

Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica

Contributo sulla nuova questione sociale

a cura di

**Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,
Valeria Fili, Francesco Seghezzi**

Volume V

Le sfide per le relazioni industriali

a cura di

Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 93

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Domenico Garofalo (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Marina Brollo

Laura Calafà

Guido Canavesi

Paola M.T. Caputi Jambrenghi

Daniela Caterino

Marco Esposito

Valeria Fili

Enrico Gagnoli

Paolo Gubitta

Vito Sandro Leccese

Valerio Maio

Enrica Morlicchio

Alberto Pizzoferrato

Simonetta Renga

Michele Tiraboschi

Anna Trojsi

Lucia Valente

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

ADAPT University Press

via Garibaldi, 7 – 24122 Bergamo

indirizzo internet ADAPT University Press

indirizzo e-mail: aup@adapt.it

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con il Comitato scientifico e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica

Contributo sulla nuova questione sociale

a cura di

**Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,
Valeria Fili, Francesco Seghezzi**

Volume V

Le sfide per le relazioni industriali

a cura di

Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica

Contributo sulla nuova questione sociale

Volume I. **Covid-19 e rapporto di lavoro**

a cura di Valeria Fili

ISBN 978-88-31940-40-5 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

Volume II. **Covid-19 e sostegno alle imprese e alle pubbliche amministrazioni**

a cura di Domenico Garofalo

ISBN 978-88-31940-41-2 - In corso di pubblicazione

Volume III. **Covid-19 e sostegno al reddito**

a cura di Domenico Garofalo

ISBN 978-88-31940-42-9 - In corso di pubblicazione

Volume IV. **Scuola, università e formazione a distanza**

a cura di Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ISBN 978-88-31940-43-6 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

Volume V. **Le sfide per le relazioni industriali**

a cura di Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ISBN 978-88-31940-44-3 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

Volume V.
LE SFIDE PER LE RELAZIONI INDUSTRIALI

a cura di Michele Tiraboschi e Francesco Seghezzi

INDICE

Solidarietà e sostenibilità: il diritto del lavoro e della sicurezza sociale alla prova della pandemia da Covid-19 <i>di Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi, Valeria Filì e Francesco Seghezzi</i>	XIV
L'emergenza sanitaria da Covid-19 tra codici ATECO e sistemi di relazioni industriali: una questione di metodo <i>di Michele Tiraboschi</i>	1
La comunicazione politica e istituzionale nella gestione della emergenza da Covid-19: una prospettiva di relazioni industriali <i>di Francesco Nespoli</i>	27
Codici ATECO e chiusura delle attività produttive non essenziali: prima analisi degli impatti sulla struttura del mercato del lavoro <i>di Francesco Seghezzi</i>	46
Il sistema delle fonti alla prova della emergenza sanitaria: una prospettiva giuslavoristica e di relazioni industriali <i>di Emanuele Dagnino</i>	62
Autonomia collettiva e ammortizzatori sociali per il Covid-19 <i>di Giovanni Pigliarimi, Silvia Spattini, Francesco Lombardo, Giacomo Nascetti e Andrea Zoppo</i>	71
Ruolo della contrattazione collettiva nel ricorso al welfare aziendale per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza Covid-19 <i>di Michele Dalla Sega e Silvia Spattini</i>	126
Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali <i>di Giada Benincasa e Michele Tiraboschi</i>	146
Misure di contrasto al Covid-19, contrattazione collettiva e tutela della privacy <i>di Valerio Marini</i>	196
<i>Notizie sugli autori</i>	211

Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali

di Giada Benincasa e Michele Tiraboschi

Abstract – Oggetto del presente contributo è lo studio dei protocolli condivisi e degli accordi collettivi con particolare riferimento ai profili di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tramite il metodo del diritto delle relazioni industriali. Lo studio si propone di analizzare *in primis* la natura e la valenza giuridica dei protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro, con particolare riferimento 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 marzo 2020 poi integrato con l'intesa del 24 aprile 2020. Successivamente, prendendo le mosse dall'approfondimento condotto su numerosi protocolli condivisi e accordi sindacali sottoscritti al livello nazionale, settoriale, territoriale e aziendale - tramite l'analisi di oltre 200 protocolli che hanno accompagnato la gestione della emergenza da Covid-19 negli ambienti di lavoro sia nella fase buia del *lockdown*, sia nella c.d. fase 2 di un ritorno generalizzato al lavoro in sicurezza – verranno affrontate complesse questioni giuridiche che, sin dalle origini della pandemia, hanno diviso la dottrina e gli addetti ai lavori nella valutazione delle misure di precauzione e di prevenzione da adottare. In particolare, oltre ad un focus sul ruolo dei Comitati di garanzia, è stata posta l'attenzione di come al livello settoriale, territoriale e aziendale sono stati gestiti l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) a fronte del rischio da Covid-19, la somministrazione dei test sierologici e il ruolo (rinnovato) del Medico Competente, figura che, almeno sulla carta, si è rivelata strategica per la realizzazione di una efficace – ed inevitabile - connessione tra la salute sul lavoro e la salute pubblica.

Abstract – This paper analyses a number of joint protocols and collective agreements laying down occupational health and safety (OHS) measures, which are investigated through an industrial relations perspective. An evaluation is first provided of the legal effectiveness of the joint protocols implemented to tackle Covid-19 at work, especially the one enforced on 14 March 2020 and subsequently amended by the agreement of 24 April 2020. An analysis will then follow of over 200 protocols and a number of collective agreements concluded at national, industry and company level, which put in place prevention measures to manage the pandemic in the workplace. Besides focusing on the role of so-called 'Guarantee Committees', emphasis is placed on the way some aspects were managed at local and company level during the lockdown. They include the review of the Risk Assessment Form taking into consideration the spread of Covid-19, the provision of serological tests and the new role of company doctors, who served as a crucial link between occupational and public health.

Sommario: 1. Posizione del problema. – 2. Natura e valenza giuridica dei protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro. – 3. *Segue:* dai protocolli condivisi agli accordi/protocolli aziendali: il ruolo dei Comitati di garanzia. – 4. La problematica dell'aggiornamento o integrazione del documento di valutazione dei rischi. – 5. I test sierologici. – 6. La sorveglianza sanitaria e il ruolo del medico competente. – 7. Considerazioni conclusive. – 8. Elenco dei protocolli

condivisi (intersettoriali, settoriali, territoriali) e degli accordi/protocolli aziendali raccolti e analizzati. – 8.1. Accordi e protocolli di livello nazionale intersettoriale. – 8.2. Accordi e protocolli di livello territoriale. – 8.3. Accordi e protocolli di livello aziendale.

1. Posizione del problema

Non ci sembra il caso di attribuire alcun merito al Coronavirus e alla devastazione che ha portato in Italia e nel mondo. E tuttavia è solo grazie alla conclamata emergenza di sanità pubblica – e alle correlate misure di contrasto e contenimento del virus che hanno interessato l'intera popolazione – che è stato possibile collocare al centro del dibattito pubblico e del confronto specialistico tra giuslavoristi, come mai era accaduto in passato, la questione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Una tematica pienamente dominata da una ristrettissima cerchia di esperti ed addetti ai lavori che, per quanto da tempo si cerchi di promuovere la centralità della «cultura della sicurezza» ⁽¹⁾, è da sempre confinata alla ingannevole retorica delle cerimonie ufficiali e alle forti emotività che accompagnano, per lo spazio di qualche ora e con il seguito di un immancabile stillicidio di inutili comunicati stampa, ogni morte sul lavoro.

Non può pertanto sorprendere la circostanza, in una stagione di straordinarie incertezze e paure, che le complesse questioni giuridiche sollevate dal Coronavirus in punto di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro siano state sin qui prevalentemente affrontate e discusse dalla prospettiva dei rischi e delle responsabilità del datore di lavoro. Quella che nel confronto politico e sindacale è stata subito rappresentata nei termini di una contrapposizione frontale tra le ragioni della economia e quelle della salute si è così presto tramutata, nel dibattito scientifico e nel confronto dottrinale, in una sorta di chiamata alle armi. Una scelta di campo anche solo inconscia – e comunque effettuata senza mai esplicitare, come è invece sempre più frequente nel confronto scientifico internazionale ⁽²⁾, potenziali conflitti di interesse rispetto alle posizioni assunte – tra le istanze delle imprese e quelle di tutela della salute della persona che lavora con annesso valutazioni interpretative non di rado orientate, anche nelle posizioni meno estremistiche, al risultato finale stante l'impossibilità di svolgere puntuali valutazioni di sistema su un materiale normativo disorganico, non dir rado contraddittorio e comunque in continua evoluzione ⁽³⁾.

