



Le nuove regole della Fase 2 in materia di salute e sicurezza sul  
lavoro dopo il  
Il D.L. «Rilancio», il D.L. «Aperture» e il DPCM 17 maggio 2020

La normativa emergenziale:  
i D.L., i DPCM, i Protocolli, le Linee Guida

Sono **oggi vigenti** e contengono norme in materia di salute dei lavoratori :

- Il D.L. 16 maggio 2020 n. 33 («Riaperture»);
- il D.L. 19 maggio 2020, n. 34 («Rilancio Italia»);
- il D.P.C.M. 17 maggio 2020 e i suoi allegati (e, in particolare, gli allegati: 11 – Misure per gli esercizi commerciali; 12 – il c.d. Protocollo Confindustria; 13 – Protocollo Cantieri; 14 – Protocollo Trasporti e Logistica; 17 – Linee-Guida Regionali) ;
- oltre 20 ordinanze dei Presidenti delle Regioni e delle Provincie Autonome di Trento e Bolzano e almeno 50 ordinanze sindacali

**NONCHE' oltre 40 «LINEE-GUIDA e «DOCUMENTI TECNICI»  
(alcuni) di incerta provenienza**

## La normativa emergenziale in materia di salute sul lavoro la territorialità e la temporaneità

La normativa emergenziale si caratterizza

- ❑ per il loro essere «a tempo» (**BREVE O BREVISSIMO**)
- ❑ per la concorrenza tra norme centrali e norme regionali **più restrittive-**

**Le misure limitative della circolazione all'interno del territorio nazionale (...) e degli spostamenti interregionali (dopo il 3 giugno) possono essere adottate o reiterate(..) solo con riferimento a specifiche aree del territorio medesimo interessate da particolare aggravamento della situazione epidemiologica.**



**LE IMPRESE (SPECIE QUELLE CHE HANNO PIU' SEDI O CHE OPERANO SUL TERRITORIO) DEVONO VERIFICARE LE NORME APPLICABILI IN UN DATO MOMENTO E IN CIASCUNA DELLE REGIONI IN CUI SVOLGONO ATTIVITA' sia con riferimento ALLE LIMITAZIONI DI SPOSTAMENTO che alle MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA'**

La normativa emergenziale in materia di salute sul lavoro  
la sussidiarietà dell'art. 2087 del Codice Civile

La normativa emergenziale si caratterizza per il fatto di essere in rapporto di specialità con i principi generali dell'ordinamento o altre disposizioni di legge ma, in particolare, con **l'art. 2087 del Codice Civile**



L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

utilizzato spesso dalla Corte di Cassazione come «norma di chiusura»

## AMBITI DI OPERATIVITA'

### degli obblighi del datore di lavoro ai sensi del DPCM 26 aprile 2020

Secondo quanto indicato negli Allegati al DPCM 24 aprile, il datore di lavoro deve adottare piani di azione, programmi, protocolli e misure nei seguenti ambiti

- gestione
  - dei «lavoratori interni» e dell'organizzazione del lavoro (obblighi di informazione; esecuzione di controlli sanitari specifici -rilevazione temperatura; riorganizzazione dell'attività privilegiando smart working, fornitura DPI specifici)
  - delle strutture e dei luoghi di lavoro (modifica disponibilità spazi; sanificazioni etc);
  - dei «lavoratori esterni» e dei visitatori (o degli utenti o avventori)
- verifica della attuazione delle misure predisposte (tramite un Comitato per la applicazione e la verifica del Protocollo di Regolamentazione)
- controllo delle manifestazioni di malattia e della riammissione al lavoro di lavoratori contagiati

## L'evoluzione della normativa emergenziale: GLI SPOSTAMENTI DA E VERSO L'ESTERO PER MOTIVI DI LAVORO

A differenza di quanto disposto dal Protocollo 14 marzo 2020, il Protocollo 24 maggio 2020

