P. Pascucci, *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsoa, 2010; P. Pascucci, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras, 2017.

⁽⁷⁾ Efficacemente definito «riparo sicuro» da S. Giubboni, *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, *Wp CSDLE*, n. 417/2020, 9.

La tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore è un tema di grande attualità, definito «di frontiera»⁽⁸⁾, in quanto non può prescindere dal continuo confronto con il progresso e l'evoluzione delle tecniche di protezione, nonché con forme sempre nuove di potenziali lesioni alla persona-lavoratore. Alla luce di ciò, è indispensabile comprendere in quale modo l'obbligo generale di sicurezza – posto dall'art. 2087 c.c. in capo al datore di lavoro – debba essere concretamente declinato nel contesto dell'odierna sfida contro il Covid-19⁽⁹⁾.

2. Le misure da adottare secondo «la particolarità del lavoro»

Innanzitutto, secondo il dettame dell'art. 2087 c.c., «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure, che, secondo la particolarità del lavoro [...] sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Come più volte sottolineato dalla dottrina⁽¹⁰⁾ e dalla giurisprudenza, si tratta di una «norma di chiusura del sistema antinfortunistico», «estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore»⁽¹¹⁾, che «impone al datore di lavoro, anche dove faccia difetto una specifica misura preventiva, di adottare comunque le misure generiche di prudenza e diligenza, nonché tutte le cautele necessarie»⁽¹²⁾. Ciò non significa, però, che sia imputabile al datore di lavoro «qualsiasi evento lesivo della salute dei propri dipendenti, ma solo quello che concretizzi le astratte qualifiche di negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline»⁽¹³⁾.

In che modo il datore di lavoro può concretamente dimostrare il rispetto dell'art. 2087 c.c. di fronte al fenomeno «Coronavirus»?

⁽⁸⁾ V. G. Proia, *Il diritto all'integrità psicofisica*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet, 2017, 1140.

⁽⁹⁾ Per un primo commento, v. R. Guariniello, *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, Wolters Kluwer, 2020.

⁽¹⁰⁾ *Ex pluribus*, v. L. Montuschi, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, RGL, 2001, 4, 502; R. Del Punta, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *www.aidlass.it*, 2006, 15; M. Dell'Olio, *L'art. 2087 cod. civ.: un'antica, importante e moderna norma*, in M. Dell'Olio, *Inediti*, Giappichelli, 2007, 147; P. Albi, *Sub art. 2087 c.c.*, in R. De Luca Tamajo, O. Mazzotta (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, 2013, 444; G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, 2020, 311.

⁽¹¹⁾ Cass. 21.04.2017, n. 10145, <https://olympus.uniurb.it/>.

⁽¹²⁾ Cass. 23.09.2010, n. 20142, *MGL*, 2010, 887.

⁽¹³⁾ Cass. 15.06.2016, n. 12347, *www.diritto.it*.

Partendo dal primo dei parametri fornito dalla norma in questione, l'imprenditore, nel predisporre le misure necessarie alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, deve tenere conto delle specifiche tipologie di attività svolte nell'ambito dell'impresa e dei rischi connessi.

Poiché l'eliminazione completa del rischio è matematicamente impossibile¹⁴ – in quanto le variabili sono infinite ed imponderabili – ciò che è richiesto al datore è la minimizzazione dei potenziali rischi, prevenendo nel miglior modo possibile le occasioni di esposizione dei lavoratori ai pericoli provenienti dalla specifica attività svolta⁽¹⁵⁾ e dall'interazione con le altre attività eseguite nell'ambito dell'impresa, al fine di evitare qualunque lesione all'integrità psico-fisica⁽¹⁶⁾.

La valutazione del rischio e le misure da adottare per prevenirlo variano, quindi, a seconda del settore merceologico in cui opera l'impresa. È evidente che il rischio da contagio Covid-19 sia maggiore nello svolgimento di alcuni tipi di attività rispetto ad altri. Devono, infatti, essere presi in considerazione fattori quali la maggiore probabilità e continuità di esposizione all'agente biologico, oppure la prossimità – quando le concrete modalità di svolgimento della prestazione non consentono di assicurare il distanziamento sociale – o, ancora, l'aggregazione, qualora vi sia contatto con l'utenza⁽¹⁷⁾. A ciò vanno aggiunte ulteriori variabili, relative all'area geografica in cui operano gli insediamenti produttivi e alle concrete modalità organizzative del lavoro.

Al riguardo, la circ. INAIL n. 13 del 3 aprile 2020, interpretativa dell'art. 42, co. 2, del d.l. Cura Italia⁽¹⁸⁾, chiarisce che «la tutela assicurativa, spettante nei casi di contrazione di malattie infettive e parassitarie negli ambienti di lavoro e/o nell'esercizio delle attività lavorative, opera anche nei casi di infezione da nuovo coronavirus contratta in occasione di lavoro per tutti i lavoratori assicurati all'Inail»⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁴⁾ Sul punto, v. circ. INAIL 20.05.2020, n. 22, che afferma l'impossibilità di «pretendere negli ambienti di lavoro il rischio zero».

⁽¹⁵⁾ Per un approfondimento sul DVR, v. *infra* par. 4.1.

⁽¹⁶⁾ Per un approfondimento, v. C. Smuraglia, *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole?*, RGL, 2005, I, 3; G. Natullo, *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in G. Natullo, M. Rusciano (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in F. Carinci (dir.), *Diritto del lavoro. Commentario*, VIII, Utet, 2007, 172; F. Olivelli, *La valutazione dei rischi*, in M. Persiani, M. Lepore (a cura di), *Il nuovo trattato della sicurezza sul lavoro*, Utet, 2012, 276; A. Stolfi, *La valutazione dei rischi*, WP Olympus, 2014, 36; P. Tullini, *La prevenzione dei rischi professionali*, in AA.VV., *Lecture di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019, 321.

⁽¹⁷⁾ Cfr. INAIL, *Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*, Aprile 2020, 8, www.inail.it.

⁽¹⁸⁾ D.l. n. 18/2020, conv. dalla l. n. 27/2020.

⁽¹⁹⁾ V. anche circ. INAIL n. 22/2020, cit.

Aderendo alla ricostruzione della dottrina medico-legale, secondo cui la «causa virulenta» è assimilata alla «causa violenta»⁽²⁰⁾, il secondo comma dell'art. 42 d.l. n. 18/2020 configura l'infezione da Coronavirus come infortunio sul lavoro⁽²¹⁾ «nei casi accertati [...] in occasione di lavoro»⁽²²⁾.

L'aspetto più controverso consiste proprio nell'«accertamento». Restano, infatti, valide le obiezioni già sollevate in passato nei confronti del riconoscimento delle malattie infettive contratte per cause lavorative quale evento infortunistico tutelato. Com'è stato rilevato, «l'impossibilità di circoscrivere nel tempo il momento del contagio avrebbe determinato l'incapacità di dimostrare l'effettiva concentrazione e violenza della causa intervenuta ed inoltre avrebbe validamente compromesso la dimostrazione dell'occasione lavorativa quale ulteriore presupposto ai fini del riconoscimento assicurativo»⁽²³⁾.

Nel caso del Covid-19 ancora più evidente risulta la «promiscuità»⁽²⁴⁾ del rischio, data la dilagante diffusione del contagio tra la popolazione, dentro e fuori i luoghi di lavoro, nelle famiglie, sui mezzi di trasporto, ecc...

Sono fondamentali, pertanto, le modalità di accertamento per poter circoscrivere il campo di applicazione della tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro. La difficoltà o impossibilità di individuare e dimostrare «l'episodio specifico di penetrazione nell'organismo del fattore patogeno non può ritenersi preclusiva della ammissione alla tutela, essendo giustificato ritenere raggiunta la prova dell'avvenuto contagio per motivi professionali quando, anche attraverso presunzioni, si giunga a stabilire che l'evento infettante si è verificato in relazione con l'attività lavorativa»⁽²⁵⁾.

Al riguardo, il d.l. Cura Italia nulla prevede, ma la circolare INAIL n. 13/2020 introduce una serie di presunzioni per particolari attività, considerate maggiormente a rischio⁽²⁶⁾.

⁽²⁰⁾ INAIL, *Malattia-Infortunio. Trattazione in ambito INAIL*, Milano, 2007.

⁽²¹⁾ V. istruzione operativa INAIL del 17.03.2020, www.inail.it.

⁽²²⁾ Per un primo commento, v. L. La Peccerella, *Infezione da coronavirus e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, *DSL*, 2020, 1, 1. In senso critico, v. P. Sandulli, A. Pandolfo, M. Faioli, *Coronavirus, regresso e danno differenziale. Contributo al dibattito*, *Wp CSDLE*, n. 420/2020, secondo cui «occorre la massima attenzione nel trasformare, sotto l'onda emotiva, un dato pandemico nel presupposto di una dilatazione abnorme del meccanismo protettivo rappresentato dall'assicurazione infortuni sul lavoro, con conseguenti gravi effetti di alterazione funzionale» (p. 2), in quanto, «tranne specifici settori, la pandemia non è logicamente e concettualmente riconducibile all'occasione di lavoro» (p. 6).

⁽²³⁾ INAIL, *Malattia-Infortunio, op. cit.*, 5.

⁽²⁴⁾ G. Natullo, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro, op. cit.*, 2.

⁽²⁵⁾ V. circ. INAIL n. 22/2020.

⁽²⁶⁾ V. paragrafo 2.1.

Il rischio Covid-19, infatti, si presenta come un rischio «generico» – in quanto vi è esposta la generalità dei cittadini – ma può risultare «aggravato», fino a diventare «specifico» in riferimento a determinate tipologie di attività⁽²⁷⁾.

Negli altri casi, qualora «l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro elemento che in tal senso deponga, l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale»⁽²⁸⁾.

2.1. Gli operatori sanitari e le altre categorie ad elevato rischio di contagio

La circolare INAIL n. 13/2020 individua un «elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico» per gli operatori sanitari, per i quali «vige, quindi, la presunzione semplice di origine professionale, considerata appunto la elevatissima probabilità che vengano a contatto con il nuovo coronavirus»⁽²⁹⁾.

In realtà, secondo alcuni autori, la presunzione, nel caso di operatore sanitario – medico, infermiere, operatore di laboratorio, farmacista – che contragga il virus è «assoluta, perché non vincibile dalla prova contraria»⁽³⁰⁾. E «ciò in adesione al principio secondo il quale, sebbene alcune infezioni si possano contrarre anche in condizioni estranee al lavoro, per quei lavoratori che operano in un determinato ambiente e sono adibiti a specifiche mansioni, con una ripetuta e consistente esposizione ad un particolare rischio, la presunzione dell'origine lavorativa è così grave da raggiungere quasi la certezza»⁽³¹⁾.

Proprio la particolarità del lavoro svolto dagli operatori sanitari – a stretto contatto con gli agenti patogeni e, quindi, in presenza di un rischio specifico – richiede maggiore attenzione e rigore nell'applicazione delle misure

⁽²⁷⁾ Sul punto v. L. La Peccerella, *Infezione da coronavirus. Op. cit.*, 2.

⁽²⁸⁾ Circ. INAIL n. 13/2020, cit., 8.

⁽²⁹⁾ Circ. INAIL n. 13/2020, cit., 7.

⁽³⁰⁾ S. Giubboni, *Covid-19: obblighi di sicurezza, Op. cit.*, 14.

⁽³¹⁾ G. Corsalini, *Coronavirus, la tutela dell'INAIL in caso di contagio del lavoratore, QG*, 01.04.2020,

di prevenzione e sicurezza⁽³²⁾, a partire dalla formazione del personale sulle corrette metodologie per indossare e rimuovere i dispositivi di protezione individuale.

Il Protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori della Sanità, dei Servizi Socio Sanitari e Socio Assistenziali in ordine all'emergenza sanitaria da «Covid-19»⁽³³⁾, siglato il 24 marzo 2020 dal Ministero della Salute e dalle OO.SS. maggiormente rappresentative, stila un elenco delle misure da adottare⁽³⁴⁾ per coniugare la prosecuzione dei servizi sanitari pubblici e privati con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro.

Tra l'altro, è opportuno considerare che, a differenza delle altre categorie di lavoratori, gli operatori sanitari non hanno subito alcuna sospensione o rallentamento dell'attività svolta. Anzi, è riscontrabile un'intensificazione dei turni⁽³⁵⁾ e un aumento del carico di lavoro⁽³⁶⁾, nonché la necessità di adeguarsi rapidamente a nuove modalità di organizzazione per far fronte all'emergenza sanitaria⁽³⁷⁾. Quindi, al rischio specifico Covid-19 si sono aggiunti ulteriori fattori fortemente stressanti e destabilizzanti, da prendere in seria considerazione in sede di valutazione e gestione dei rischi.