Più che legittimo è, tuttavia, un dubbio di fondo. E cioè che quello delle responsabilità contrattuali e del processo (civile e penale) sia davvero l'angolo visuale più appropriato per affrontare un nodo giuridico della emergenza sanitaria che, prima di ogni altra dimensione di ragionamento, attiene strettamente alle condizioni e agli at-

⁽¹⁾ Sulla «cultura della sicurezza» si veda, per tutti, M. RUSCIANO, “Retorica”, “cultura” ed “effettività” della sicurezza del lavoro, in P. PASCUCI (a cura di), *Il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, Studio Centrone, 2007, pp. 149-153.

⁽²⁾ Nella ricca letteratura in materia di pubblicazioni scientifiche e conflitto di interesse vedi, per l'impostazione del problema, S. KRIMSKY, L.S. ROTHENBERG, *Financial Interest and Its Disclosure in Scientific Publications*, in *JAMA*, 1998, pp. 225-226.

⁽³⁾ Per una ricostruzione del dibattito dottrinale sulle responsabilità datoriali in materia di Covid-19 si vedano i contributi raccolti nel volume I di quest'opera e segnatamente il saggio di L. MANNAPELLI, *L'infezione da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro*.

tuali limiti ⁽⁴⁾ di esercizio della libertà di impresa (art. 41 Cost.) e dello stesso diritto – dovere al lavoro (art. 4 Cost.). Non solo perché, contrariamente a una vulgata comune, il rischio pandemia era ampiamente previsto – e come tale meglio gestibile di quanto non sia poi avvenuto – tanto nelle sue prospettazioni medico-scientifiche ⁽⁵⁾ che in relazione alla valutazione, complicata dall’essere le relazioni di lavoro uno dei principali fattori della propagazione del contagio ⁽⁶⁾, delle possibili ricadute pratiche negli ambienti produttivi come risulta da dettagliate raccomandazioni ministeriali elaborate in Italia più di un decennio fa ⁽⁷⁾. Il punto, piuttosto, è che la funzione di un moderno sistema prevenzionistico è esattamente opposta a quella del contenzioso proprio perché consiste nell’evitare – attraverso comportamenti organizzativi di prevenzione e protezione, procedure, misure tecniche e opportune cautele – che le attività economiche e le dinamiche produttive abbiano ricadute negative per la salute e la sicurezza dei lavoratori innescando altrimenti, ma solo in seconda battuta e in chiave meramente risarcitoria, i conseguenti accertamenti di inadempimento e responsabilità in sede processuale.

Con questo non si vuole negare – e tanto meno sottovalutare – la delicata questione delle responsabilità del datore di lavoro e l’importanza, anche in chiave dissuasiva e dunque strumentale al buon funzionamento di un sistema prevenzionistico, dei regimi risarcitori, degli aspetti sanzionatori e persino, come *extrema ratio*, dei regimi civilistici di autotutela del debitore della prestazione di lavoro nella sua veste di creditore rispetto all’obbligo datoriale di sicurezza ⁽⁸⁾. E tuttavia la sfida portata dal Covid-19 è primariamente, per la totalità dei lavoratori e delle imprese rispetto alle poche che andranno eventualmente a processo, una classica questione di relazioni industriali e semmai di agibilità delle relative strumentazioni di confronto ⁽⁹⁾ e di auto-

⁽⁴⁾ Altra cosa ancora è poi la dimensione di maggiore impegno per la dottrina giuslavoristica relativa all’impatto che ha – o che dovrebbe avere – l’emergenza sanitaria sul ripensamento complessivo del diritto del lavoro, del suo oggetto e delle tecniche di tutela di cui attualmente dispone. In questa prospettiva cfr. D. GAROFALO, *La dottrina giuslavorista alla prova del Covid-19: la nuova questione sociale*, in *LG*, 2020, n. 5.

⁽⁵⁾ Si veda il rapporto della WORLD HEALTH ORGANIZATION, *A World at Risk: Annual Report on Global Preparedness for Health Emergencies*, Global Preparedness Monitoring Board, 2019, spec. il cap. 3 emblematicamente intitolato *Preparing for the Worst: a Rapidly Spreading, Lethal Respiratory Pathogen Pandemic*.

⁽⁶⁾ Il punto è efficacemente evidenziato da G. NATULLO, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2020, n. 413, p. 2, che sottolinea come «l’assoluta novità della vicenda è determinata proprio dalla “promiscuità” del nuovo rischio, dall’incrocio quasi inestricabile, in questo caso, tra effetti, e relativi rimedi, del rischio “Covid-19” sulla generalità della popolazione ed effetti, e rimedi, nei luoghi di lavoro».

⁽⁷⁾ Si vedano le *Raccomandazioni generali ad interim per la riduzione del rischio espositivo in corso di pandemia influenzale nei luoghi di lavoro* emanate già nel lontano settembre 2009 dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. In tema si veda anche la documentazione raccolta in M. GIOVANNONE, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Pandemia influenzale e valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro*, Boll. Spec. ADAPT, 2009, n. 11.

⁽⁸⁾ In questa prospettiva si veda V. SPEZIALE, *Violazione degli obblighi di sicurezza e abbandono del posto di lavoro ai sensi dell’art. 44 del d.lgs. n. 81 del 2008 nell’emergenza Covid-19*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D’ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, 2020, pp. 83-101.

⁽⁹⁾ È noto come i provvedimenti di restrizione della circolazione e della mobilità delle persone – e le stesse misure di cautela e prevenzione contenute nel protocollo condiviso 14 marzo 2020 – abbiano

tutela collettiva ⁽¹⁰⁾; e cioè di come garantire lo svolgimento delle attività economiche e produttive in condizioni di sicurezza. In questa prospettiva si comprende allora l'importanza, avallata anche da un numero rilevante di commentatori ed esperti ⁽¹¹⁾, di collocare l'alluvionale normativa emergenziale dentro le linee di intervento del sistema prevenzionistico di cui al Testo unico di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro. Questo sia rispetto alle singole previsioni normative di dettaglio che in relazione alla sua filosofia di fondo che, come noto, è quella che ha segnato il passaggio, con la trasposizione in Italia della direttiva quadro 89/391/CEE e delle direttive ad essa collegate ⁽¹²⁾, dalla «nocività conflittuale» propria della normativa degli anni Cinquanta del secolo scorso alla idea di una «sicurezza partecipata» ⁽¹³⁾.

Alla luce di queste osservazioni pare allora di sicuro interesse, se non anche più corretto da un punto di vista metodologico, concentrare l'attenzione sui numerosi protocolli condivisi e accordi sindacali che hanno pragmaticamente accompagnato la gestione della emergenza da Covid-19 negli ambienti di lavoro sia nella fase buia del *lockdown*, con specifico riferimento alle attività economiche e produttive e ai lavori considerati essenziali ⁽¹⁴⁾, sia nella c.d. fase 2, quella di un ritorno generalizzato al lavoro in sicurezza. Ci si potrà così accorgere, come avremo modo di documentare nei paragrafi che seguono, come il sistema di relazioni industriali, per sua natura finalizzato a una soluzione pragmatica dei problemi del lavoro ⁽¹⁵⁾, abbia contribuito alla messa a punto di soluzioni ragionevoli e comunque condivise rispetto a tutte le complesse questioni giuridiche che dividono oggi la dottrina nella valutazione delle misure di precauzione e di prevenzione da adottare negli ambienti di lavoro in funzione di contrasto e contenimento del Covid-19.

A rafforzare questa prospettiva di analisi non è solo la priorità logica ed operativa della dimensione prevenzionistica rispetto a quella rimediale propria della tutela risarcitoria, ma anche la previsione di cui all'art. 42, comma 2, del d.l. n. 18/2020, convertito dalla l. n. 27/2020 che, come è stato giustamente evidenziato ⁽¹⁶⁾, assume

portato alla sospensione generalizzata delle trattative sindacali in presenza che si sono poi svolte, apparentemente senza particolari problematiche, nella modalità da remoto.

⁽¹⁰⁾ In questa prospettiva si veda, tra gli altri, G. ORLANDINI, *Diritto di sciopero e tutela della salute durante lo stato d'emergenza epidemiologica*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *op. cit.*, pp. 103-118.

⁽¹¹⁾ In questa prospettiva si veda, tra gli altri, G. NATULLO, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *op. cit.*, pp. 49-68. Nello stesso senso R. RIVERSO, *Vero e falso sulla responsabilità datoriale da Covid-19. Aspetti civili, penali e previdenziali*, in *Questione Giustizia*, 2020, § 2.

⁽¹²⁾ D'obbligo il rinvio a L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, 1991, p. 11.

⁽¹³⁾ In questa prospettiva si veda M. BIAGI, *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in M. BIAGI (a cura di), *op. cit.*, pp. 123-136.