- ❑ **consente gli spostamenti all'estero del personale di imprese aventi sede legale o secondaria** in Italia, per comprovate esigenze lavorative di durata non superiore a 72 ore, salvo motivata proroga per esigenze specifiche di ulteriori 48 ore
- ❑ **consente l'ingresso in Italia di cittadini e residenti dell'UE**, negli Stati dell'Accordo di Schengen, Principato di Monaco, S. Marino e Città del vaticano, Gran Bretagna e Irlanda del Nord per comprovati motivi di lavoro;

**SENZA OBBLIGO DI QUARANTENA FIDUCIARIA**

## L'evoluzione della normativa emergenziale: il RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE e I LAVORATORI FRAGILI

Il Protocollo 24 maggio 2020 dispone che il medico competente sia coinvolto per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19, prevedendo:

- ❑ E' raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga **particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età**
- ❑ Per il **reintegro progressivo di lavoratori** dopo l'infezione da COVID19, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro (...), anche per valutare profili specifici di rischio e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

## La normativa emergenziale: le conseguenze della violazione dei Protocolli

- ❑ La violazione delle norme «generali» è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una sanzione da 400 a 3000 euro (aumentate di un terzo se la violazione è commessa attraverso l'uso di un veicolo)», e con la sanzione accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni (D.L. 19/2020); tuttavia
- ❑ Se il fatto costituisce reato (e la violazione delle norme relative alla salute e sicurezza dei lavoratori può costituire un reato ai sensi del TU sulla sicurezza) la sanzione sarà quella (penale) prevista per la violazione

**ES: CASO PRATICO: DPI NON ADEGUATI o MANCATA FORMAZIONE**

## La normativa emergenziale: il contagio sul luogo di lavoro come infortunio-malattia

Il D.L. 17 marzo 2020, n. 18, equipara il contagio da COVID-19 all'infortunio *in occasione di lavoro* (nel presupposto dell'equivalenza tra causa violenta e causa virulenta, così come già previsto per altre forme di contagio, quali, ad es., malaria, carbonchio, dengue).

Alla notizia dell'avvenuto contagio, INAIL

- per le categorie di lavoratori nei quali si sia estrinsecato il cosiddetto “rischio specifico”, applica la **presunzione di esposizione professionale**;
- per gli eventi riguardanti gli altri casi, applica l'ordinaria procedura di accertamento medico-legale per verificare se esista **ragionevole probabilità** che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro.

**IL RICONOSCIMENTO DELL'AVVENUTO CONTAGIO in OCCASIONE DI LAVORO A FINI INAIL NON COMPORTA AUTOMATICAMENTE UNA RESPONSABILITA' CIVILE O PENALE DEL DATORE DI LAVORO**

## AVVERTENZA FINALE PER L'USO

Per il caso in cui il datore di lavoro fosse chiamato a dimostrare di aver adottato le misure richieste dalle norme per evitare il contagio



- ❑ **documentare ogni decisione** (o non-decisione) relativa alle misure adottate e alla relativa implementazione
- ❑ tenere traccia anche dei **motivi** della decisione (e del **soggetto** che la ha consigliata)

## LE NOSTRE SEDI



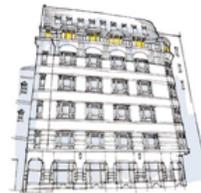
### MILANO

Via Agnello, 12  
20121 Milano  
Tel. +39 02 725511  
Fax +39 02 72551501



### ROMA

Via delle Quattro Fontane, 161  
00184 Roma  
Tel. +39 06 6784977  
Fax +39 06 6790966



### LONDON

St Michael's House  
1 George Yard, Lombard Street  
EC3V 9DF London  
tel. +44 (0) 20 73759900  
fax +44 (0) 20 79296468



### BRUXELLES

Avenue de la Joyeuse Entrée, 1  
1040 Brussels  
Tel. +32 (0) 2 2854685  
Fax +32 (0) 2 2854690



### SHANGHAI

Room 4102, Hong Kong New World Tower  
N° 300, Middle Huaihai Road  
200021 Shanghai  
Tel +86 21 6090 6337  
Fax +86 21 6135 9955