L'INAIL estende il principio della presunzione semplice anche ad altre attività lavorative che sono caratterizzate da un elevato rischio di contagio a causa del costante contatto con il pubblico/utenza. L'elenco riportato nella citata circolare è meramente esemplificativo – lavoratori che operano in *front-office*, cassieri, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche o di supporto o di pulizie, operatori del trasporto infermi, ecc... – in quanto ciò su cui si intende focalizzare l'attenzione è la maggiore frequenza con la quale determinate categorie di lavoratori entrano potenzialmente in contatto con il virus. Ovviamente, alla più elevata rischiosità deve corrispondere una maggiore

⁽³²⁾ V. ISS, *Indicazioni ad interim per un utilizzo razionale delle protezioni per infezioni da Sars-Cov-2 nelle attività sanitarie e socio-sanitarie (assistenza a soggetti affetti da Covid-19) nell'attuale scenario emergenziale Sars-Cov-2*, www.salute.gov.it, 28.03.2020.

⁽³³⁾ Tale protocollo costituisce un *addendum* al Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14.03.2020, proprio in ragione della particolarità del lavoro svolto dagli operatori in ambito sanitario.

⁽³⁴⁾ Tra le altre, fornire al personale i DPI nella quantità adeguata e con rispondenza degli stessi ai requisiti tecnici necessari; prevedere, anche a cadenza periodica, la sottoposizione a test di laboratorio per evidenziare l'eventuale positività al Coronavirus; assicurare le necessarie operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro.

⁽³⁵⁾ Per sostituire colleghi contagiati dal virus Covid-19.

⁽³⁶⁾ Conseguente all'elevato numero di pazienti Covid-19.

⁽³⁷⁾ V. art. 2 d.l. n. 34/2020, sul riordino della rete ospedaliera in emergenza Covid-19. V. circ. Ministero della Salute 22.01.2020, n. 1997; 27.01.2020, n. 2302; 22.02.2020, n. 5443.

scrupolosità nell'adozione delle misure di prevenzione e protezione. Proprio per fornire ai datori di lavoro delle linee-guida a cui attenersi – che siano specifiche per fronteggiare le problematiche in materia di sicurezza riscontrabili in determinate attività – al Protocollo del 14 marzo 2020, così come integrato in data 24 aprile 2020, si sono aggiunti alcuni accordi concertati⁽³⁸⁾, incentrati sulle attività connotate da una più elevata rischiosità⁽³⁹⁾, quali, ad esempio, il trasporto e la logistica⁽⁴⁰⁾.

2.2. I dipendenti pubblici

Per quanto riguarda la prestazione di lavoro alle dipendenze della P.A., il massiccio ricorso al lavoro agile è apparso, fin dai primi giorni dell'emergenza sanitaria, la misura più efficace per il contenimento del contagio nei luoghi di lavoro⁽⁴¹⁾. Anzi, con un completo rovesciamento dello *status quo ante*⁽⁴²⁾, il c.d. *smart working* è considerato «fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019 [...] la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni»⁽⁴³⁾.

⁽³⁸⁾ Tra il Ministero competente per materia, le organizzazioni sindacali e le associazioni imprenditoriali di categoria.

⁽³⁹⁾ In questo paragrafo l'attenzione è concentrata sulle c.d. attività produttive essenziali – individuate dal DPCM 22 marzo 2020 attraverso i codici Ateco – che hanno continuato ad essere esercitate anche nel periodo di *lockdown*. Per approfondire il passaggio dal *lockdown* al *back to work*, v. par. 2.3.

⁽⁴⁰⁾ V. Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20.03.2020, che prevede, tra l'altro, l'appropriata e frequente sanificazione ed igienizzazione dei locali, dei mezzi di trasporto e dei mezzi di lavoro, nonché il contingentamento della vendita dei biglietti al fine di osservare la distanza di almeno un metro tra i passeggeri.

⁽⁴¹⁾ V. art. 4, co. 1, lett. a, DPCM 1 marzo 2020; art. 1, co. 1, lett. n, DPCM 4 marzo 2020; art. 2, co. 1 lett. r, DPCM 8 marzo 2020; in maniera ancor più specifica, art. 1, commi 6, 7, lett. a, e 10, DPCM 11 marzo 2020; art. 87 d.l. n. 18/2020; fino ad arrivare al recentissimo art. 263 d.l. n. 34/2020.

⁽⁴²⁾ Le Amministrazioni pubbliche sono state finora il fanalino di coda nell'applicazione delle modalità di lavoro agile: nel 2019 solo il 16% delle PP.AA. ha avviato programmi strutturati di *smart working* per i propri dipendenti, a fronte dei 570.000 dipendenti privati occupati in modalità di lavoro agile (58% dei dipendenti delle grandi imprese e il 12% dei dipendenti delle piccole e medie imprese), come emerge dalla ricerca condotta dal Politecnico di Milano, https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/smart-working.

⁽⁴³⁾ Art. 87 d.l. n. 18/2020. Per un approfondimento sul lavoro agile durante l'emergenza epidemiologica, v. I. Alvino, *È configurabile un diritto del lavoratore al lavoro agile nell'emergenza Covid-19?*, www.giustiziacivile.com, 08.04.2020; S. Bini, *Lo smart working al tempo del Coronavirus. Brevi osservazioni, in stato di emergenza*, www.giustiziacivile.com, 17.03.2020; S. Cairoli, *L'incentivo del lavoro agile nelle misure emergenziali di contrasto al COVID-19: prime osservazioni*, www.giustiziacivile.com, 18.03.2020; B. Caruso, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, RIDL, 2020, 2; E. Dagnino, *Il lavoro da remoto per il contrasto al Coronavirus: la disciplina provvisoria*, *Bollettino speciale ADAPT*, n. 2, 28.02.2020; M. Russo,

Alle finalità espressamente previste dalla normativa in materia – incremento della competitività⁽⁴⁴⁾ e agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione alla genitorialità⁽⁴⁵⁾ – si sostituisce, per il periodo emergenziale⁽⁴⁶⁾, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale misura, infatti, risponde pienamente all'esigenza di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitarne lo spostamento⁽⁴⁷⁾, secondo una finalità di contenimento del contagio.

Per agevolare l'effettivo utilizzo del lavoro agile, i provvedimenti normativi emergenziali specificano che «gli obblighi di informativa di cui all'art. 22» della l. n. 81/2017 – cioè, quelli concernenti proprio la sicurezza sul lavoro, che è certamente uno degli aspetti più delicati e controversi⁽⁴⁸⁾ – «sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito» dell'INAIL, nell'ottica della tempestività e dello snellimento degli adempimenti.

In realtà, considerate le misure restrittive della libertà di circolazione imposte dalla normativa emergenziale, più che di vero e proprio lavoro agile, nel periodo di *lockdown* si potrebbe parlare di una sorta di *telelavoro attenuato*⁽⁴⁹⁾. La prestazione, infatti, non viene svolta «in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa», come previsto dall'art. 18, co. 1, l. n. 81/2017, bensì presso il domicilio del lavoratore, attraverso l'utilizzo di apparecchiature elettroniche⁽⁵⁰⁾. In questo modo risulta, ovviamente, irrigidita

Emergenza lavoro agile nella P.A., www.giustiziacivile.com, 17.03.2020; I. Senatori, *Attivazione del lavoro agile e poteri datoriali nella decretazione emergenziale*, www.giustiziacivile.com, 24.03.2020; M. Turrin, *Il lavoro agile quale misura per fronteggiare l'emergenza COVID-19*, www.rivistalabor.it, 3.03.2020.

⁽⁴⁴⁾ Art. 18, co. 1, l. n. 81/2017.

⁽⁴⁵⁾ Art. 18, commi 1 e 3 *bis*, l. n. 81/2017, cit.; art. 14 l. 07.08.2015, n. 124.

⁽⁴⁶⁾ «Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presindene del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione», v. art. 87, d.l. n. 18/2020.

⁽⁴⁷⁾ V. direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2020.

⁽⁴⁸⁾ A. Allamprese, F. Pascucci, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, RGL, 2017, 2, 307; A. Delogu, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Wp CSDLE, 2017, 6, 108; R. Guariniello, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, DPL, 2017, n. 32-33, 2010; M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, DSL, 2017, 1, 26; A. Rota, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 172.

⁽⁴⁹⁾ Per approfondire la differenza tra telelavoro e lavoro agile, v. G. Santoro Passarelli, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in RIDL, 2017, 3, 382; M. Martone, *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, 466.

⁽⁵⁰⁾ Talvolta messe a disposizione dall'Amministrazione, talvolta di proprietà del dipendente: «la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione» (art. 87, co. 2, d.l. n. 18/2020).

la fluidità del lavoro agile, disegnato dal legislatore del 2017 come modalità di esecuzione del rapporto subordinato «senza precisi vincoli [...] di luogo di lavoro». Al tempo stesso, però, non si configura una completa trasposizione della disciplina del telelavoro, in quanto non si applicano le disposizioni previste dall'art. 4 l. 16 giugno 1998, n. 191, dal D.P.R. n. 70/1999 e dall'accordo quadro del 23 marzo 2000⁽⁵¹⁾.

Si tratta, comunque, di una svolta epocale, visto che la P.A. si è trovata ad affrontare improvvisamente la sfida dell'adeguamento tecnologico, passando *ex abrupto* dalla fase sperimentale per una percentuale limitata di dipendenti «volontari»⁽⁵²⁾ al coinvolgimento «coattivo»⁽⁵³⁾ del maggior numero di dipendenti possibile⁽⁵⁴⁾.

Per quanto riguarda le «attività indifferibili da rendere in presenza», di cui all'art. 1, co. 6, DPCM 11 marzo 2020⁽⁵⁵⁾, devono essere comunque assicurate tutte le misure idonee a tutelare la salute del personale e dei cittadini/utenti, garantendo, al tempo stesso, la continuità dei servizi⁽⁵⁶⁾. Tra le iniziative proposte risulta particolarmente interessante la possibilità di stabilire orari di ingresso e di uscita dei pubblici dipendenti in maniera scaglionata, in modo da ridurre al massimo gli eventuali assembramenti. Inoltre, laddove non sia possibile il ricorso al lavoro agile, «le amministrazioni, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, adottano strumenti alternativi quali, a titolo di esempio, la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca ore o istituti analoghi, nonché delle ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro»⁽⁵⁷⁾, oppure il «collocamento in attività di formazione in remoto»⁽⁵⁸⁾. Come previsto dall'art.

⁽⁵¹⁾ In base alla normativa vigente, «il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti» (art. 3, co. 2, D.P.R. n. 70/1999). Inoltre, «le Amministrazioni consultano preventivamente le OO.SS. sui contenuti dei progetti», come prevede l'art. 3, co. 2, dell'Accordo quadro del 2000.

⁽⁵²⁾ V. DPCM 01.06.2017, che ha tracciato le linee guida per l'applicazione del lavoro agile nelle Amministrazioni pubbliche.

⁽⁵³⁾ Per la durata dello stato di emergenza le modalità di lavoro agile sono applicabili automaticamente ad ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza di accordo con il dipendente.

⁽⁵⁴⁾ Secondo la ricerca condotta da Enea (v. www.enea.it), al 30 aprile 2020 circa il 75% dei dipendenti pubblici svolge la prestazione lavorativa in modalità agile.

⁽⁵⁵⁾ Tali attività devono essere individuate dalle stesse Amministrazioni.

⁽⁵⁶⁾ V. Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19 sottoscritto il 03.04.2020.

⁽⁵⁷⁾ V. art. 87, co. 3, d.l. n. 18/2020, cit.; direttiva n. 2/2020, cit.

⁽⁵⁸⁾ V. Protocollo misure di sicurezza Covid-19 nella P.A., cit.

87, co. 3, d.l. Cura Italia, una volta esperite le predette possibilità, «le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio». Si tratta di una misura straordinaria, correlata «all'eccezionalità della pandemia da Covid-19»⁽⁵⁹⁾. Il periodo di esenzione costituisce, infatti, servizio prestato a tutti gli effetti, salva la mancata corresponsione del c.d. buono pasto.

Nella fase 2 di gestione dell'emergenza epidemiologica – caratterizzata dal graduale riavvio delle attività produttive e commerciali – è richiesta anche alla P.A. la progressiva riapertura degli uffici, organizzando il «lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza»⁽⁶⁰⁾. Pertanto, è presumibile che nei prossimi mesi si assista ad una rimodulazione dell'organizzazione di lavoro nelle PP.AA., con un'alternanza di giornate di lavoro agile e di presenza in ufficio, calibrando spazi e orari, alla ricerca di un efficace contemperamento tra buon andamento dei servizi e tutela della salute del personale.