⁽¹⁴⁾ Si veda *supra*, in questo volume, M. TIRABOSCHI, *L'emergenza sanitaria da Covid-19 tra codici ATICO e sistemi di relazioni industriali: una questione di metodo*.

⁽¹⁵⁾ Cfr. B.E. KAUFMAN, *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2006, pp. 1107-1133.

⁽¹⁶⁾ Sul punto si veda S. GIUBBONI, *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2020, n. 417, pp. 11-12, dove precisa, con riferimento all'art. 42, comma 2, del d.l. n. 18/2020, che «la previsione normativa si iscrive a pieno titolo nell'ambito di quella penetrante operazione di socializzazione delle conseguenze economiche della pandemia realizzata, in proporzioni che non hanno precedenti nella storia delle crisi in epoca re-

una rilevanza sistematica di notevole portata per la corretta impostazione delle problematiche oggetto della nostra riflessione. Nel garantire la c.d. socializzazione del rischio da Covid-19, la previsione di cui all'art. 42, comma 2, dovrebbe infatti stemperare non poco, anche in ragione dei reiterati chiarimenti dell'INAIL in risposta ai timori espressi dal mondo delle imprese, il tema della tutela dei lavoratori che hanno contratto l'infezione in occasione di lavoro. Questo tanto più in considerazione del fatto che la previsione normativa dispone espressamente che gli oneri degli eventi infortunistici da Covid-19 non incidono sulla oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico, ma sono posti carico della gestione assicurativa nel suo complesso, a tariffa immutata, e quindi non comportano maggiori oneri per le imprese. A conferma di come tali eventi – come chiarito dall'INAIL – siano stati a priori «ritenuti frutto di fattori di rischio non direttamente e pienamente controllabili dal datore di lavoro»⁽¹⁷⁾, come avviene per esempio anche nel caso dei c.d. infortuni in itinere⁽¹⁸⁾; e questo al punto di aver dato luogo a una «vera e propria frattura della copertura disposta con l'art. 42, c. 2 rispetto alla impostazione sistematica e di principio dell'assicurazione infortuni sul lavoro, quale ormai consolidata per effetto dell'art. 3, c. 3 del d.lgs n. 38/2000»⁽¹⁹⁾ che, come è noto⁽²⁰⁾, assume una chiara valenza prevenzionale.

Nel presente contributo si discuteranno pertanto i contenuti di oltre 200 tra protocolli condivisi (intersettoriali, settoriali, territoriali) e accordi sindacali di sicurezza anti Covid-19 raccolti e ordinati tra i mesi di marzo e giugno 2020 (si veda *infra* l'elenco contenuto nel § 8 del presente contributo). L'analisi avverrà col metodo del diritto delle relazioni industriali⁽²¹⁾ con l'unica avvertenza circa l'incompletezza e parzialità del pur cospicuo “campione” analizzato stante non solo il lavoro di manutenzione e costante aggiornamento dei documenti analizzati ad opera delle parti sociali e delle imprese ma, più a monte, l'assenza nel nostro ordinamento, dopo la caduta del sistema corporativo⁽²²⁾, di una previsione legislativa che preveda il deposito e la pubblicazione degli accordi collettivi aziendali/territoriali/settoriali per la loro validità giuridica. Forse anche per questa ragione si spiega perché la dottrina abbia in

pubblicana, dal legislatore dell'emergenza». Al datore di lavoro che abbia rispettato e puntualmente attuato le misure contenute nel protocollo condiviso (e nella normativa emergenziale in evoluzione) «non potrà dunque essere imputata alcuna responsabilità in caso di contagio avvenuto in occasione di lavoro. Soccorrerà in tali casi quella specifica forma di socializzazione del rischio pandemico che il legislatore – anche quello emergenziale – fa transitare per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro».

⁽¹⁷⁾ Così circ. Inail 20 maggio 2020, n. 22, *Tutela infortunistica nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro. Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 «Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19» – Articolo 42 comma 2, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27. Chiarimenti. Quadro normativo.*

⁽¹⁸⁾ *Ibidem.*

⁽¹⁹⁾ Così P. SANDULLI, A. PANDOLFO, M. FAIOLI, *Coronavirus, regresso e danno differenziale. Contributo al dibattito*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2020, n. 420, p. 4.

⁽²⁰⁾ In tema si veda, per tutti, S. TORIELLO, *Il sistema di bonus/malus nella tariffa dei premi INAIL ed i suoi riflessi*, Working Paper ADAPT, 2009, n. 82.

⁽²¹⁾ Si veda *supra*, in questo volume, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*

⁽²²⁾ In questo senso disponeva, come noto, l'art. 2072 c.c. in tema di deposito e pubblicazione del contratto collettivo.

prevalenza fatto sin qui riferimento, anche nelle analisi specialistiche dei profili di tutela dalla salute e sicurezza dei lavoratori, al solo *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* del 14 marzo 2020 (successivamente integrato e modificato con l'intesa del 24 aprile 2020) accompagnato, nel migliore dei casi, da qualche generico richiamo ai protocolli settoriali espressamente richiamati dalla normativa emergenziale emanata dal Governo ovvero a casi aziendali di maggiore spicco e/o valore simbolico riportati sui principali quotidiani nazionali come per esempio FCA e Ferrari ⁽²³⁾. Di questo si vuole invece occupare il presente contributo e per far questo procederemo, in prima battuta, con l'inquadramento dei protocolli condivisi e, segnatamente, del "protocollo madre" del 14 marzo 2020 per poi passare alla analisi degli accordi e dei protocolli aziendali che da questo sono scaturiti.

2. Natura e valenza giuridica dei protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro

Non è facile orientarsi rispetto al delicato profilo della natura e valenza giuridica dei protocolli condivisi subito ricondotti, in letteratura ⁽²⁴⁾, alle «pratiche di concertazione».

Le difficoltà interpretative si spiegano anche in ragione delle peculiari modalità di sottoscrizione, in piena emergenza sanitaria, e di successiva divulgazione del protocollo del 14 marzo 2020. Il documento è stato infatti reso noto – non solo al grande pubblico, ma anche agli addetti ai lavori – mediante la pubblicazione in forma anonima sui principali quotidiani nazionali, senza cioè alcuna indicazione delle parti firmatarie e, in attesa forse della adesione di ulteriori sottoscrittori ⁽²⁵⁾, con un generico riferimento alla Confindustria, da un lato, e alla CGIL-CISL-UIL, dall'altro lato. Per questo motivo il protocollo è stato in un primo tempo inquadrato alla stregua di un semplice, per quanto importante, accordo interconfederale ⁽²⁶⁾ adottato «su invito del Governo» ⁽²⁷⁾ auspicando semmai «un recepimento del suo contenuto in atti

⁽²³⁾ Si veda, per tutti, E. ERARIO BOCCAFURNI, M. FATIGATO, *Covid-19 e infortuni sul lavoro: l'equiparazione tra causa violenta e causa virulenta nelle malattie professionali ai fini dell'accesso al relativo trattamento economico nella conversione in legge del c.d. d.l. "Cura Italia"*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2020, p. 167, nota 42.

⁽²⁴⁾ In questo senso vedi, tra i primi, F. DI NOIA, *Covid-19 e relazioni industriali: il Protocollo del 14 marzo e oltre*, in *GC*, 2020, qui p. 3 e anche p. 7. Nello stesso senso cfr. S. CASSAR, *Prime osservazioni in ordine ai Protocolli di sicurezza anti-contagio*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, LPO, 2020, qui p. 78.

⁽²⁵⁾ È stato infatti sostenuto, a conferma di voci provenienti da ambienti sindacali, che le trattative che hanno dato luogo, sotto la regia del Governo, alla firma del protocollo 14 marzo 2020 siano state condotte unicamente tra Confindustria e Confapi, da un lato, e Cgil, Cisl e Uil, dall'altro lato. Si veda A. COMETTO, *Coronavirus, protocollo a tutela dei lavoratori: è una misura efficace?*, in *Salvis Juribus*, 2020.

⁽²⁶⁾ Così P. PASCUCCI, *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività*, in *GC*, 2020, qui p. 9.

⁽²⁷⁾ Si veda l'art. 1, comma 1, n. 9, del d.P.C.M. 11 marzo 2020, *Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica*.

pubblicistici» in modo da tradurre «in norme vincolanti ciò che oggi è frutto di determinazioni volontarie» (28).

È solo con la pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* del d.P.C.M. 22 marzo 2020 che si è potuto avere contezza che il protocollo era in realtà stato sottoscritto non solo, in termini ancora generici, dalle parti sociali ma anche dal Governo (29). Dato questo non secondario rispetto al tentativo di inquadrare il protocollo in chiave giuridica e collocarlo nella prospettiva di analisi delle dinamiche proprie di un sistema di relazioni industriali. Alcune settimane più tardi è poi finalmente apparso sul sito internet di Palazzo Chigi il testo ufficiale del protocollo che porta la firma del Governo (Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministro dello Sviluppo Economico, Ministro della Salute) e delle principali associazioni datoriali (Confindustria, Confesercenti, Casartigiani, CNA, Confartigianato, Confindustria, Confcommercio, Confapi, Confimi, Lega Coop, Confcooperative, AGCI, Federdistribuzione, Confprofessioni) e sindacali (CGIL, CISL, UIL, UGL).

Si giunge così alla successiva intesa del 24 aprile 2020, tra le stesse parti firmatarie, di integrazione del *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* del 14 marzo 2020, integralmente recepita, secondo gli auspici della migliore dottrina (30), dal d.P.C.M. 17 maggio 2020 (31) – al pari di altre intese trilaterali sottoscritte per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 nei cantieri, nella logistica e nei trasporti (32) – dove espressamente si stabilisce un obbligo generale, valido cioè

gica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale, dove il Governo si impegnava a favorire «limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali».

(28) Così P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 9 e anche p. 14, dove si avanza la tesi, con «un'interpretazione non formalistica, ma forse non così ardita, e comunque volta a garantire i migliori livelli di salubrità e di sicurezza nell'attuale drammatica emergenza» che il protocollo 14 marzo 2020 «possa configurarsi almeno sostanzialmente come una buona prassi per contrastare il contagio nei luoghi di lavoro». In termini adesivi a Pascucci si veda anche S. BOLOGNA, *Tutela del lavoro e emergenza da COVID-19. Coronavirus e salute e sicurezza: le risposte degli ordinamenti intersindacale e statale*, in www.treccani.it, 31 marzo 2020, secondo cui «si tratta di un accordo interconfederale che, per quanto rappresenti la più alta espressione dell'autonomia collettiva, riveste pur sempre natura privatistica, e si applica pertanto alle sole imprese o lavoratori iscritti alle associazioni stipulanti, e a quanti vi abbiano volontariamente aderito», ragione per cui «sarebbe auspicabile il recepimento dell'accordo del 14.3.2020 in atto avente natura pubblicistica (ad es., tramite DPCM o decreto legge) in ragione del contesto di straordinaria necessità o urgenza».

(29) Si veda l'art. 1, comma 3, del d.P.C.M. 22 marzo 2020, *Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale*, che parla di «protocollo condiviso [...] sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali».

(30) Si veda P. PASCUCCI, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra "raccomandazioni" e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2020, qui p. 109, e già P. PASCUCCI, *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività*, cit., p. 9.

(31) Si veda l'allegato 12 del d.P.C.M. 17 maggio 2020, *Disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19*.

(32) Ci si riferisce al *Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nei cantieri*, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con Anci, Upi, Anas S.p.A., RFI, con Ance, Alleanza delle Cooperative, con Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil e con Anaepa-Confartigianato, CNA Costruzioni, Casartigiani, Clai di cui all'allegato 13 del d.P.C.M. 17 maggio 2020, e al *Protocollo condiviso di regolamentazione*

«sull'intero territorio nazionale» e per «tutte le attività produttive industriali e commerciali», del rispetto dei suoi contenuti ⁽³³⁾, pena la sospensione della attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza come dispone lo stesso protocollo.

Parte della dottrina ha perentoriamente sostenuto che «il Protocollo d'intesa non ha rango di fonte di legge, nemmeno secondaria, rappresentando tutt'al più una regolamentazione cosiddetta di *soft law*» di modo che la valenza normativa del protocollo condiviso del 14 marzo 2020, al di fuori del perimetro di rappresentanza degli attori confederali firmatari, non discenderebbe neppure dalla decretazione adottata dal Governo che pure al suddetto protocollo fa espresso riferimento ⁽³⁴⁾. L'evoluzione della normativa emergenziale ha tuttavia consentito di argomentare agevolmente – rispetto a una fortemente contestata tecnica di normazione per atti amministrativi non vagliati dal Parlamento, come appunto nel caso dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri ⁽³⁵⁾ – come i contenuti del protocollo siano stati in ogni caso fatti propri da successivi atti normativi aventi natura ed efficacia di legge. Ed infatti, come riconosciuto dalla dottrina prevalente, «considerando che anche le misure di cui a tale decreto presidenziale (quello del 22 marzo 2020) rientrano tra quelle confermate e sussunte nel decreto-legge n. 19/2020 e che quest'ultimo ricomprende espressamente i protocolli di sicurezza anti-contagio tra le misure di contenimento tipizzate dallo stesso decreto, appare difficile dubitare della “nuova” valenza del Protocollo nazionale» e cioè «la sua potestà *lato sensu* normativa» ⁽³⁶⁾.

Preso atto, con maggiore o minore consapevolezza rispetto ai suoi presupposti teorici e normativi, della avvenuta “legificazione” ⁽³⁷⁾ del protocollo condiviso del 14 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni, la dottrina si è così prevalentemente interessata ai suoi contenuti di dettaglio, come se si trattasse di norme direttamente precettive per le imprese e dotate, comunque, di una valenza *erga omnes* ⁽³⁸⁾.

per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo 2020 tra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti con Confindustria, Confetra, Confcooperative, Conftrasporto, Confartigianato, Assoport, Assaeroporti, CNA-Fita, Aicai, Anita, Asstra, Anav, Agens, Confitarma, Assarmatori, Legacoop Produzione Servizi e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti di cui all'allegato 14 del d.P.C.M. 17 maggio 2020.

⁽³³⁾ Art. 2, d.P.C.M. 22 marzo 2020.

⁽³⁴⁾ Così, tra i tanti, F. BACCHINI, *Controlli sanitari sui lavoratori al tempo del Covid-19*, in *GC*, 2020, qui pp. 3-4, dove tuttavia si sottolinea unicamente, in termini di sostegno alla propria tesi, la rilevanza della «distinzione tra raccomandazione e/o promozione e prescrizione, tra obbligo e relativa sanzione e persuasione e assenza di sanzione, tra norma e provvedimento».

⁽³⁵⁾ Si veda, per tutti, I. MASSA PINTO, *La tremendissima lezione del Covid-19 (anche) ai giuristi*, in *Questione Giustizia*, 18 marzo 2020.

⁽³⁶⁾ 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*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2020, p. 123. In senso adesivo, per tutti, D. MEZZACAPO, *Misure in tema di distanziamento sociale, dispositivi di protezione individuale e sanificazione dei locali aziendali nell'emergenza Covid-19. Inadempimento datoriale e rifiuto di eseguire la prestazione*, in A. PILEGGI (a cura di), *op. cit.*, p. 87, che assegna al protocollo condiviso del 14 marzo 2020 «un valore normativo ed una efficacia generale».

⁽³⁷⁾ Per questa terminologia, poi ripetuta pedissequamente da numerosi altri commentatori, si veda 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*, cit., qui p. 121.

⁽³⁸⁾ Si veda, per tutti, S. DOVERE, *La sicurezza dei lavoratori in vista della fase 2 dell'emergenza da Covid-19*, in *Giustizia Insieme*, 2020, che parla di «vere e proprie prescrizioni a contenuto cautelare, alla cui osservanza i datori di lavoro delle associazioni di categoria sottoscrittrici erano tenuti sul piano civili».

Nessun interesse, per contro e fatto salvo il comparto sanitario che è stato quello sottoposto a maggiori pressioni in termini di rischi per il personale e responsabilità giuridiche datoriali ⁽³⁹⁾, è stato manifestato dalla dottrina verso i numerosi protocolli condivisi di settore e di territorio e, tanto meno, per le ancora più numerose intese aziendali che da esso sono promanate. Poco più di una curiosità è rimasto così il punto, a nostro avviso centrale in chiave prevenzionale come anche per le ricordate questioni di responsabilità datoriali, relativo alla forza normativa dei suddetti protocolli settoriali e degli accordi aziendali sottoscritti in attuazione del protocollo inter-settoriale condiviso del 14 marzo 2020. I pochi che si sono interessati della questione – in termini di mero inciso e, per loro stessa ammissione, senza particolari approfondimenti – hanno comunque concluso nel senso di ritenere «più che ragionevole [...] che, ove i protocolli di settore o aziendali presentino sostanzialmente i contenuti del protocollo capostipite, condividano anche la sua vis normativa» ⁽⁴⁰⁾.