2.3. I dipendenti privati

Per quanto riguarda la generalità dei dipendenti privati, il quadro di riferimento è piuttosto variegato e «la normativa speciale si è dovuta far carico di predisporre norme a tutela del lavoro e del non lavoro»⁽⁶¹⁾. Rientrano, infatti, in quest'area sia i lavoratori occupati alle dipendenze di imprese esercenti attività ritenute essenziali dal DPCM 22 marzo 2020, ma non considerate ad elevato rischio epidemiologico⁽⁶²⁾, sia i dipendenti di imprese esercenti attività sospese nel periodo del *lockdown*⁽⁶³⁾ e via via in graduale ripresa nella c.d. fase 2.

⁽⁵⁹⁾ *Ivi.*

⁽⁶⁰⁾ Art. 263, d.l. n. 34/2020, che demanda a uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione l'individuazione di ulteriori modalità organizzative.

⁽⁶¹⁾ A. Maresca, *Il diritto del lavoro, op. cit.*

⁽⁶²⁾ Ad esempio, le imprese della filiera agro-alimentare, considerate a basso rischio in base alle tabelle INAIL: v. INAIL, *Documento tecnico, Op. cit.*, 18.

⁽⁶³⁾ Per tali lavoratori, nel periodo di inattività, sono state predisposte speciali misure di sostegno al reddito: v. artt. 19-22 d.l. n. 18/2020, cit., e artt. 68-71 d.l. n. 34/2020, cit.

Com'è ovvio, a seconda della «particolarità del lavoro», diverse saranno le misure precauzionali da attivare per lavorare in sicurezza⁽⁶⁴⁾.

In prima battuta, è opportuno rilevare che – per quanto il settore merceologico di riferimento possa essere considerato a basso rischio – «è il fatto stesso di dover continuare a prestare l'attività lavorativa in ambito aziendale, nella impraticabilità della modalità agile da remoto, a costituire di per sé 'fattore di accrescimento del rischio sanitario', non fosse altro per l'aumento delle occasioni di contagio *in loco e in itinere*»⁽⁶⁵⁾.

In particolare, il rischio di contagio aumenta notevolmente nello spostamento tra l'abitazione e il luogo di lavoro, soprattutto ove sia necessario l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblico. Al riguardo, la citata circ. INAIL n. 13/2020 afferma che «poiché il rischio di contagio è molto più probabile in aree o a bordo di mezzi pubblici affollati, al fine di ridurne la portata, per tutti i lavoratori addetti allo svolgimento di prestazioni da rendere in presenza sul luogo di lavoro è considerato necessitato l'uso del mezzo privato per raggiungere dalla propria abitazione il luogo di lavoro e viceversa [...] per tutta la durata del periodo di emergenza epidemiologica». L'utilizzo del mezzo privato non è, però, sempre possibile ed è per tale ragione che, fin dalle prime settimane di emergenza, è stata dedicata particolare attenzione ai protocolli sulla regolamentazione dei trasporti⁽⁶⁶⁾.

In ogni caso, gli eventi di contagio da Coronavirus occorsi durante il percorso casa-lavoro-casa sono configurabili come infortunio *in itinere*⁽⁶⁷⁾ ex art. 12 d. lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

Proprio nell'ottica del contenimento dei contagi è fortemente raccomandato anche nel lavoro privato, laddove sia possibile, il ricorso al lavoro agile⁽⁶⁸⁾. Al riguardo, l'art. 90 d.l. n. 34/2020 introduce, per i genitori

⁽⁶⁴⁾ V. la vasta gamma di protocolli redatti sulla scorta del Protocollo generale del 14.03.2020, integrato il 24.04.2020.

⁽⁶⁵⁾ S. Giubboni, *Covid-19: obblighi di sicurezza*, *Op. cit.*, 9. In tal senso v. anche S. Dovere, *Covid-19: sicurezza del lavoro e valutazione dei rischi*, *Giustizia insieme*, 22.04.2020; P. Tullini, in occasione del seminario *on-line* «Covid-19 e salute nei luoghi di lavoro» promosso dall'Università Cattolica del Sacro Cuore, dalla Luiss e dall'Universitas Mercatorum, secondo la quale sussiste comunque un rischio generico aggravato per coloro che nel periodo dell'emergenza e nella fase successiva sono tenuti a prestare lavoro in presenza.

⁽⁶⁶⁾ V. Protocollo Trasporto e logistica del 20.03.2020. Il Protocollo condiviso del 14.03.2020, così come integrato il 24.04.2020, favorisce l'uso di navette aziendali per consentire un adeguato distanziamento tra i lavoratori.

⁽⁶⁷⁾ V. circ. INAIL n. 13/2020, cit.

⁽⁶⁸⁾ Il Protocollo condiviso del 14.03.2020, così come integrato il 24.04.2020, prevede espressamente – al punto 8 – che «il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione».

dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di anni 14⁽⁶⁹⁾, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, il «diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, [...] a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione». Analoga previsione è contenuta nel d.l. n. 18/2020 per lavoratori disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità⁽⁷⁰⁾.

Anche il c.d. Piano Colao⁽⁷¹⁾ ha sottolineato l'importanza dell'adozione diffusa del lavoro agile «per questioni di sicurezza» e per «dare a imprese e lavoratori un'opzione migliorativa sia della produttività sia delle condizioni lavorative». A tal fine, il Rapporto del Comitato di esperti raccomanda di «utilizzare la fase attuale per un'attenta e profonda osservazione dello *smart working* e delle dinamiche ad esso connesse per identificare elementi con cui migliorare la normativa vigente (legge n. 81/2017), al fine di renderla perfettamente aderente al nuovo contesto che si sta sviluppando».

2.4. I *riders*, i collaboratori e i lavoratori autonomi *tout court*

La «particolarità del lavoro» di cui all'art. 2087 c.c. concerne non soltanto il settore merceologico di riferimento, ma anche le concrete modalità di svolgimento della prestazione e la tipologia contrattuale adottata. In tale prospettiva non si può non dedicare qualche riflessione ai c.d. *riders*⁽⁷²⁾ delle piattaforme di *food delivery*, per i quali – proprio a fronte della sospensione dei servizi di ristorazione sull'intero territorio nazionale, con prosecuzione solo

⁽⁶⁹⁾ A condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

⁽⁷⁰⁾ V. art. 39 d.l. n. 18/2020, cit. Sul punto, v. Trib. Bologna 23.04.2020 e Trib. Grosseto 23.04.2020, entrambe in www.wikilabour.it.

⁽⁷¹⁾ Rapporto per il Presidente del Consiglio su *Iniziativa per il rilancio Italia 2020-2022*, redatto dal Comitato di esperti in materia economica e sociale, giugno 2020, 15.

⁽⁷²⁾ Per un approfondimento, v., *ex multis*, T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, *LD*, 2017, 3-4, 367; M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *LLI*, 2019, 5, 1; E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, *LLI*, 2019, 5, 57; P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?* *LDE*, 2019, 1, 2; A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *Wp CSDLE*, n. 410/2020; G. Santoro Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, *Wp CSDLE*, n. 411/2020; F. Carinci, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, *Wp CSDLE*, n. 414/2020; O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, *Labor*, 2020, 1, 3.

delle attività con consegna a domicilio⁽⁷³⁾ – è riscontrabile un notevole incremento del ritmo lavorativo.

Quali sono le misure a tutela della salute e sicurezza sul lavoro da attuare per i *platform workers*?

In realtà, per rispondere a tale interrogativo non sarebbe neppure necessario addentrarsi nell'ambito degli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali sull'estensione dell'alveo protettivo dell'art. 2087 c.c., in quanto l'entità del fenomeno e la sua risonanza mediatica sono tali che l'art. 1, co. 1, lettera c, d. l. 3 settembre 2019, n. 101⁽⁷⁴⁾ ha espressamente introdotto una «tutela del lavoro tramite piattaforme digitali»⁽⁷⁵⁾. Al riguardo, l'art. 47-*septies* d. lgs. n. 81/2015 stabilisce che, nei confronti dei *riders*, «ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro»⁽⁷⁶⁾, e «a propria cura e spese»⁽⁷⁷⁾, al rispetto del T.U. sulla sicurezza. E non solo nella parte riferita ai lavoratori autonomi, altrimenti non sarebbe stato necessario operare alcuna specificazione.

In tal senso si sono orientate le prime pronunce di merito⁽⁷⁸⁾, che, aderendo alla tesi di legittimità sul «rimedio dell'applicazione integrale del lavoro subordinato» ai *riders* in presenza di «taluni elementi ritenuti sintomatici» dell'etero-organizzazione⁽⁷⁹⁾, hanno ordinato alle società committenti di consegnare ai ricorrenti i dispositivi di protezione individuale⁽⁸⁰⁾ in quantità adeguata e sufficiente allo svolgimento dell'attività lavorativa. D'altronde, la normativa emergenziale⁽⁸¹⁾ ha previsto che la consegna a domicilio debba essere effettuata «nel rispetto delle norme igienico-sanitarie», a tutela sia dei lavoratori sia della clientela. E tale onere non può che incombere sull'imprenditore, anche alla luce di una lettura dell'art. 2087 c.c. orientata ai principi⁽⁸²⁾ costituzionali⁽⁸³⁾ e comunitari⁽⁸⁴⁾. In effetti,

⁽⁷³⁾ V. DPCM 11 marzo 2020.

⁽⁷⁴⁾ Convertito dalla l. n. 128/2019.

⁽⁷⁵⁾ V. capo V-*bis* aggiunto al d. lgs. n. 81/2015.

⁽⁷⁶⁾ Art. 47-*septies*, co. 2, d. lgs. n. 81/2015.

⁽⁷⁷⁾ Art. 47-*septies*, co. 3, d. lgs. n. 81/2015.

⁽⁷⁸⁾ Trib. Firenze 01.04.2020 e Trib. Bologna 14.04.2020, *BA* 20.04.2020, n. 16, con commento di E. Dagnino, *The Future of EOSH/6 – DPI e lavoro da piattaforma: i primi effetti della disciplina sui rider?*; Trib. Firenze 05.05.2020, *www.questionegiustizia.it*, 15.05.2020, nt. Municchi, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro dei riders ai tempi del Covid-19*.

⁽⁷⁹⁾ Cass. 24.01.2020, n. 1663, *www.dottrinalavoro.it*. Sul punto, v. ultimo periodo dell'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015, cit., introdotto con l'art. 1, co. 1, lett. a, d.l. n. 101/2019, cit.

⁽⁸⁰⁾ Le citate pronunce prevedono espressamente la consegna, come D.P.I., di mascherina protettiva, guanti monouso, gel disinfettanti e soluzioni a base alcolica per la pulizia dello zaino.

⁽⁸¹⁾ DPCM 11.03.2020.

⁽⁸²⁾ Cfr. Cass 02.12.2015, n. 24538, in *DeJure*.

anche se la questione è stata fortemente dibattuta⁽⁸⁵⁾, l'art. 2087 – in base alla lettera della legge – non opera alcuna distinzione in ordine alla tipologia contrattuale applicata e fa riferimento semplicemente ai «prestatori di lavoro». In maniera ancora più chiara, il d. lgs. n. 81/2008, all'art. 2, co. 1, lett. a, definisce «lavoratore» – in una prospettiva universalistica – qualunque «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato»⁽⁸⁶⁾.

Vero è che il T.U. sulla sicurezza circoscrive il perimetro della responsabilità del committente – «ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente»⁽⁸⁷⁾ – ma l'interpretazione letterale di tale espressione può essere considerata ancora attuale nell'epoca della dematerializzazione dei processi produttivi e della stessa prestazione lavorativa⁽⁸⁸⁾? Una lettura restrittiva oggi risulterebbe senz'altro anacronistica e, di conseguenza, la tutela apprestata sarebbe inefficace.

2.5. I lavoratori irregolari

Nell'ambito del dibattito politico che ha preceduto l'emanazione del c.d. d.l. Rilancio ha ricevuto grande spazio mediatico la questione relativa all'emersione dei lavoratori irregolari. È noto, d'altronde, lo stretto legame tra lavoro irregolare e più elevato rischio infortunistico⁽⁸⁹⁾: è altamente improbabile che un lavoratore occupato in violazione degli obblighi civili,

⁽⁸³⁾ Art. 32 Cost.

⁽⁸⁴⁾ V. Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea 18.02.2003, relativa al miglioramento della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi.

⁽⁸⁵⁾ Un orientamento più risalente della Corte di cassazione sostiene che l'art. 2087 c.c. riguardi esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato (in tal senso, v. Cass. 16.07.2001, n. 9614; Cass. 21.03.2013, n. 7128), mentre un più recente orientamento di legittimità penale e del lavoro ha affermato che la predisposizione di un ambiente salubre ed esente da rischi costituisce un obbligo dell'imprenditore anche nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi (v., in particolare, Cass. pen. 01.07.2009, n. 37840; Cass. pen. 09.07.2010, n. 42465; Cass. civ., sez. lav., 02.12.2015, n. 24538).