Ora, ad avviso di chi scrive, va indubbiamente esclusa la natura meramente *negoziale* del protocollo condiviso del 14 marzo 2020. Ma questo non per una supposta valenza normativa *erga omnes* del documento che, infatti, contiene semplicemente e in modo inequivocabile «linee guida condivise tra le parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio» ⁽⁴¹⁾ e non invece disposizioni direttamente precettive. La verità è che qui non siamo neppure in presenza di vero e proprio un accordo interconfederale ⁽⁴²⁾ che, sul piano giuridico, altro non è che un

stico ma che ben presto, in forza della previsione contenuta nel d.p.c.m. del 22.3.2020, ha assunto natura vincolante per tutti i datori di lavoro, essendo stato disposto, in uno alla drastica limitazione del novero delle attività non sospese, che questi hanno l'obbligo di rispettare i contenuti del descritto protocollo». Secondo S. GIUBBONI, *op. cit.*, p. 4, «lo stretto rapporto con la fonte pubblicistica, a cui accede, attribuisce al Protocollo (ovviamente, già a quello del 14 marzo 2020) non soltanto quella estensione generale che scaturisce (indirettamente) dal rinvio in funzione integrativa del precetto di legge, ma – più ancora – efficacia “*lato sensu* normativa”. Non si può pertanto dubitare che le previsioni contenute nel Protocollo – ad integrazione di precetti che rinvergono fonte diretta nei decreti legge e nella normazione secondaria nel frattempo stratificatisi – condividano con questi ultimi la medesima natura di misure di tutela riconducibili alla nozione generale offerta dall'art. 15 del d.lgs. n. 81/2008».

⁽³⁹⁾ Si veda 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”* sottoscritto il 24 marzo 2020 tra il Ministro della salute e i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil, FP-Cgil, FP-Cisl, FP-Uil, FPC-Cgil Medici, Cisl Medici, Uil Medici. Sul protocollo si veda A. LIPARI, G.M. CANNELLA, *Protocollo per la sanità, tutelare i lavoratori e assicurare il loro apporto per la cura dal Covid-19*, in *Rivista Ambiente e Lavoro*, 2020.

⁽⁴⁰⁾ Così 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*, cit., pp. 123-124.

⁽⁴¹⁾ Così la premessa del protocollo condiviso 14 marzo 2020, integrato e modificato dall'intesa 24 aprile 2020.

⁽⁴²⁾ Sul punto, con riferimento a procedure e attori, d'obbligo il rinvio a T. TREU, *La contrattazione collettiva*, in G.P. CELLA, T. TREU (a cura di), *Le nuove relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*, Il Mulino, 1992, spec. pp. 203-216, che sembra tuttavia ricondurre alla fattispecie degli accordi interconfederali non solo gli accordi bilaterali tra rappresentanza confederale datoriale e sindacale ma anche gli accordi trilaterali col Governo. Una posizione diversa e più analitica è invece quella di M. D'ANTONA, *Il protocollo sul costo del lavoro e l'«autunno freddo» dell'occupazione*, in *RIDL*, 1993, I, spec. pp. 417-418, dove pare invece circoscrivere la fattispecie degli accordi interconfederali in senso stretto ai soli accordi bilaterali tra associazioni datoriali e sindacali (che pure possono essere contenuti in più ampi documenti politici trilaterali con anche il Governo) e con connessa «efficacia propria di ogni contratto collettivo».

contratto collettivo funzionale alla soddisfazione di interessi collettivi. Il protocollo del 14 marzo 2020 è piuttosto un accordo politico triangolare tra governo e parti sociali finalizzato a definire una procedura di produzione normativa ⁽⁴³⁾ e di relative condotte per contrastare e contenere efficacemente – secondo logiche operative da taluno ricondotte in termini suggestivi allo schema del «diritto riflessivo» ⁽⁴⁴⁾ – la diffusione del virus SARS-CoV-2 *anche* negli ambienti di lavoro in funzione della soddisfazione di interessi pubblici preminenti legati, nella fase del *lockdown*, alla necessaria prosecuzione delle attività produttive essenziali e strategiche. Con il protocollo condiviso del 14 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni, in altri termini, il Governo, non a caso promotore e artefice della iniziativa, non ha condiviso con le parti sociali una capacità negoziale di cui non dispone in termini giuridico-costituzionali ⁽⁴⁵⁾, ma ha messo a punto un opportuno canale di comunicazione con l'ordinamento giuridico intersindacale rispetto al quale il prodotto della autonomia negoziale privata recepito dall'ordinamento giuridico statale per perseguire le finalità di tutela dell'interesse pubblico generale non è il protocollo stesso ⁽⁴⁶⁾ quanto piuttosto il singolo accordo o protocollo aziendale da esso derivato che assume dunque valenza normativa positiva (e non meramente di norma tecnica o buona prassi) ⁽⁴⁷⁾ durante l'intera emergenza sanitaria e nella fase di progressivo ritorno al lavoro.

⁽⁴³⁾ Sul punto si veda, in generale, G. SCACCIA, *La concertazione nella Costituzione*, in R. PESSI (a cura di), *Europa e concertazione: modelli a confronto*, Cedam, 2009, spec. p. 33, dove si sottolinea come nelle moderne democrazie «quello che usualmente si definisce “bene comune” o “interesse generale” non si identifica con oggetti, rapporti, interessi specificamente individuati e preventivamente definibili, ma coincide piuttosto con “pratiche, arrangiamenti, istituzioni e processi”».

⁽⁴⁴⁾ Per un approfondimento sul punto si veda A. PERULLI, «Diritto riflessivo» e autonomia collettiva al tempo di Covid-19, in *RIDL*, 2020, I, p. 302, in cui viene affermato che «il Protocollo opera come strumento di diritto riflessivo, attivando a sua volta meccanismi autopoietici quali “il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro” e per le piccole imprese “le rappresentanze territoriali come previsto dagli accordi interconfederali al fine di rendere condivisa ogni misura adottata “e resa più efficace dal contributo di esperienza di persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali”».

⁽⁴⁵⁾ In tema d'obbligo il rinvio a G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2014, spec. pp. 247-248, dove ricorda come questi accordi triangolari sono diversi dai contratti collettivi trattandosi, piuttosto, di documenti programmatici degli impegni che ciascuno degli attori del sistema di relazioni industriali assume «in vista della realizzazione degli obiettivi consensualmente fissati (Maresca, 2000) senza che da essi discendano vincoli giuridici».

⁽⁴⁶⁾ In questa prospettiva ci pare si collochi 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*, cit., qui p. 123, che comunque coglie nel segno rispetto alla operazione di raccordo tra ordinamento giuridico statale e ordinamento giuridico intersindacale.

⁽⁴⁷⁾ Sottolinea il punto anche la nota n. 1104/2020 della Procura della Repubblica di Bergamo contenente *Indicazioni operative per la verifica dell'applicazione dei protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento del virus Covid-19 ex art. 2, comma 6, DPCM 26.04.2020*, là dove si precisa che «i sottoscrittori del Protocollo del 24 Aprile (d'ora in poi “Protocollo condiviso”) hanno precisato espressamente che esso “contiene linee guida condivise tra le Parti sociali”, cosa ben diversa dalle “norme tecniche” o “buone prassi” di cui all'art. 2, lett. u), v) del D.Lgs. 81/2008».

È il titolo stesso del documento, quale «*protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro*»⁽⁴⁸⁾, ad escludere del resto la presenza di disposizioni direttamente operative enfatizzando semmai la sua funzione di «regolazione delle misure», alternative alla drastica sospensione delle attività produttive come misura di prevenzione, da adottare per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 *anche* nei singoli ambienti di lavoro, «tenuto conto di quanto emanato dal Ministero della Salute». Ed è sempre il documento a indicare chiaramente, a conferma della sua natura triangolare, che il Governo si impegna, «per quanto di sua competenza», a garantire la «piena attuazione del Protocollo», come per esempio mediante la disponibilità delle risorse per la cassa integrazione in deroga in caso di sospensione delle attività produttive in chiave precauzionale, il reperimento sui mercati internazionali dei dispositivi di protezione individuale (mascherine) a prezzi accessibili, il controllo con gli organi ispettivi e di vigilanza della attuazione del protocollo a livello di singola impresa/unità produttiva, l'estensione generalizzata delle procedure di regolazione delle misure di contrasto e prevenzione oltre il limitato perimetro della rappresentanza delle parti sociali firmatarie del protocollo, la definizione dei settori e delle tipologie di aziende o servizi che possono tornare operativi in funzione dell'andamento della curva epidemiologica o del territorio in cui è collocata la singola impresa, ecc.

3. *Segue: dai protocolli condivisi agli accordi/protocolli aziendali: il ruolo dei Comitati di garanzia*

La tesi qui prospettata ha significative implicazioni non solo teoriche, in chiave di ordinamento intersindacale, ma anche pratiche e operative sia sul versante prevenzionistico che su quello sanzionatorio e delle responsabilità del datore di lavoro. Non rileva certamente, ai fini della economia del presente lavoro, una analisi di dettaglio del protocollo condiviso del 14 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni⁽⁴⁹⁾. Piuttosto, possiamo a questo punto del nostro ragionamento sottolineare come la condotta del datore di lavoro, anche in sede di valutazione di eventuali responsabilità, non andrà misurata sul rispetto delle misure genericamente elencate nel protocollo nazionale e tanto meno su una loro pedissequa trasposizione in accordi o protocolli aziendali⁽⁵⁰⁾. Decisivo sarà piuttosto lo sforzo compiuto dal singolo datore di lavoro nell'assicurare adeguati livelli di protezione mediante l'adozione di uno specifico protocollo di sicurezza in coerenza con le peculiarità del proprio contesto produttivo e di lavoro e delle diverse situazioni territoriali⁽⁵¹⁾. Questo sia sul piano del metodo, e cioè del confronto preventivo con le rappresentanze sindacali azien-

⁽⁴⁸⁾ Così ancora la premessa del protocollo condiviso 14 marzo 2020, integrato e modificato dall'intesa 24 aprile 2020 (corsivo nostro).

⁽⁴⁹⁾ Si veda *supra* i contributi raccolti nel volume I di quest'opera.

⁽⁵⁰⁾ Come registrato tuttavia nel 15% (circa) dei protocolli/accordi aziendali analizzati che si limitano a replicare le misure di sicurezza già individuate al livello nazionale, senza dunque un concreto adattamento alla propria organizzazione imprenditoriale. In tema si veda anche la ricerca condotta da Fillea-Cgil nel settore legno e arredo, cemento, laterizi, lapidei, *Covid. Dalla Fillea Cgil primi dati sui protocolli sindacali nelle aziende dei materiali da costruzione*, 25 maggio 2020.

⁽⁵¹⁾ Sottolinea bene questo aspetto S. GIUBBONI, *op. cit.*, qui p. 10.

dali o territoriali e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ⁽⁵²⁾, che delle procedure adottate nel rispetto di misure di precauzione (sospensione delle attività e contestuale attivazione della cassa integrazione, ricorso al lavoro agile, ecc.) e prevenzione (informazione, formazione, sanificazione, dispositivi individuali di protezione, accesso e uscita dai locali, turnazione e rotazione delle presenze in azienda, gestione delle persone sintomatiche, sorveglianza sanitaria, tutele per i lavoratori fragili, ecc.).

In questi termini è allora possibile confutare, anche sul piano delle responsabilità del datore di lavoro rispetto alla formula elastica contenuta nell'art. 2087 c.c., l'affermazione secondo cui «le misure concordate tra le parti sociali e condivise dal Governo si pongono come punto di riferimento per la individuazione delle misure prevenzionistiche ritenute, allo stato, necessarie per ridurre il rischio da Covid-19; ma ciò non esclude che esse possano essere insufficienti quando emerga che rappresentano non già le misure suggerite dalla scienza e dalla tecnica del tempo presente ma *l'esito di un compromesso tra esigenze economiche e esigenze di tutela della salute individuale e collettiva*. Solo una esplicita presa di posizione del legislatore può permettere che un nucleo di misure, che non esauriscono le cautele disponibili, sia valutato come integrale adempimento dell'obbligazione prevenzionistica» ⁽⁵³⁾.

A rilevare, infatti, ai fini della valutazione della condotta e delle responsabilità del datore di lavoro non sono in sé le misure elencate nel protocollo condiviso del 14 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni che, lungi dal rappresentare un compromesso “politico” tra esigenze economiche ed esigenze di tutela della salute dei lavoratori, sono semmai la legificazione di quello che impone, in termini procedurali e operativi, la migliore scienza ed esperienza allo stato possibile ⁽⁵⁴⁾ secondo una condivisa valutazione delle parti sociali interessate e del Governo assistito in questo dal Comitato Tecnico Scientifico, dall'Istituto Superiore di Sanità e dagli esperti dell'INAIL che hanno valutato, con riferimento a tre indicatori (esposizione, prossimità e aggregazione), la diversa incidenza del rischio di diffusione del virus rispetto alle diverse attività produttive ⁽⁵⁵⁾. Quello che viene richiesto dal protocollo

⁽⁵²⁾ Si veda ancora la premessa del protocollo condiviso 14 marzo 2020, integrato e modificato dall'intesa 24 aprile 2020, ove si legge: «ferma la necessità di dover *adottare* rapidamente un Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus che preveda *procedure e regole di condotta*, va favorito il *confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro*, e per le piccole imprese *le rappresentanze territoriali* come previsto dagli accordi interconfederali, affinché *ogni misura adottata* possa essere *condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST*, tenendo conto della *specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali*» (corsivo nostro).

⁽⁵³⁾ Così S. DOVERE, *Covid-19: sicurezza sul lavoro e valutazione dei rischi*, in *Giustizia Insieme*, 2020, p. 7 (corsivo nostro).

⁽⁵⁴⁾ In questo senso si veda anche M. MARAZZA, *L'art. 2087 c.c. nella pandemia Covid-19 (e oltre)*, in *RIDL*, 2020, I, §§ 7.1 e 8.1, secondo cui l'attuazione ed effettiva implementazione a livello aziendale del protocollo condiviso 14 marzo 2020 esaurisce le misure necessarie alla prevenzione del rischio da Covid-19 «secondo l'esperienza e la tecnica ad oggi nota». In termini adesivi S. GIUBBONI, *op. cit.*, qui pp. 11-12.

⁽⁵⁵⁾ Si veda, in particolare, il *Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*, approvato in data 9 aprile 2020 dal Comitato tecnico-scientifico istituito presso il Dipartimento della Protezione Civile, reso noto da Inail in data 23 aprile 2020.

del 14 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni – al pari dei protocolli di settore e di quelli territoriali – non è infatti il suo rispetto formalistico, trattandosi peraltro di mere linee guida di regolamentazione, quanto la sua effettiva implementazione a livello di ciascun singolo e specifico contesto aziendale mediante l'adozione effettiva di procedure, misure di prevenzione, condotte e decisioni organizzative ⁽⁵⁶⁾, di adeguati presidi di sorveglianza sanitaria ⁽⁵⁷⁾ e di tutte le ulteriori «misure equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione» ⁽⁵⁸⁾. È insomma l'adozione e diligente attuazione di un protocollo aziendale, da redigersi «previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali» ⁽⁵⁹⁾, ad esaurire, nella «declinazione delle misure di sicurezza individuate dalle fonti di riferimento (in primo luogo il Protocollo nazionale) solo in modo generico» ⁽⁶⁰⁾, gli obblighi datoriali di garanzia della massima sicurezza possibile ai sensi dell'art. 2087 c.c. ⁽⁶¹⁾. In questa stessa prospettiva si colloca il successivo art. 29-*bis* del d.l. n. 23/2020, come integrato dalla l. n. 40/2020 di conversione ⁽⁶²⁾. Secondo questa previsione, in materia di obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da SARS-CoV-2, l'integrale adempimento della obbligazione prevenzionistica di cui all'art. 2087 c.c. è soddisfatto dalla «*applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso*» (e negli «altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33», benché come sostenuto da una parte della dottrina ⁽⁶³⁾ anche i protocolli regionali dovranno conformarsi a quelli naziona-

⁽⁵⁶⁾ Evidenzia bene il punto la stessa Confindustria con la nota illustrativa del *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020 – Aggiornamento*, p. 3, dove si sottolinea che «il Protocollo, quale guida per l'adozione di protocolli aziendali, deve essere attuato al livello aziendale con previsioni equivalenti o più incisive» (corsivo nostro). Nella stessa prospettiva si veda la *Guida completa per la stipula del Protocollo aziendale anti-contagio sulla base dei contenuti del Protocollo condiviso (integrato) (14 marzo 2020-24 aprile 2020)*, curata da Cinzia Frascheri per la Cisl.

⁽⁵⁷⁾ Si veda, in particolare, la nota circolare del Ministero della salute 29 aprile 2020, n. 14915, contenente *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*.

⁽⁵⁸⁾ Così già il protocollo condiviso 14 marzo 2020.

⁽⁵⁹⁾ *Ibidem*.

⁽⁶⁰⁾ Così M. MARAZZA, *op. cit.*, § 8.1.

⁽⁶¹⁾ Questo in coerenza con la costante elaborazione dottrinale in materia di obbligazione di sicurezza posta dalla legge a carico dell'imprenditore. Si veda infatti R. RIVERSO, *op. cit.*, § 2, dove sottolinea come «per configurare la responsabilità penale (e, a maggiore ragione, civile) del datore di lavoro, in materia di infortuni e malattie professionali, non occorre che sia integrata la violazione di specifiche norme cogenti dettate per la prevenzione degli infortuni, essendo sufficiente che l'evento dannoso si sia verificato a causa dell'omessa adozione di quelle misure e accorgimenti imposti all'imprenditore dalla scienza e dalla tecnica (e dal buon senso) ai fini della più efficace tutela dell'integrità fisica del lavoratore (Cass. Sez. 3, Sentenza n. 6360 del 26/01/2005)». In tema cfr. altresì D. CALAFIORE, *La sicurezza nei luoghi di lavoro tra disciplina dell'emergenza da covid 19 e disciplina ordinaria*, in *Giustizia Civile*, 2020, secondo cui «le regole contenute nel protocollo condiviso del 14 marzo scorso costituiscono specificazioni e conferme dell'obbligo di sicurezza incombente sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. e delle disposizioni che tale obbligo specificano».