⁽⁸⁶⁾ Sul punto, v. Cass. 25.09.2009, n. 37840; Cass. 19.02.2016, n. 11487, entrambe in <https://olympus.uniurb.it>. Per un approfondimento, v. C. Lazzari, *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, *Wp Olympus*, 2012, 7.

⁽⁸⁷⁾ Art. 3, co. 7, d. lgs. n. 81/2008, cit., riferito ai collaboratori coordinati e continuativi.

⁽⁸⁸⁾ V., ad esempio, la modalità di lavoro agile – svincolata da parametri precisi di tempo e luogo – pur trattandosi di rapporto di lavoro subordinato.

⁽⁸⁹⁾ Sul punto, M. Russo, *Qualche riflessione sul lavoro irregolare*, in M. Confortini (a cura di), *Giuseppe Santoro Passarelli Giurista della contemporaneità*, tomo II, Giappichelli, 2018, 880.

amministrativi, previdenziali, assicurativi e fiscali⁽⁹⁰⁾ abbia ricevuto l'adeguata informazione e formazione per svolgere le mansioni assegnate. E tale circostanza assume una valenza ancora più pericolosa «in conseguenza della contingente ed eccezionale emergenza sanitaria connessa alla calamità derivante dalla diffusione del contagio da Covid-19», come rileva lo stesso d.l. n. 34/2020⁽⁹¹⁾.

«Al fine di garantire livelli adeguati di tutela della salute individuale e collettiva», il d.l. Rilancio intende favorire l'emersione di rapporti di lavoro irregolari attraverso una procedura volta a «concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare, tuttora in corso, con cittadini italiani o cittadini stranieri».

Non si tratta certamente di una novità per il nostro ordinamento giuridico: sono numerose le procedure di emersione e stabilizzazione succedutesi nel tempo⁽⁹²⁾, ma ciò che risulta particolarmente significativo è proprio l'enfaticizzazione del collegamento con la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

L'art. 103, co. 3, d.l. n. 34/2020 individua anche le specifiche aree di emersione: dall'agricoltura all'allevamento, dall'assistenza alla persona – in particolar modo affetta da patologie o *handicap* – al lavoro domestico. L'elenco riguarda, praticamente, i settori di attività in cui più facilmente può annidarsi il

⁽⁹⁰⁾ Per un approfondimento in materia, v. A. Bellavista, *Il lavoro sommerso*, Giappichelli, 2000; M. Dell'Olio, *Il lavoro sommerso e la «lotta per il diritto»*, ADL, 2000, 1, 43; A. Viscomi, *Profili giuridici del lavoro sommerso*, DLM, 2000, 2, 379; A. Federici, *Lavoro irregolare e omissione contributiva*, Halley Editrice, 2006; M. Esposito, *Il contrasto al lavoro nero: discontinuità dei percorsi legislativi e cultura dei valori giuridici*, Discussion Paper CRISEI, Università Parthenope, 2012, 2; E. Ales, *Del lavoro sommerso o, meglio, «non dichiarato»: una tipizzazione giuridica fondata sul concetto di «attività remunerata»*, DLM, 2014, 1, 11; M. Esposito, *Legalità e lavoro sommerso nella legge delega n. 183/2014: un euro-international approach?*, in M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, Wp Csdle Massimo D'Antona, Collective Volumes, 2014, 3, 96; M. Giacconi, *Le politiche europee di contrasto al lavoro sommerso. Tra (molto) soft law e (poco) hard law*, LD, 2016, 3, 439; L. Calafà, *Undocumented work (by foreigners) and sanctions. The situation in Italy*, Wp CSDLE International, 2017, 321.

⁽⁹¹⁾ Art. 103, co- 1, d.l. n. 34/2020, cit.

⁽⁹²⁾ Tanto per citare qualche esempio, v. art. 5, n. 109/2012 d, per lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno; art. 1-ter, d.l. n. 78/2009, convertito con modificazioni dalla l. 03.08.2009, n. 102, per la regolarizzazione di colf e badanti; art. 1, co. 1202, l. n. 296/2006, per la stabilizzazione degli operatori di *call-center* assunti con contratti di collaborazione a progetto; art. 54, d.lgs. n. 81/2015, per la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi e dei titolari di partita IVA. Anche il c.d. Piano Colao, tra le proposte per il rilancio delle imprese italiane, inserisce l'emersione del lavoro nero attraverso opportunità di «voluntary disclosure» ai fini della regolarizzazione, prevedendo un meccanismo di sanatoria e incentivazione, nonché riducendo la contribuzione e il cuneo fiscale.

fenomeno del lavoro irregolare⁽⁹³⁾ e in cui più frequentemente e nascostamente può verificarsi il rischio infortunistico⁽⁹⁴⁾.

Ovviamente, a seguito della procedura di emersione e della corretta instaurazione del rapporto di lavoro, il datore sarà tenuto ad approntare, nei confronti del prestatore di lavoro, tutte le misure idonee a svolgere in sicurezza la specifica attività assegnata.

3. Le misure da adottare secondo l'«esperienza»

L'art. 2087 c.c. non si limita a porre l'attenzione sulla particolarità del lavoro, ma prende in considerazione anche l'«esperienza», intesa «come conoscenza di rischi e pericoli acquisita nello svolgimento della specifica attività lavorativa»⁽⁹⁵⁾. Si tratta, cioè, della capacità del datore di lavoro di tenere conto «della concreta realtà aziendale e della sua maggiore o minore possibilità di venire a conoscenza e d'indagare sull'esistenza di fattori di rischio in un determinato momento storico»⁽⁹⁶⁾.

Per poter comprendere con quali misure il datore di lavoro avrebbe potuto prevenire il rischio da Covid-19 negli ambienti aziendali prima dell'accensione dei riflettori mediatici sull'emergenza, è opportuno ricordare che le *Coronaviridae*⁽⁹⁷⁾ non erano completamente sconosciute al nostro ordinamento. L'allegato XLVI al T.U. sulla sicurezza, però, non le annovera tra gli agenti biologici che possono costituire un “serio rischio per lavoratori”: le inserisce nel gruppo 2, tra i virus che possono «causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori», ma «è poco probabile che si [propaghino] nella comunità»⁽⁹⁸⁾. Alla luce di ciò è naturale che – prima della dichiarazione dello stato di emergenza nazionale e dell'individuazione della malattia da parte dell'OMS – non siano state previste misure specifiche per prevenire tale rischio negli ambienti di lavoro⁽⁹⁹⁾.

⁽⁹³⁾ Cfr. A. Viscomi, *Lavoro e legalità: «settori a rischio» o «rischio di settore»? Brevi note sulle strategie di contrasto al lavoro illegale (e non solo) nella recente legislazione*, *Wp CSDLE*, n. 253/2015.

⁽⁹⁴⁾ Nel quinquennio 2011-2015 circa ¼ degli infortuni mortali sul lavoro ha riguardato il settore agricolo, mentre nell'anno 2016 sono stati registrati n. 4.820 infortuni di lavoratori domestici (di cui 12 con esiti mortali): v. www.puntosicuro.it.

⁽⁹⁵⁾ Cass. 29.03.2019, n. 8911, *DJ*.

⁽⁹⁶⁾ V. Cass. 13.10.2017, n. 24217, *DJ*.

⁽⁹⁷⁾ Famiglia di virus da cui deriva il Coronavirus.

⁽⁹⁸⁾ V. art. 268, co. 1, lett. b, d. lgs. n. 81/2008.

⁽⁹⁹⁾ Secondo la giurisprudenza, il rischio deve essere «prevedibile»: v. Cass. 28.10.2016, n. 21901; Cass. 29.03.2019, n. 8911, entrambe in *DJ*.

Successivamente, con una rapidità vorticoso, sono state fornite dagli organi competenti le necessarie indicazioni, seppure, talvolta, in maniera frammentaria e/o discordante⁽¹⁰⁰⁾.

Com'è stato rilevato, in una situazione nuova ed eccezionale come quella che il nostro Paese si è trovato ad affrontare, è evidente che «giungere a delle conclusioni tecnico-giuridiche assistite da un sufficiente grado di certezza» sia arduo⁽¹⁰¹⁾. Proprio perché manca l'«esperienza».

In tale contesto è ingente lo sforzo – sia del Governo nell'emanazione di regole chiare, sia dell'imprenditore nell'adeguarsi prontamente alle linee-guida e ai protocolli – di contemperare la tutela della salute psico-fisica del lavoratore con le esigenze organizzative e produttive. D'altronde, i valori in gioco – entrambi espressione di principi costituzionali⁽¹⁰²⁾ – non sono e non devono essere in contrapposizione⁽¹⁰³⁾, anche se talvolta non è così agevole raggiungere tempestivamente un ragionevole equilibrio.

4. Le misure da adottare secondo la «tecnica»

L'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva⁽¹⁰⁴⁾, per cui il datore di lavoro risulta diligente ed adempiente nel caso in cui abbia predisposto le misure idonee secondo la «tecnica», intesa come progresso scientifico e tecnologico relativo agli strumenti di tutela⁽¹⁰⁵⁾.

In pratica, «pur valorizzando la 'funzione dinamica' che va attribuita alla disposizione di cui all'art. 2087 cod. civ., in quanto norma diretta a spingere l'imprenditore ad attuare, nell'organizzazione del lavoro, un'efficace attività di prevenzione attraverso la continua e permanente ricerca delle misure suggerite dall'esperienza e dalla tecnica più aggiornata al fine di garantire, nel migliore dei modi possibili, la sicurezza dei luoghi di lavoro»⁽¹⁰⁶⁾, è opportuno tenere presente che *ad impossibilia nemo tenetur*.

⁽¹⁰⁰⁾ Ad es., in riferimento all'utilizzo o meno delle mascherine come dispositivi di protezione individuale.

⁽¹⁰¹⁾ G. Natullo, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro*, op. cit., 8.

⁽¹⁰²⁾ Artt. 32 e 41 Cost.

⁽¹⁰³⁾ Sul punto, v. M. Tiraboschi, in occasione del seminario *on-line COVID-19: fase 2 Principi e tecniche per produrre lavorando in sicurezza*, promosso dall'Università Cattolica del Sacro Cuore e dal Gruppo Freccia Rossa.

⁽¹⁰⁴⁾ V., *ex pluribus*, Cass. 17.04.2012, n. 6002; Cass. 22.01.2014, n. 1312; Cass. 21.05.2019, n. 13644; Cass. 26.07.2019, n. 20364, DJ.

⁽¹⁰⁵⁾ Cass. n. 8911/2019, cit.

⁽¹⁰⁶⁾ Cass. 11.02.2020, n. 3282, DJ.

Come sottolineato dalla circ. INAIL n. 22/2020 e dalla Suprema Corte nella pronuncia n. 3282/2020, «non si può automaticamente presupporre, dal semplice verificarsi del danno, l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate, ma è necessario, piuttosto, che la lesione del bene tutelato derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto». Pertanto, non può «desumersi [...] un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire così un ambiente di lavoro a 'rischio zero'», ma «la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali»⁽¹⁰⁷⁾.

È, quindi, essenziale per il datore di lavoro tenersi costantemente aggiornato – anche in considerazione della mole e della rapida successione dei provvedimenti in materia – ed adottare le misure di volta in volta previste.

4.1. L'aggiornamento del DVR e i protocolli condivisi anti-contagio

Nel caso di rischio da Covid-19 il datore di lavoro non si può affidare a regole tecniche preesistenti e collaudate, ad esperienze consolidate, ma, in un continuo *work in progress*, deve adattare alla specifica realtà aziendale le misure preventive via via individuate a livello nazionale o regionale.

La vera e propria valutazione dei rischi nel luogo di lavoro non può, però, essere demandata alle autorità competenti in materia di salute e incolumità pubblica, ma spetta al datore di lavoro⁽¹⁰⁸⁾, che, di fronte alle «modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi»⁽¹⁰⁹⁾, è tenuto a rielaborare «immediatamente»⁽¹¹⁰⁾ il DVR e ad aggiornare le misure di prevenzione.

⁽¹⁰⁷⁾ Circ. INAIL n. 22/2020, cit.

⁽¹⁰⁸⁾ L'art. 17, co. 1, lett. a, d. lgs. n. 81/2008 stabilisce che il datore di lavoro non può delegare la valutazione di tutti i rischi e la conseguente elaborazione del DVR.

⁽¹⁰⁹⁾ Art. 29, co. 3, d. lgs. n. 81/2008, cit.

⁽¹¹⁰⁾ Nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali: v. art. 29, co. 3, d. lgs. n. 81/2008, cit.