⁽⁶²⁾ Si veda ora la l. n. 40/2020, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23, recante misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali*.

⁽⁶³⁾ Sul punto si veda A. MARESCA, *Il rischio di contagio da COVID-19 nei luoghi di lavoro: obblighi di sicurezza e art. 2087 c.c. (prime osservazioni sull'art. 29-bis della l. n. 40/2020)*, in *DSL*, 2020, n. 2.

li con la conseguenza che i primi avranno una funzione di specificazione delle misure eventualmente diversificate in base alla diffusione del Covid-19 nel territorio di riferimento), nonché mediante «l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste». Non solo. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano allora, ai sensi dello stesso art. 29-*bis* del d.l. n. 23/2020 e sempre in termini di dialogo e raccordo con l'ordinamento intersindacale, «le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Centrale, in questa linea ricostruttiva, non sono dunque le misure in sé, niente altro che linee guida di regolamentazione per espressa previsione delle parti firmatarie, ma le concrete misure e procedure adottate per la loro effettiva attuazione e implementazione a livello aziendale e per il relativo monitoraggio. Misure che sono affidate, ai sensi del protocollo condiviso del 14 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni ⁽⁶⁴⁾, a un comitato aziendale di garanzia ⁽⁶⁵⁾ che altro non è se non un «Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS» ⁽⁶⁶⁾. Non è peraltro mancato anche chi, tra i protagonisti dell'accordo e dunque testimone privilegiato della «volontà condivisa dei sottoscrittori», ha sostenuto che compito del comitato sia, in termini ancora più pregnanti e decisivi, quello di stipulare il protocollo di sicurezza anti-contagio e non solo quello di garantire l'applicazione degli interventi in esso previsti e monitorare il rispetto delle regole da esso introdotte ⁽⁶⁷⁾. Secondo questa posizione interpretativa, con la elaborazione del protocollo aziendale si avvierebbe dunque «lo svolgimento pieno dell'azione del Comitato [...] nelle due funzioni previste al primo capoverso del Punto 13, quali "l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo"» ⁽⁶⁸⁾.

⁽⁶⁴⁾ In tema si veda il contributo di C. FRASCHERI, *Il Comitato previsto dal Protocollo condiviso del 14 marzo, integrato 24 aprile. Dalla Fase 1... al futuro*, Working paper ADAPT, 2020, n. 10.

⁽⁶⁵⁾ Con l'integrazione del 24 aprile, il protocollo condiviso ha previsto al punto 13 la possibilità di costituire il comitato a carattere territoriale da parte dell'organismo paritetico, con il coinvolgimento dell'RLST e dei rappresentanti delle parti sociali. Viene altresì prevista la possibilità di introdurre comitati a livello settoriale (non sostitutivi di quello aziendale/territoriale), per la realizzazione delle finalità del protocollo, anche con il supporto delle autorità sanitarie locali. Sul punto si veda il protocollo d'intesa 18 maggio 2020 tra Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil, che ha definito un protocollo standard da adottare nelle aziende che non hanno comitati aziendali, coinvolgendo il sistema della bilateralità, gli OPPS e gli RLST. Di particolare rilievo la possibilità dell'apporto di esperti quali medici del lavoro, psicologi del lavoro, tecnici RSPP e esponenti ATS e Inail territoriali. I comitati dovranno fornire indicazioni operative finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate. Essi dovranno inoltre proporre l'adozione di una serie di azioni che vadano ad integrare il documento di valutazione dei rischi (DVR) e indicare percorsi di formazione in favore delle aziende e dei lavoratori coinvolti dalle procedure di contrasto al contagio. L'istituzione di un comitato a livello territoriale è finalizzata a garantire un supporto, in particolar modo, a tutte quelle aziende in cui non sia presente la rappresentanza sindacale.

⁽⁶⁶⁾ Così il punto 13, intitolato *Aggiornamento del protocollo di regolazione*, del protocollo condiviso 14 marzo 2020, integrato e modificato dall'intesa 24 aprile 2020.

⁽⁶⁷⁾ Si veda la *Guida completa per la stipula del Protocollo aziendale anti-contagio sulla base dei contenuti del Protocollo condiviso (integrato) (14 marzo 2020-24 aprile 2020)*, cit., qui p. 3, e anche C. FRASCHERI, *op. cit.*, qui p. 6.

⁽⁶⁸⁾ Ancora C. FRASCHERI, *op. cit.*, p. 6.

4. La problematica dell'aggiornamento o integrazione del documento di valutazione dei rischi

Tra i temi più controversi delle problematiche di salute e sicurezza ⁽⁶⁹⁾ si segnala, indubbiamente, quello della necessità o meno di un aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per tenere conto delle criticità emerse con il Coronavirus negli ambienti di lavoro non sanitari ⁽⁷⁰⁾. Gli attori del nostro sistema di relazioni industriali non hanno certamente sottovalutato il problema e tuttavia, in modo pragmatico, hanno preferito lasciare sullo sfondo i nodi formali che avrebbero potuto paralizzare il confronto e la definizione di linee guida condivise preferendo piuttosto perseguire la ricerca di soluzioni funzionali alla garanzia sostanziale del ritorno al lavoro in sicurezza. Per questo motivo nel protocollo intersettoriale del 14 marzo 2020 ⁽⁷¹⁾ – così come nel documento di aggiornamento del 24 aprile 2020 – non si trovano espressi riferimenti al tema se non un passaggio dove si precisa che «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» ⁽⁷²⁾. Tale inciso, seppur non diretto a regolamentare l'obbligo di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, a parere di chi scrive deve necessariamente essere tenuto in considerazione nell'adozione e successiva attuazione tanto dei protocolli settoriali, quanto dei protocolli di sicurezza che ne derivano – anche alla luce delle ultime indicazioni della Commissione europea ⁽⁷³⁾ – e che dovranno essere applicati nelle singole realtà aziendali tenendo in considerazione le specifiche peculiarità organizzative.

In questo senso si sono mosse, ad esempio, le Linee guida per gli Enti pubblici in Lombardia ⁽⁷⁴⁾ che hanno previsto l'obbligo per gli Enti di assumere misure finalizzate all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi.

A tal proposito non sono mancati settori che, a seguito dell'emanazione del Protocollo del 14 marzo 2020, hanno individuato tra le misure di prevenzione e anti-contagio, quella di «verificare, in collaborazione con l'RSPP, il Medico Competente,

⁽⁶⁹⁾ Si vedano i contributi raccolti nel volume I di quest'opera e segnatamente il saggio di F. NARDELLI, *Lavorare durante l'emergenza: misure, premi e dispositivi di protezione*.

⁽⁷⁰⁾ Diverso invece per gli ambienti di lavoro sanitari in cui il rischio da SARS-CoV-2 è ritenuto un rischio specifico, professionale, da valutare necessariamente ai sensi del titolo X del d.lgs. n. 81/2008.

⁽⁷¹⁾ *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali il 14 marzo 2020.

⁽⁷²⁾ Punto 6, rubricato *Dispositivi di Protezione Individuali*, della versione 24 aprile 2020.

⁽⁷³⁾ Per un approfondimento sul punto si veda la *Dichiarazione della Commissione a seguito della presentazione della direttiva (UE) 2020/739 della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio per quanto riguarda la prevenzione e la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori che sono o possono essere esposti al SARS-CoV-2 nell'esercizio della professione*, in cui si afferma che tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro (compresi quelli derivanti dal Covid-19) devono essere necessariamente considerati e valutati in un contesto complessivo che tenga conto dell'interazione tra rischi psicosociali, biologici, chimici, ecc.

⁽⁷⁴⁾ *Linee guida per la sicurezza del personale degli EE.LL. nella fase 2 dell'emergenza Covid-19*, sottoscritte in data 17 giugno 2020 da Anci Lombardia, Unione Province Lombarde (UPL), FP-Cgil Lombardia, FP Cisl Lombardia, Uil FPL.

e consultando gli RLS, la rispondenza del DVR (e dei DUVRI, nei riguardi delle aziende in appalto) così aggiornato agli interventi conseguenti e ai protocolli di prevenzione adottati»⁽⁷⁵⁾ nonché quella di «tenere aggiornata la documentazione addizionale al DVR dedicata alle misure di contenimento del COVID-19 anche nei confronti delle aziende in appalto, sub-appalto e/o fornitori esterni»⁽⁷⁶⁾.