Con la dilagante diffusione del Coronavirus e la dichiarazione dello stato di emergenza nazionale si è in presenza non di una soltanto delle causali previste dall'art. 29, co. 3, T.U. sulla sicurezza, ma di tutte o quasi. In particolare, è innegabile che, a seguito delle misure precauzionali imposte dal Governo, siano state apportate modifiche al processo produttivo – talvolta addirittura sospeso – e all'organizzazione del lavoro⁽¹¹¹⁾. Al riguardo, occorre tenere presente che la trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione – con il massiccio ricorso al lavoro agile – richiede anche un'attenta valutazione dei rischi psico-sociali connessi⁽¹¹²⁾.

Sulla necessità di aggiornare il DVR in relazione al rischio espositivo ad agenti biologici – nel caso di specie si trattava di pandemia influenzale da virus A(H1N1) – si erano già espresse nel 2009 le Linee-guida del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali⁽¹¹³⁾. In ogni caso, anche l'ultimo periodo del punto 6 del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro – nella versione aggiornata il 24 aprile 2020 – fa un rapido accenno all'aggiornamento del DVR⁽¹¹⁴⁾.

La questione relativa all'aggiornamento del DVR è stata, però, ampiamente dibattuta durante i primi mesi dell'emergenza, eccezion fatta per il settore sanitario in cui tale adempimento è stato unanimemente considerato obbligatorio⁽¹¹⁵⁾ per il rischio specifico ivi rappresentato dal Covid-19⁽¹¹⁶⁾.

La posizione dottrinale che esclude la necessità di aggiornare il DVR⁽¹¹⁷⁾ si fonda essenzialmente su due elementi: la genericità⁽¹¹⁸⁾ e la

⁽¹¹¹⁾ Sul punto, però, cfr. P. Pascucci, *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza Coronavirus ed effettività*, *www.giustiziacivile.com*, 17.03.2020, 5, secondo cui «tale riorganizzazione non è altro che un adeguamento alle direttive pubbliche e, come tale, non pare costituire un vero e proprio aggiornamento della valutazione dei rischi».

⁽¹¹²⁾ Sul punto, M. Russo, *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, *DRI*, 2020, 3, in corso di pubblicazione, e alla bibliografia ivi riportata.

⁽¹¹³⁾ MLSPS, *Raccomandazioni generali ad interim per la riduzione del rischio espositivo in corso di pandemia influenzale nei luoghi di lavoro*, 11.09.2009.

⁽¹¹⁴⁾ «Nella declinazione delle misure del protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda si adotteranno i DPI idonei».

⁽¹¹⁵⁾ P. Pascucci, *Ancora su coronavirus*, *Op. cit.*, 128; S. Giubboni, *Covid-19: obblighi di sicurezza*, *op. cit.*, 5.

⁽¹¹⁶⁾ In realtà, l'obbligo di aggiornare il DVR può essere considerato incontroverso anche per quei settori in cui è esplicitamente previsto dai Protocolli anti-contagio, come ad esempio avviene per i trasporti e la logistica: sul punto v. G. Natullo, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro*, *Op. cit.*, 4; S. Giubboni, *Covid-19: obblighi di sicurezza*, *op. cit.*, 5.

⁽¹¹⁷⁾ V. P. Pascucci, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra "raccomandazioni" e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, *DSL*, 2019, 2, 100; P. Pascucci, *Ancora su coronavirus*, *op. cit.*, 131; L. M. Pelusi, *Tutela della salute dei lavoratori e COVID-19: una prima lettura critica degli obblighi*

provvisorietà del rischio. Per quanto riguarda il primo aspetto, è stato rilevato che «di fronte alla comparsa di un rischio biologico generico che minaccia la salute pubblica spetta alle pubbliche autorità – disponendo esse istituzionalmente dei necessari strumenti (competenze scientifiche e poteri) – rilevarlo, darne comunicazione, indicare le misure di prevenzione e farle osservare»⁽¹¹⁹⁾. In riferimento al secondo punto, il datore di lavoro non dovrebbe «stravolgere il proprio normale progetto prevenzionistico in azienda», in quanto «tali misure si *affiancheranno provvisoriamente* – per la durata della fase di emergenza – a quelle ordinarie, conservando la propria distinta natura e funzione». A tale tesi hanno aderito anche la Regione Veneto⁽¹²⁰⁾ e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro⁽¹²¹⁾, ritenendo «non giustificato l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione a tale rischio, se non in ambienti di lavoro sanitario o socio-sanitario». Eppure entrambi gli interventi richiamati individuano come necessaria la formalizzazione di un piano di intervento da inserire come «*addendum* connesso al contesto emergenziale del documento di valutazione dei rischi». Purtroppo, con le nozioni medico-scientifiche attualmente raggiunte in materia di Covid-19, non si è ancora in grado di stabilire quanto durerà il «contesto emergenziale», quale impatto continuerà ad avere sulla popolazione e negli ambienti di lavoro e se si presenteranno – presto o tardi – altri eventi pandemici simili. Pertanto, proprio per non correre il rischio di essere eventualmente colti di nuovo impreparati, non appare sufficiente *liquidare* la questione con la stesura di una semplice appendice, ma è opportuno un più profondo ripensamento delle modalità di lavoro in sicurezza e, di conseguenza, un più accurato piano prevenzionistico che lo renda possibile.

Alla luce di ciò, appare maggiormente condivisibile la tesi che sostiene la necessità di «una valutazione sistematica e integrata tra dispositivi emergenziali e disciplina a vocazione generale e tendenzialmente onnicomprensiva e inclusiva del T.U.»⁽¹²²⁾ e si esprime a favore dell'aggiornamento del DVR.

datoriali, DSL, 2019, 2, 123; C. Lazzari, *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, DSL, 2020, 1, 136.

⁽¹¹⁸⁾ In realtà, come già rilevato (v. nota 65), il fatto stesso di prestare l'attività lavorativa in presenza costituisce di per sé «fattore di accrescimento del rischio sanitario» incombente su tutta la popolazione.

⁽¹¹⁹⁾ P. Pascucci, *Sistema di prevenzione aziendale*, op. cit., 4.

⁽¹²⁰⁾ Regione Veneto, *Nuovo Coronavirus Sars Co-V-2. Manuale per la riapertura delle attività produttive. Indicazioni operative per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari*, 30.04.2020.

⁽¹²¹⁾ Nota INL 13.03.2020, n. 89.

⁽¹²²⁾ S. Giubboni, *Covid-19: obblighi di sicurezza*, op. cit., 6. In tal senso, v. R. Guariniello, *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, op. cit., 10; G. De Falco, *La normativa in tema di salute e sicurezza*

Per completezza, è opportuno dedicare qualche riflessione alla distinzione tra DVR e c.d. protocolli anti-contagio al fine di evitare possibili sovrapposizioni o confusione: si tratta di documenti differenti e con diversa finalità.

Il DVR formalizza la valutazione dei rischi in ambito aziendale, operata dall'imprenditore con il supporto del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente, previa consultazione del rappresentante del lavoratore per la sicurezza. È un documento *endogeno*, che non soltanto risponde all'esigenza di adempiere formalmente al dettato normativo di cui al d. lgs. n. 81/2008, ma rappresenta concretamente il caposaldo del sistema prevenzionistico aziendale, partendo dalla mappatura delle attività svolte e dei relativi rischi.

I c.d. protocolli anti-contagio Covid-19 sono, invece, il frutto della concertazione tra Governo e parti sociali e, per tale ragione, sono definitivi "condivisi"⁽¹²³⁾. Si tratta di linee-guida volte a fornire indicazioni operative per incrementare, negli ambienti di lavoro, l'efficacia delle disposizioni del d.l. Cura Italia, introducendo ulteriori misure, improntate al principio precauzionale⁽¹²⁴⁾. Ai protocolli generali⁽¹²⁵⁾ si sono via via affiancati quelli relativi a specifici settori di attività. In ogni caso, proprio per garantire un sistema di sicurezza sul lavoro il più capillare possibile, è promossa e incoraggiata l'individuazione – da parte delle singole imprese – delle «ulteriori misure di precauzione - da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali»⁽¹²⁶⁾.

Il datore di lavoro può semplicemente attenersi a quanto stabilito nei Protocolli condivisi o, previo confronto con le RSA/RSU, dettagliarne ulteriormente il contenuto in base alle specifiche esigenze aziendali: in ogni caso, il rispetto scrupoloso delle disposizioni normative e dei protocolli

nei luoghi di lavoro a confronto con l'emergenza epidemiologica dal covid-19, Giustizia insieme, 22.04.2020; S. Dovere, *Covid-19: sicurezza del lavoro, op. cit.*

⁽¹²³⁾ V. Protocollo del 14.03.2020, integrato il 24.04.2020. C'è chi rileva che si tratta di un «prototipo di amministrazione emergenziale che tenta di sfruttare il consenso e la partecipazione per rendere più efficaci le dure misure di contenimento obbligatoriamente imposte alle attività produttive»: v. D. Calafiore, *La sicurezza nei luoghi di lavoro tra disciplina dell'emergenza da Covid 19 e disciplina ordinaria*, *www.giustiziacivile.com*, 20.04.2020, 7.

⁽¹²⁴⁾ Non si tratta, quindi, di misure soltanto prevenzionistiche, ma anche precauzionali, in quanto si avventurano nel campo minato di rischi ancora non completamente noti, tentando di prospettare le soluzioni – almeno apparentemente – più efficaci.

⁽¹²⁵⁾ Per il lavoro alle dipendenze di privati e della P.A.

⁽¹²⁶⁾ V. Protocollo condiviso del 14.03.2020, così come integrato dal Protocollo del 24.04.2020. Anche l'INAIL, nel Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento di aprile 2020, cit., incoraggia l'adozione di protocolli anti-contagio a livello aziendale.

circoscrive il perimetro delle responsabilità di cui all'art. 2087 c.c.⁽¹²⁷⁾. Di converso, la mancata attuazione dei protocolli che non assicurino adeguati livelli di protezione «determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza»⁽¹²⁸⁾.

4.2. I DPI

L'efficacia delle mascherine come dispositivi di protezione individuale nei luoghi di lavoro è stata una questione fortemente dibattuta, almeno nelle prime settimane di diffusione del contagio da Covid-19. Inizialmente, infatti, organizzazioni internazionali, istituzioni ed esperti hanno raccomandato l'uso della mascherina solo in presenza di sintomi. Com'è stato rilevato, probabilmente questa originaria posizione è stata fortemente condizionata dalla difficoltà di approvvigionamento e distribuzione delle mascherine, nonché dalla necessità di renderne disponibile un numero adeguato per gli operatori sanitari, direttamente esposti al rischio di contagio⁽¹²⁹⁾. I progressi scientifici in materia hanno, in seguito, evidenziato due aspetti fondamentali a favore dell'utilizzo della mascherina: l'urgenza di limitare il più possibile la trasmissione del contagio da parte di soggetti asintomatici e l'importanza di adottare tutte le precauzioni necessarie, soprattutto negli ambienti in cui è più difficile mantenere il distanziamento sociale⁽¹³⁰⁾.

Alla luce di ciò, per coloro che svolgono – in presenza – la prestazione lavorativa sono di grande rilevanza le misure precauzionali da assumere, prima tra tutte l'uso dei dispositivi di protezione individuale⁽¹³¹⁾ – ad esempio, le già citate mascherine reperibili in commercio, ma anche schermi facciali, guanti, occhiali, tute, camici, ecc...⁽¹³²⁾, a seconda delle specifiche condizioni di lavoro – laddove sia oggettivamente impossibile il mantenimento della c.d. distanza *droplet*⁽¹³³⁾.

⁽¹²⁷⁾ Sul punto, v. S. Giubboni, *Covid-19: Obblighi di sicurezza. Op. cit.*, 11; circ. INAIL n. 22/2020.

⁽¹²⁸⁾ Art. 2, co. 6, DPCM 26.04.2020. Sul punto v. anche art. 1, co. 15, d.l. 16.05.2020, n. 33.

⁽¹²⁹⁾ Fondazione Gimbe, *Coronavirus: nella Fase 2 mascherina per tutti, la scienza dice sì, IL Sole 24 Ore*, 27.04.2020.

⁽¹³⁰⁾ V. Centers for disease control and prevention in <https://www.cdc.gov/>.

⁽¹³¹⁾ V. art. 16 d.l. n. 18/2020, cit., così come integrato dall'art. 66 d.l. n. 34/2020, cit.

⁽¹³²⁾ V. punto 6 del Protocollo condiviso del 14.03.2020, come integrato il 24.04.2020.

⁽¹³³⁾ La difficoltà nel reperimento delle mascherine risulta evidente nella disposizione di cui al secondo co. dell'art. 16 d.l. n. 18/2020: «gli individui presenti sull'intero territorio nazionale sono autorizzati all'utilizzo di mascherine filtranti prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio».

Nell'ottica di una capillare azione prevenzionistica, che tenga conto anche delle situazioni talvolta trascurate, l'art. 66 d.l. n. 34/2020 ha operato un'integrazione dell'art. 16 d.l. n. 18/2020, introducendo l'adozione dei dispositivi di protezione individuale per i «volontari, sanitari e non»⁽¹³⁴⁾ e per i «lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari»⁽¹³⁵⁾.

Per sostenere le imprese nel notevole sforzo economico di provvedere all'acquisto dei dispositivi di protezione individuale, nonché delle apparecchiature e attrezzature per la sanificazione degli ambienti e per l'isolamento e distanziamento dei lavoratori, l'art. 95 d.l. n. 34/2020 ha introdotto interventi straordinari promossi dall'INAIL. La finalità è, ovviamente, quella di incrementare il ricorso alle più efficaci misure prevenzionistiche, al fine di assicurare la riduzione del rischio di contagio nei luoghi di lavoro. In questa prospettiva deve essere letto anche l'incentivo alla sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro mediante il riconoscimento di un credito di imposta nella misura del 50% delle spese sostenute e documentate, fino ad un massimo di € 20.000,00 per ciascun beneficiario⁽¹³⁶⁾, nonché il sostegno economico all'acquisto di «dispositivi di protezione individuale e altri dispositivi di sicurezza atti a proteggere i lavoratori dall'esposizione accidentale ad agenti biologici e a garantire la distanza di sicurezza interpersonale»⁽¹³⁷⁾.

Inoltre, per incentivare l'adozione di misure legate alla necessità di adeguare i processi produttivi e gli ambienti di lavoro, l'art. 120 d.l. Rilancio riconosce un credito d'imposta in misura pari al 60% delle spese sostenute nel 2020, per un massimo di € 80.000,00 per gli interventi volti a far rispettare le

⁽¹³⁴⁾ A norma dell'art. 17 d. lgs. n. 117/2017, Codice del Terzo Settore, il volontario «è una persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà». Pur non trattandosi di rapporto di lavoro, l'art. 18 del citato d. lgs. n. 117/2017 stabilisce che «gli enti del Terzo settore che si avvalgono di volontari devono assicurarli contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato». Per un approfondimento sugli aspetti assicurativi del volontariato, v. M. Panci, M. Russo, *Particolari rapporti di lavoro*, in G. Santoro-Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet Giuridica, 2017, 353.

⁽¹³⁵⁾ Il lavoro domestico è un rapporto di lavoro subordinato speciale, che si svolge alle dipendenze di un datore di lavoro non imprenditore e in funzione di un suo interesse personale e non professionale: v. M. Panci, M. Russo, *Particolari rapporti di lavoro. Op. cit.*, 315.

⁽¹³⁶⁾ Nel limite massimo complessivo di 50 milioni di euro per l'anno 2020: v. art. 64 d.l. n. 18/2020, cit. Tale incentivo è stato incrementato con l'art. 125 d.l. Rilancio mediante il riconoscimento di un credito d'imposta pari al 60% fino ad un importo massimo di € 60.000,00 per ciascun beneficiario, nel limite complessivo di 200 milioni di euro per l'anno 2020.

⁽¹³⁷⁾ Art. 30 d.l. 08.04.2020, n. 23, c.d. d.l. Liquidità.

prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del Covid-19⁽¹³⁸⁾. Al riguardo, il c.d. Piano Colao, tra le proposte per sostenere la sopravvivenza e la ripartenza delle imprese, inserisce la possibilità di «neutralizzare fiscalmente, in modo temporaneo, il costo di interventi organizzativi conseguenti all'adozione dei protocolli di sicurezza [...], per non penalizzare la competitività dell'impresa e i redditi dei lavoratori»⁽¹³⁹⁾

Per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio da Covid-19, i datori di lavoro – sia pubblici che privati – devono anche assicurare la sorveglianza sanitaria⁽¹⁴⁰⁾ eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio per ragioni di età o di patologie pregresse⁽¹⁴¹⁾.

4.3. Controlli tecnologici, test sierologici e implicazioni in materia di *privacy*

Tra gli interventi statali finalizzati al monitoraggio e al contrasto della diffusione del contagio da Covid-19 sono al vaglio alcune innovative soluzioni digitali, tra cui *app* di *contact tracing* per il tracciamento dei contatti al fine di individuare la contiguità con soggetti positivi al virus⁽¹⁴²⁾.

Tali strumenti⁽¹⁴³⁾ sono applicabili in ambito aziendale per il controllo dei movimenti dei dipendenti allo scopo di garantire la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro⁽¹⁴⁴⁾?

⁽¹³⁸⁾ Tra gli interventi sono compresi quelli edilizi necessari per il rifacimento di spogliatoi e mense, per la realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni, per l'acquisto di arredi di sicurezza, nonché gli investimenti in attività innovative, come lo sviluppo o l'acquisto di strumenti e tecnologie necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa e di apparecchiature per il controllo della temperatura dei dipendenti e degli utenti.

⁽¹³⁹⁾ Rapporto per il Presidente del Consiglio su *Iniziativa per il rilancio Italia 2020-2022*, redatto dal Comitato di esperti in materia economica e sociale, giugno 2020, 15.

⁽¹⁴⁰⁾ V. art. 41 d. lgs. n. 81/2008, cit.

⁽¹⁴¹⁾ V. art. 83 d.l. n. 34/2020, cit.; circ. Ministero della Salute 29.04.2020, n. 14915, recante «Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività».

⁽¹⁴²⁾ In materia, v. parere favorevole del Garante per la Protezione dei dati personali sulla proposta normativa per la previsione di una applicazione volta al tracciamento dei contagi da COVID-19, del 29.04.2020, purchè siano rispettati i criteri di volontarietà, trasparenza, determinatezza ed esclusività dello scopo, selettività e minimizzazione dei dati, e l'introduzione dell'uso delle applicazioni avvenga mediante disposizione normativa.

⁽¹⁴³⁾ Ad es., sistemi di geolocalizzazione, sensori, dispositivi indossabili (c.d. *wearable technology*), ecc...

⁽¹⁴⁴⁾ Per un primo commento, v. L. D'Arcangelo, *Contact tracing e protezione dei dati nella fase 2 dell'epidemia da Covid-19 (anche nel rapporto di lavoro)*, *www.giustiziacivile.com*, 08.05.2020.

Travolti dall'onda emotiva di questo difficile periodo è forte la tentazione di rispondere subito affermativamente, nella convinzione che la tutela della salute comunque prevalga, soprattutto in un contesto emergenziale come quello che sta affrontando il nostro Paese.

In realtà, soffermandosi a riflettere con un po' più di attenzione, occorre convenire che – pur in presenza di una pandemia – non è possibile azzerare tutti gli altri valori e principi, ma è necessario cercare un contemperamento⁽¹⁴⁵⁾. Sostanzialmente, l'attuazione delle misure che consentono di realizzare nel miglior modo possibile la tutela del diritto alla salute non può prescindere dai meccanismi di salvaguardia della libertà, dignità e riservatezza del lavoratore, nelle modalità previste dal nostro ordinamento.

Nel caso di specie, l'adozione di tali strumenti tecnologici va effettuato nel rispetto dell'art. 4 Stat. lav. – per quanto concerne i controlli a distanza dei lavoratori⁽¹⁴⁶⁾ – e del c.d. Codice della *Privacy*⁽¹⁴⁷⁾, per quanto riguarda il trattamento dei dati personali⁽¹⁴⁸⁾.

In riferimento al primo aspetto, è opportuno rilevare che dal Protocollo condiviso del 14 marzo 2020, così come integrato il 24 aprile 2020, non emerge alcun accenno all'art. 4 Stat. lav. In fondo, ciò risulta pienamente comprensibile, dal momento che in nessuno dei punti trattati viene fatta menzione degli strumenti tecnologici da cui potrebbe derivare qualche forma di controllo a distanza. Come visto, però, l'acquisto – e, pertanto, l'utilizzo – di tali dispositivi è incentivato economicamente dalla normativa emergenziale⁽¹⁴⁹⁾ e, quindi, è presumibile che vengano adottati in maniera massiccia.

⁽¹⁴⁵⁾ Al punto 49 delle *Linee-guida 04/2020 sull'uso dei dati di localizzazione e degli strumenti per il tracciamento dei contatti nel contesto dell'emergenza legata al COVID-19*, adottate il 21.04.2020, l'European Data Protection Board sottolinea che «a nessuno dovrebbe essere chiesto di scegliere tra una risposta efficace all'attuale crisi e la tutela dei diritti fondamentali».

⁽¹⁴⁶⁾ Sui controlli a distanza a norma dell'art. 4 Stat. lav., v., *ex pluribus*, A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995; V. Ferrante, *Controllo sui lavoratori, difesa della loro dignità e potere disciplinare, a quarant'anni dallo Statuto*, RIDL, 2011, 1, 73; P. Lambertucci, *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a distanza tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs act)*, Wp CSDLLE, n. 255/2015; I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, LLI, 2016, 2, 1, 1; M. T. Carinci, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il "Jobs Act" (art. 23 D. Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, LLI, 2016, 2, 1, 1; R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23 d. lgs. n. 151/2015)*, RIDL, 2016, 1, 77; M. Russo, *Quis custodiet ipsos custodes? I "nuovi" limiti all'esercizio del potere di controllo a distanza*, LLI, 2016, 2, 2, 1.

⁽¹⁴⁷⁾ D. lgs. n. 196/2003, recante il Codice in materia di protezione dei dati personali, come modificato dal d. lgs. n. 101/2018, sulle disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679.

⁽¹⁴⁸⁾ Per un approfondimento, v. A. Trojsi, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, 2013.

⁽¹⁴⁹⁾ V. art. 120 d.l. Rilancio.

Al riguardo, è utile interrogarsi su quale sia la ricaduta dal punto di vista giuslavoristico. Innanzitutto, risulta evidente che tali dispositivi non possono rientrare nell'alveo del co. 2 dell'art. 4 Stat. lav., in quanto non si tratta di «strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa», né di «strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze». L'adozione di tali tecnologie va, dunque, *filtrata* attraverso il co. 1 del citato art. 4.

La finalità dell'utilizzo di tali dispositivi è senz'altro legittima, in quanto rientra tra le esigenze di «sicurezza del lavoro»⁽¹⁵⁰⁾ espressamente previste dall'art. 4 Stat. lav. Va comunque rispettata la procedura ivi prevista, cioè il «previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali»⁽¹⁵¹⁾ o, in mancanza di accordo, la «previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro».

In merito, nella lettera circolare n. 302 del 18 giugno 2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha evidenziato come – nel caso di richieste di autorizzazione legate ad esigenze di sicurezza del lavoro – debbano essere «puntualmente evidenziate le motivazioni di natura prevenzionistica che sono alla base dell'installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di potenziale controllo a distanza dei lavoratori». L'adozione di tali strumenti deve risultare «misura necessaria ed adeguata per ridurre i rischi di salute e sicurezza cui sono esposti i lavoratori». Al riguardo, la *cartina tornasole* è proprio il DVR: «più specificatamente appare necessario che le affermate necessità legate alla sicurezza del lavoro trovino adeguato riscontro nell'attività di valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro e formalizzata nell'apposito documento».

In ogni caso, a norma del terzo co. dell'art. 4 Stat. lav., «le informazioni raccolte» mediante tali dispositivi tecnologici «sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli».

Più dibattuti sono stati gli aspetti relativi al trattamento dei dati personali acquisiti per le finalità di tutela della salute e della sicurezza sul

⁽¹⁵⁰⁾ Ad esempio, tali sistemi tecnologici possono essere adoperati per verificare il distanziamento tra i lavoratori e la mobilità intra-aziendale, nella prospettiva anti-contagio.

⁽¹⁵¹⁾ In ogni caso, il Protocollo condiviso invita le imprese a concordare con le rappresentanze sindacali le misure più appropriate da intraprendere in azienda per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in questo periodo di emergenza sanitaria: v. preambolo e punto 13.

lavoro⁽¹⁵²⁾, sui quali è ripetutamente intervenuto il Garante per la *privacy* nostrano ed europeo⁽¹⁵³⁾.

In realtà, fermo restando il rispetto degli altri principi espressamente previsti dall'art. 5 del Regolamento generale sulla protezione dei dati⁽¹⁵⁴⁾ – correttezza, trasparenza, minimizzazione ed esattezza – il trattamento dei dati personali è considerato «lecito» quando risponde «sia a rilevanti motivi di interesse pubblico sia agli interessi vitali dell'interessato, per esempio se il trattamento è necessario a fini umanitari, tra l'altro per tenere sotto controllo l'evoluzione di epidemie e la loro diffusione o in casi di emergenze umanitarie, in particolare in casi di catastrofi di origine naturale e umana»⁽¹⁵⁵⁾. Tra l'altro, l'art. 2-*sexies* d. lgs. n. 101/2018⁽¹⁵⁶⁾ include nel perimetro dell'«interesse pubblico» i trattamenti di dati relativi all'«adempimento degli obblighi [...] di igiene e sicurezza del lavoro o di sicurezza o salute della popolazione».

Anche l'art. 9, co. 2, lett. h, GDPR afferma che il trattamento dei dati personali è ammesso quando «è necessario per finalità di medicina preventiva o di medicina del lavoro, valutazione della capacità lavorativa del dipendente...».

Ovviamente, l'attuale emergenza epidemiologica non giustifica ogni cosa: in un comunicato-stampa del 2 marzo 2020 il Garante per la *privacy* ha stigmatizzato le «iniziative fai da te» dei datori di lavoro, chiarendo che sono tenuti ad astenersi dalla raccolta di dati, effettuata *a priori* e in maniera generalizzata, anche attraverso richieste e indagini non consentite «sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa». Fermo restando l'obbligo del lavoratore di segnalare al datore qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, la «finalità di prevenzione dalla diffusione del Coronavirus deve infatti essere svolta da soggetti che istituzionalmente esercitano queste funzioni in modo qualificato»⁽¹⁵⁷⁾.

⁽¹⁵²⁾ Sul punto, v. E Dagnino, *La tutela della privacy ai tempi del Coronavirus: profili giuslavoristici*, www.giustiziacivile.com, 17.03.2020.

⁽¹⁵³⁾ Una raccolta delle principali disposizioni adottate in relazione allo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 aventi implicazioni in materia di protezione dei dati personali, aggiornata al 20.05.2020, è pubblicata in www.garanteprivacy.it.

⁽¹⁵⁴⁾ Regolamento UE 2016/679, anche denominato GDPR.

⁽¹⁵⁵⁾ Considerando n. 46 del Regolamento UE 2016/679.

⁽¹⁵⁶⁾ Lett. dd.

⁽¹⁵⁷⁾ Sul punto è stata rilevata una discrasia tra il comunicato del Garante del 02.03.2020 e il Protocollo condiviso del 14.03.2020: v. F. Bacchini, *Controlli sanitari sui lavoratori al tempo del Covid-19*, www.giustiziacivile.com, 18.03.2020, 5. In realtà, la discrasia è soltanto apparente ed è causata, perlopiù, dal convulso susseguirsi, nelle prime settimane di contrasto al Covid-19, di informazioni e provvedimenti, talvolta repentinamente superati dalle nuove acquisizioni scientifiche e pratiche conseguenti al costante *work in progress* in materia. Inoltre, il Protocollo, pur consentendo al datore di

Così viene anche garantito il rispetto dell'art. 8 Stat. lav., che vieta al datore di lavoro le indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore⁽¹⁵⁸⁾.

Intervenendo sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'epidemia di COVID-19⁽¹⁵⁹⁾, l'*European Data Protection Board* si è espresso in maniera specifica sull'ambito lavorativo, chiarendo che «il trattamento dei dati personali può essere necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il datore di lavoro, per esempio in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro o per il perseguimento di un interesse pubblico come il controllo delle malattie e altre minacce di natura sanitaria». Ciò deve, comunque, avvenire «conformemente alla legislazione nazionale».

Anche il più volte citato Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure di contrasto e di contenimento del Covid-19 negli ambienti di lavoro si è soffermato sulle implicazioni in materia di riservatezza, ricordando l'applicazione della normativa sul trattamento dei dati personali e raccomandando al datore di lavoro di astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive a quelle strettamente necessarie alla prevenzione da contagio Covid-19⁽¹⁶⁰⁾.

Particolare attenzione è stata dedicata – sia nel Protocollo condiviso rivolto alle imprese private sia in quello per le PP. AA. – alla gestione di un soggetto sintomatico all'interno del luogo di lavoro, sempre operando un bilanciamento tra tutela della riservatezza della persona-lavoratore e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Nell'ambito del lavoro privato, il Protocollo specifica che «l'Azienda collabora con le autorità competenti per la definizione degli eventuali 'contatti stretti' [...]. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria»⁽¹⁶¹⁾. Nel caso, invece, delle Pubbliche Amministrazioni, il Protocollo focalizza l'attenzione sull'esigenza di procedere alla «chiusura della stessa amministrazione per

lavoro l'acquisizione di determinate informazioni – finalizzate all'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza – fa comunque salvo il rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali.

⁽¹⁵⁸⁾ Per un approfondimento, v. P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979; S. Sciarra, *Commento all'art. 8 dello Statuto dei lavoratori*, in G. Giugni, *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Giuffrè, 1979, 92; P. Chieco, *Privacy e lavoro: la disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, Cacucci, 2000; E. Barraco, A. Sitzia, *La tutela della privacy nei rapporti di lavoro*, in M. Miscione (a cura di), *Monografie di diritto del lavoro*, Ipsoa, 2012; M. Russo, *Bilanciamento tra diritto alla riservatezza ed esigenza di affidabilità nella fase di instaurazione del rapporto di lavoro*, RGL, 2019, 1, 49.

⁽¹⁵⁹⁾ Dichiarazione adottata il 19.03.2020.

⁽¹⁶⁰⁾ Nota 1 del punto 2 del citato Protocollo.

⁽¹⁶¹⁾ V. punto 11 del citato Protocollo.

almeno 24 ore ai fini dello svolgimento delle operazioni di pulizia e sanificazione dei locali interessati⁽¹⁶²⁾.

Altro aspetto controverso è la – potenziale, non obbligatoria⁽¹⁶³⁾ – misurazione della temperatura corporea dei lavoratori⁽¹⁶⁴⁾ al fine di vietare – in ottica prevenzionistica – l'ingresso in azienda in caso di manifestazione di sintomi febbrili⁽¹⁶⁵⁾, che – pur non fornendo alcuna certezza di positività al Coronavirus – costituisce comunque un segnale di allarme che il datore di lavoro deve prendere seriamente in considerazione nell'adempimento dei suoi obblighi di sicurezza. Com'è stato rilevato, trattandosi di «un controllo sanitario di sicurezza disposto dal medico competente finalizzato a impedire precauzionalmente l'ingresso in azienda dei lavoratori» – tra l'altro, è una delle misure di contenimento caldegiate dal Protocollo condiviso – «non sembra ipotizzabile [...] alcuna violazione dell'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori»⁽¹⁶⁶⁾. Per le stesse motivazioni non appare ravvisabile la necessità del consenso da parte del lavoratore, che, anzi, previa informazione da parte del datore, è tenuto a rimanere presso il proprio domicilio in caso di febbre e, comunque, ad avvisare tempestivamente se compaiono sintomi dopo aver fatto ingresso in azienda⁽¹⁶⁷⁾.

Maggiori perplessità desta l'eventuale utilizzo in azienda dei test sierologici⁽¹⁶⁸⁾ finalizzati ad individuare sia soggetti malati paucisintomatici, sia asintomatici portatori del virus. Trattandosi di una procedura comunque invasiva – è necessario un piccolo prelievo di sangue per verificare la presenza o meno di anticorpi contro il Coronavirus – e, tra l'altro, in fase di sperimentazione⁽¹⁶⁹⁾, in assenza di previsioni normative o della contrattazione collettiva che ne ammettano l'utilizzo in ambito aziendale, è fortemente sconsigliabile l'adozione da parte dei datori di lavoro di una misura di tal genere.

⁽¹⁶²⁾ Punto 9 del Protocollo condiviso per la P.A. V. anche circ. Ministero della Salute 22.02.2020, n. 5443.

⁽¹⁶³⁾ V. punto 2 del Protocollo condiviso.

⁽¹⁶⁴⁾ Attraverso l'utilizzo di termoscanner o di termometro a raggi infrarossi.

⁽¹⁶⁵⁾ In caso di temperatura superiore a 37,5 gradi: v. punto 2 del Protocollo condiviso.

⁽¹⁶⁶⁾ F. Bacchini, *Controlli sanitari. Op. cit.*, 7. Secondo M.T. Carinci, però, si tratterebbe di una «deroga» all'art. 5 Stat. lav.: v. *Back to work al tempo del Coronavirus e obbligo di sicurezza del datore di lavoro. I test sierologici rapidi, WP Adapt*, 2020, 3, 12.

⁽¹⁶⁷⁾ Punto 1 del Protocollo condiviso.

⁽¹⁶⁸⁾ A favore si è espressa M.T. Carinci, *Back to work. Op. cit.*, 12, pur con «una mediazione e soprattutto un controllo da parte delle organizzazioni sindacali».

⁽¹⁶⁹⁾ V. d.l. 10.05.2020, n. 30, recante misure urgenti in materia di studi epidemiologici e statistiche sul SARS-COV-2.

In ogni caso, come evidenziato dall'EDPB⁽¹⁷⁰⁾, «l'attuale crisi sanitaria non dovrebbe trasformarsi in un'occasione per derogare rispetto al principio di limitazione della conservazione dei dati», che dovrebbe essere limitata «alla luce delle reali esigenze e della rilevanza medica», e, quindi, «solo per la durata della crisi dovuta al COVID-19»⁽¹⁷¹⁾.

5. Considerazioni *in fieri*

Al momento in cui si scrive la c.d. fase 2 è da poco iniziata e ancora molte sono le incertezze sull'andamento epidemiologico e, di conseguenza, sull'adeguatezza delle misure di contenimento adottate e sulla stabilità della ripresa delle attività produttive.

Dagli organi istituzionali proviene l'invito a *non abbassare la guardia* e se ciò vale da un punto di vista sociale deve, *a fortiori*, essere tenuto presente nei luoghi di lavoro, che – per il numero di ore ivi quotidianamente trascorse, per i possibili contatti tra colleghi e con l'eventuale utenza, a seconda della specifica tipologia di attività, ecc... – sono sicuramente tra i più rischiosi. Per tale ragione molti sono i provvedimenti normativi e i protocolli dedicati al tema del lavoro in sicurezza, al fine di consentire agli imprenditori di *tenere la barra dritta* anche nel *mare magnum* delle misure da adottare e delle difficili decisioni da assumere.

In questo contesto si inquadra anche la scelta – contenuta nell'art. 42 del d.l. Cura Italia – di socializzazione⁽¹⁷²⁾ o *welfarizzazione*⁽¹⁷³⁾ del rischio, con la predisposizione di un ampio sistema assicurativo, gestito dall'INAIL, per i casi accertati di contagio da Covid-19 in occasione di lavoro.

Sempre in quest'ottica, l'INAIL si è più volte espresso⁽¹⁷⁴⁾ per escludere il collegamento tra riconoscimento dell'infortunio sul lavoro da Coronavirus e responsabilità del datore di lavoro⁽¹⁷⁵⁾ che abbia ottemperato alle misure di

⁽¹⁷⁰⁾ Punto 35 delle *Linee-guida 04/2020 sull'uso dei dati di localizzazione*, cit.

⁽¹⁷¹⁾ Successivamente, i dati personali così raccolti dovrebbero essere cancellati o resi anonimi.

⁽¹⁷²⁾ S. Giubboni, *Covid-19: obblighi di sicurezza*, op. cit., 12.

⁽¹⁷³⁾ M. Tiraboschi, in occasione del seminario *on-line COVID-19: fase 2*, cit.

⁽¹⁷⁴⁾ V. comunicato stampa del 15.05.2020; circ. n. 22/2020, cit.

⁽¹⁷⁵⁾ «Si deve ritenere che la molteplicità delle modalità del contagio e la mutevolezza delle prescrizioni da adottare sui luoghi di lavoro, oggetto di continuo aggiornamento da parte delle autorità in relazione all'andamento epidemiologico, rendano peraltro estremamente difficile la configurabilità della responsabilità civile e penale dei datori di lavoro»: v. comunicato INAIL del 15.05.2020. In tal senso si esprime anche il c.d. Piano Colao, che, tra le proposte per sostenere la sopravvivenza e la ripartenza delle imprese, individua l'esclusione del contagio Covid-19 dalla responsabilità penale del

contenimento previste dai citati protocolli⁽¹⁷⁶⁾. D'altronde, a norma dell'art. 1, co. 15, d.l. n. 33/2020, l'applicazione delle misure di sicurezza sul lavoro sono la *conditio sine qua non* per la prosecuzione delle attività economiche, produttive e sociali⁽¹⁷⁷⁾.

Resta comunque ferma, per i lavoratori, la possibilità – *ex art.* 1460 c.c. – di eccepire gli inadempimenti datoriali in materia di contenimento del contagio da Covid-19⁽¹⁷⁸⁾, cioè, la violazione dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., che è stato il filo conduttore di queste riflessioni. Un consolidato orientamento giurisprudenziale riconosce la facoltà di astenersi – in maniera retribuita – dallo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità che non assicurino la tutela dell'integrità psico-fisica⁽¹⁷⁹⁾.

Anche i lavoratori, però, devono osservare gli obblighi in materia di sicurezza loro attribuiti⁽¹⁸⁰⁾: «ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni».

Tra gli obblighi elencati, spiccano – alla luce dell'attuale contesto emergenziale – l'osservanza delle disposizioni e istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva ed individuale, l'utilizzo in modo appropriato dei dispositivi di protezione messi a disposizione dal datore di lavoro e la sottoposizione ai controlli sanitari disposti dal medico competente. Perché non può esserci sicurezza sul lavoro senza l'impegno di tutti, ciascuno secondo il proprio ruolo e nel proprio ambito.

datore di lavoro per le imprese non sanitarie: v. Rapporto per il Presidente del Consiglio su *Iniziativa per il rilancio Italia 2020-2022*, redatto dal Comitato di esperti in materia economica e sociale, giugno 2020, 15.

⁽¹⁷⁶⁾ «Esclusione (si badi, non l'esonerazione) di ogni responsabilità del datore di lavoro, salvi i casi di grave violazione dei protocolli di sicurezza contro la diffusione del contagio Covid19»: v. P. Sandulli, A. Pandolfo, M. Faioli, *Coronavirus, op. cit.*, 7. Non si tratta, comunque, di una novità: già l'art. 5, co. 4, della Direttiva 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, riconosce «la facoltà degli Stati membri di prevedere l'esclusione o la diminuzione della responsabilità dei datori di lavoro per fatti dovuti a circostanze a loro estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili, malgrado la diligenza osservata».

⁽¹⁷⁷⁾ «Il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida, regionali, o, in assenza, nazionali, di cui al co. 14 che non assicurino adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza».

⁽¹⁷⁸⁾ V. A. Ingrao, *C'è il Covid19, ma non adeguati dispositivi di prevenzione: sciopero o mi astengo?*, *www.giustiziacivile.com*, 18.03.2020.

⁽¹⁷⁹⁾ V. Cass. 01.04.2015, n. 6631; Cass. 19.01.2016, n. 836, entrambe in *DeJure*.

⁽¹⁸⁰⁾ Art. 20, d.lgs. n. 81/2008.

Bibliografia

- Albi P., *Sub art. 2087 c.c.*, in R. De Luca Tamajo, O. Mazzotta (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, 2013, 444.
- Ales E., *Del lavoro sommerso o, meglio, «non dichiarato»: una tipizzazione giuridica fondata sul concetto di «attività remunerata»*, in *DLM*, 2014, 1, 11.
- Allamprese A., Pascucci F., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, 2017, 2, 307.
- Alvino I., *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *LLI*, 2016, 2, 1, 1.
- Alvino I., *È configurabile un diritto del lavoratore al lavoro agile nell'emergenza Covid-19?*, *www.giustiziacivile.com*, 08.04.2020.
- Bacchini F., *Il «Testo Unico» sulla sicurezza nei luoghi di lavoro*, Hyper, 2010.
- Bacchini F., *Controlli sanitari sui lavoratori al tempo del Covid-19*, *www.giustiziacivile.com*, 18.03.2020.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclotattori*, in *LLI*, 2019, 5, 1.
- Barraco E., Sitzia A., *La tutela della privacy nei rapporti di lavoro*, in M. Miscione (a cura di), *Monografie di diritto del lavoro*, Ipsa, 2012.
- Bellavista A., *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995.
- Bellavista A., *Il lavoro sommerso*, Giappichelli, 2000.
- Bini S., *Lo smart working al tempo del Coronavirus. Brevi osservazioni, in stato di emergenza*, *www.giustiziacivile.com*, 17.03.2020.
- Cairolì S., *L'incentivo del lavoro agile nelle misure emergenziali di contrasto al COVID-19: prime osservazioni*, *www.giustiziacivile.com*, 18.03.2020.
- Calafà L., *Undocumented work (by foreigners) and sanctions. The situation in Italy*, in *Wp CSDLE, Intern.*, n. 231/2017.
- Calafiore D., *La sicurezza nei luoghi di lavoro tra disciplina dell'emergenza da Covid 19 e disciplina ordinaria*, *www.giustiziacivile.com*, 20.04.2020.
- Carinci F., *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in *ADL*, 2008, 971.
- Carinci F., Gragnoli E. (a cura di), *Il codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet, 2010.
- Carinci F., *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *Wp CSDLE, It.*, n. 414/2020.
- Carinci M. T., *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il "Jobs Act" (art. 23 D. Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *LLI*, 2016, 2, 1, 1.
- Carinci M. T., *Back to work al tempo del Coronavirus e obbligo di sicurezza del datore di lavoro. I test sierologici rapidi*, in *WP Adapt*, 2020, 3.
- Caruso B., *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *RIDL*, 2020, 2.
- Chieco P., *Privacy e lavoro: la disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, Cacucci, 2000;
- Corsalini G., *Coronavirus, la tutela dell'INAIL in caso di contagio del lavoratore*, in *QG*, 01.04.2020, 3.
- Dagnino E., *Il lavoro da remoto per il contrasto al Coronavirus: la disciplina provvisoria*, *Bollettino speciale ADAPT*, 2, 28.02.2020.
- Dagnino E., *The Future of EOSH/6 - DPI e lavoro da piattaforma: i primi effetti della disciplina sui rider?*, *Bollettino Adapt* 20.04.2020, n. 16.

- De Falco G., *La normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a confronto con l'emergenza epidemiologica dal covid-19*, in *Giustizia insieme*, 22.04.2020.
- Dell'Olio M., *Il lavoro sommerso e la «lotta per il diritto»*, in *ADL*, 2000, 1, 43.
- Dell'Olio M., *L'art. 2087 cod. civ.: un'antica, importante e moderna norma*, in M. Dell'Olio, *Inediti*, Giappichelli, 2007.
- Delogu A., *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in *Wp CSDLE*, It., n. 6/2017, 108 ss.
- Del Punta R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *www.aidlass.it*, 2006, 15.
- Del Punta R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23 d. lgs. n. 151/2015)*, in *RIDL*, 2016, 1, 77.
- Dovere S., *Covid-19: sicurezza del lavoro e valutazione dei rischi*, in *Giustizia insieme*, 22.04.2020.
- Esposito M., *Il contrasto al lavoro nero: discontinuità dei percorsi legislativi e cultura dei valori giuridici*, *Discussion Paper CRISEI*, Università Parthenope, 2012, 2.
- Esposito M., *Legalità e lavoro sommerso nella legge delega n. 183/2014: an euro-international approach?*, in M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, in *Wp CSDLE*, Collective Volumes., 2014, 3, 96.
- European Data Protection Board, *Linee-guida 04/2020 sull'uso dei dati di localizzazione e degli strumenti per il tracciamento dei contatti nel contesto dell'emergenza legata al COVID-19*, 21.04.2020.
- Federici A., *Lavoro irregolare e omissione contributiva*, Halley Editrice, 2006.
- Ferrante V., *Controllo sui lavoratori, difesa della loro dignità e potere disciplinare, a quarant'anni dallo Statuto*, in *RIDL*, 2011, 1, 73.
- Galantino L. (a cura di), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2009.
- Giacconi M., *Le politiche europee di contrasto al lavoro sommerso. Tra (molto) soft law e (poco) hard law*, in *LD*, 2016, 3, 439.
- Giubboni, S. *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori* in *WP CSDLE*, It., n. 417/2020.
- Guariniello R., *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in *DPL*, 2017, 32 s., 2010.
- Guariniello R., *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, Wolters Kluwer, 2020.
- Ichino P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979.
- INAIL, *Malattia-Infortunio. Trattazione in ambito INAIL*, Milano, 2007.
- INAIL, *Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*, Aprile 2020, *www.inail.it*.
- Ingrao A., *C'è il Covid19, ma non adeguati dispositivi di prevenzione: sciopero o mi astengo?*, *www.giustiziacivile.com*, 18.03.2020.
- ISS, *Indicazioni ad interim per un utilizzo razionale delle protezioni per infezioni da Sars-Cov-2 nelle attività sanitarie e socio-sanitarie (assistenza a soggetti affetti da Covid-19) nell'attuale scenario emergenziale Sars-Cov-2*, *www.salute.gov.it*, 28.03.2020.
- Lambertucci P., *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a distanza tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs act)*, in *WP CSDLE*, It. n. 255/2015.
- La Peccerella L., *Infezione da coronavirus e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, in *DSL*, 2020, 1, 1.
- Lazzari C., *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, in *WP Olympus*, 2012, 7.

- Maresca A., *Il diritto del lavoro al tempo del Covid-19*, www.federalismi.it, 01.04.2020.
- Martone M., *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, 466.
- Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, 3.
- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, *Raccomandazioni generali ad interim per la riduzione del rischio espositivo in corso di pandemia influenzale nei luoghi di lavoro*, 11.09.2009.
- Montuschi L., *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *RGL*, 2001, 4, 502.
- Municchi G., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro dei riders ai tempi del Covid-19*, www.questionegiustizia.it, 15.05.2020.
- Natullo G., *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in G. Natullo, M. Rusciano (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in F. Carinci (dir.), *Diritto del lavoro. Commentario*, VIII, Utet, 2007, 172.
- Natullo G., *Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni*, in *WP CSDLE*, 2009.
- Natullo G., *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in *WP CSDLE*, It., n. 413/2020.
- Olivelli F., *La valutazione dei rischi*, in M. Persiani, M. Lepore (a cura di), *Il nuovo trattato della sicurezza sul lavoro*, Utet, 2012, 276.
- Panci M., Russo M., *Particolari rapporti di lavoro*, in G. Santoro-Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet Giuridica, 2017, 315.
- Pascucci P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras, 2017.
- Pascucci P., *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra "raccomandazioni" e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in *DSL*, 2019, 2, 98.
- Pascucci P., *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza Coronavirus ed effettività*, www.giustiziacivile.com, 17.03.2020.
- Pascucci P., *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in *DSL*, 2020, 1, 117.
- Pelusi L. M., *Tutela della salute dei lavoratori e COVID-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali*, in *DSL*, 2019, 2, 122.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP CSDLE*, n. 410/2020.
- Peruzzi M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 2017, 1, 26.
- Proia G., *Il diritto all'integrità psicofisica*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet, 2017, 1139.
- Raimondi E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *LLI*, 2019, 5, 57.
- Regione Veneto, *Nuovo Coronavirus Sars Co-V-2. Manuale per la riapertura delle attività produttive. Indicazioni operative per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari*, 30.04.2020.
- Rota A., *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 172.

- Russo M., *Quis custodiet ipsos custodes? I “nuovi” limiti all’esercizio del potere di controllo a distanza*, in *LLI*, 2016, 2, 2, 1.
- Russo M., *Qualche riflessione sul lavoro irregolare*, in M. Confortini (a cura di), *Giuseppe Santoro Passarelli Giurista della contemporaneità*, tomo II, Giappichelli, 2018, 880.
- Russo M., *Bilanciamento tra diritto alla riservatezza ed esigenza di affidabilità nella fase di instaurazione del rapporto di lavoro*, in *RGL*, 2019, 1, 49.
- Russo M., *Emergenza lavoro agile nella P.A.*, www.giustiziacivile.com, 17.03.2020.
- Russo M., *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *DRI*, 2020, 3, in corso di pubblicazione.
- Sandulli P., Pandolfo A., Faioli M., *Coronavirus, regresso e danno differenziale. Contributo al dibattito*, in *WP CSDLE*, n. 420/2020.
- Santoro Passarelli G. (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al titolo I del D. Lgs. n. 81/2008*, Ipsoa, 2008.
- Santoro Passarelli G., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *RIDL*, 2017, 3, 382.
- Santoro Passarelli G., *Diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giappichelli, 2020.
- Santoro Passarelli G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP CSDLE*, It., n. 411/2020.
- Sciarra S., *Commento all’art. 8 dello Statuto dei lavoratori*, in G. Giugni, *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Giuffrè, 1979, 92.
- Senatori I., *Attivazione del lavoro agile e poteri datoriali nella decretazione emergenziale*, www.giustiziacivile.com, 24.03.2020.
- Smuraglia C., *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole?*, in *RGL*, 2005, I, 3.
- Stolfa A., *La valutazione dei rischi*, *WP Olympus*, 2014, 36.
- Treu T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 2017, 3-4, 367.
- Trojsi A., *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, 2013.
- Tullini P., *La prevenzione dei rischi professionali*, in AA.VV., *Lecture di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019, 321.
- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *LDE*, 2019, 1, 2.
- Turrin M., *Il lavoro agile quale misura per fronteggiare l'emergenza COVID-19*, www.rivistalabor.it, 3.03.2020.
- Viscomi A., *Profili giuridici del lavoro sommerso*, in *DLM*, 2000, 2, 379.
- Viscomi A., *Lavoro e legalità: «settori a rischio» o «rischio di settori»? Brevi note sulle strategie di contrasto al lavoro illegale (e non solo) nella recente legislazione*, in *WP CSDLE*, It., n. 253/2015.
- Zoppoli L., Natullo G., Pascucci P., *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsoa, 2010.