Nella stessa prospettiva si collocano sia l'accordo stipulato nel settore metalmeccanici e cooperative⁽⁷⁷⁾ che l'accordo siglato nel settore commercio-terziario⁽⁷⁸⁾ in cui viene previsto al punto 10 (dedicato alla disciplina dei Dispositivi di Protezione Individuali) che «ogniquale volta siano presenti nella specifica area di lavoro gli obblighi di sorveglianza sanitaria, il RSPP, di concerto con il Medico Competente e con il contributo del RLS o dell'RLST, formulerà un Protocollo Aziendale di adeguamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e delle previsioni di tutela (DPI, rotazioni del personale, tempi massimi di esposizione e tipo e frequenza dei controlli preventivi periodici ecc.)». Negli stessi accordi viene poi richiamato il documento tecnico dell'INAIL del 23 aprile 2020 in quanto ritenuto utile all'aggiornamento del DVR, invitando altresì «gli RSPP a prendere atto della necessità di adottare una serie di azioni che integrino il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per prevenire il rischio di infezioni Sars-Cov-2 nei luoghi di lavoro, contribuendo così alla prevenzione della diffusione dell'Epidemia». Con specifico riferimento al settore metalmeccanico, viene aggiunto altresì che «il RSPP (interno) o il RESPP (esterno), in attuazione del presente accordo Federale dovrà concorrere a formulare specifiche disposizioni aziendali, aggiuntive a quelle già previste nel DUVRI» a fronte di condizioni particolare (è il caso, per esempio, degli spazi confinati e/o sospetti di inquinamento o dei lavoratori che lavorano in coppia e senza la possibilità di rispettare il distanziamento). Una analoga disposizione viene prevista anche nell'accordo interfederale predisposto per il settore commercio-terziario richiamato sopra con riferimento a diverse condizioni quali, per esempio, quella dei lavoratori che non possono rispettare la distanza interpersonale prevista dalla normativa emergenziale.

⁽⁷⁵⁾ *Protocollo d'intesa. Misure preventive anti-contagio COVID-19. Indicazioni per la tutela della salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro* per il settore dei servizi ambientali, sottoscritto il 19 marzo 2020 da Utilitalia, Cisambiente, LegaCoop Produzione e servizi, Agci Servizi, Confcooperative, Fise Assoambiente, FP-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti Fiadel.

⁽⁷⁶⁾ *Protocollo Nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese del settore Lapideo Industria di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva* siglato il 16 aprile 2020 da Confindustria Marmomacchine, Anepla, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil.

⁽⁷⁷⁾ *Accordo federale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus Covid-19 nelle Aziende Metalmeccaniche e Cooperative* siglato il 27 aprile 2020 da Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica, Aifes, Alim, Anap, Cepi Federodontotecnica, Cisl Metalmeccanici, Cisl Terziario, Ciu.

⁽⁷⁸⁾ *Accordo interfederale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus Covid-19 nelle Aziende: Commerciali, del Terziario Avanzato, Studi Professionali e Agenzie di Assicurazione, Servizi Ausiliari, del Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi, Sale Bingo e Gaming Hall, Terzo Settore, Enti senza scopo di lucro e Sport, della Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari, delle Società ed Enti di Formazione e delle Università Telematiche* siglato il 27 aprile 2020 da Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica, Aifes, Cepi, Ascob, Anib, Cisl Metalmeccanici, Cisl Terziario, Cisl Sinalv, Ciu, Confedir.

L'obbligo di redigere il DVR aggiornato all'emergenza da Covid-19 viene previsto altresì per il settore delle Università ⁽⁷⁹⁾, in cui, tra gli adempimenti formali che le Amministrazioni devono rispettare nell'ambito dell'attuazione delle misure anti-contagio, vi è anche questo adempimento.

Nella stessa prospettiva di quanto disposto dal Protocollo intersettoriale integrato in data 24 aprile 2020, anche nei settori penne e articoli affini, spazzole e pennelli ⁽⁸⁰⁾ e lavanderie industriali settore turismo ⁽⁸¹⁾ viene regolamentato non un vero e proprio obbligo per le imprese di aggiornare il DVR bensì la previsione per cui viene specificato che vi è la necessità di adottare idonei DPI «sulla base del complesso dei rischi valutati ed a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda».

Al contrario, nel settore delle attività sportive, OPES Italia (Organizzazione Per l'Educazione allo Sport) ⁽⁸²⁾ ha predisposto un protocollo di sicurezza per le organizzazioni sportive aderenti alla stessa, in cui viene esplicitamente confermata (e dettagliata) la necessità di effettuare la valutazione del rischio (per definire le misure idonee a gestire e prevenire il rischio da Covid-19) basata principalmente su due fattori: il primo, legato agli ambienti di lavoro, diretto ad individuare le misure di prevenzione e protezione nonché di pianificazione e attuazione per «il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza a tutela dei lavoratori (dipendenti, tecnici sportivi, collaboratori, volontari, etc)»; il secondo è invece connesso «ai processi di ripresa, per la tutela degli atleti e relativi accompagnatori che si rivolgono ai vari associati OPES e nelle rispettive discipline sportive». Tale valutazione, che dovrà avvenire al livello aziendale e seguendo le fasi ben delineate all'interno del Protocollo, sarà condotta altresì sulla base di una specifica analisi (inerente alle attività che vengono a delinearci nei singoli siti sportivi, alla organizzazione delle attività sportive, ai lay-out dei siti sportivi nonché, infine, alle caratteristiche anagrafiche e di salute delle persone che lo frequentano) e dovrà produrre, come atto finale, l'aggiornamento del DVR, quale obbligo in capo al datore di lavoro/gestore del sito sportivo/rappresentante della singola organizzazione sportiva. A tal proposito, anche in questo caso, al fine di procedere con una valutazione c.d. "integrata" ⁽⁸³⁾ viene richiamato il Documento tecnico Inail del 23 aprile e le variabili ivi individuate di esposizione, prossimità e aggregazione (nello stesso senso si è mossa anche ACI ⁽⁸⁴⁾ che, sulla base di questo approccio, ha previsto la predisposizione dei documenti tecnici relativi alle singole sedi). A completamento di questa previsione, viene infine

⁽⁷⁹⁾ Documento condiviso in data 28 aprile 2020 da FLC-Cgil, Fsur-Cisl Settore Università, Uil Scuola RUA, Snals, FGU-Gilda e indirizzato ai Magnifici Rettori delle università nonché al Presidente CRUI.

⁽⁸⁰⁾ *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19 nelle imprese nei settori penne e articoli affini e spazzole e pennelli* siglato il 13 maggio 2020 da Assospazzole-Pennelli, Assoscrittura, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil.

⁽⁸¹⁾ *Linee guida per la applicazione del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, con specifico riferimento alle lavanderie industriali operanti nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione* siglate il 20 maggio 2020 da Assosistema, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

⁽⁸²⁾ Ente di promozione sportiva riconosciuto dal Coni.

⁽⁸³⁾ Metodologia di valutazione integrata del *Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*, cit.

⁽⁸⁴⁾ *Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro*, sottoscritto il 6 maggio 2020 da Aci (Automobile Club d'Italia) e OO.SS.

previsto che «Nei casi in cui l'organizzazione sportiva non sia soggetta agli obblighi previsti dal D.lgs. n. 81/2008 s.m.i. in ordine alla redazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR) e di nomina del medico competente, dovrà attenersi al presente Protocollo di sicurezza». Ancora nel settore sportivo, FIDS⁽⁸⁵⁾ ha previsto la redazione del documento dei rischi infortunistici (DVR) come «uno dei principali obblighi “procedurali” in materia» sottolineando però che «Tale adempimento viene richiesto solo quando l'associazione abbia effettuato delle assunzioni di lavoratori, per così dire, di diritto comune, ovvero, abbia reclutato dei dipendenti, collaboratori a progetto, collaboratori occasionali (mini co.co.co.), tirocinanti curriculari e non». Sulla tematica in parola si sofferma anche il Protocollo predisposto per il settore cine-audiovisivo⁽⁸⁶⁾, nel quale, tra le misure imprescindibili per la ripresa delle attività, viene delineata la presenza del «responsabile sicurezza aziendale RSPP, figura prevista dal DL 81/08, di nomina aziendale, che collabora alla redazione del DRV con le figure sotto indicate», tra cui il medico competente⁽⁸⁷⁾. Non solo. Le parti dedicano a questa tematica anche una specifica sezione (la n. 18 rubricata *DVR, Formazione*) in cui si prevede la possibilità di redigere specifici protocolli “di reparto” sulla base di determinate lavorazioni più complesse prevedendo altresì la «realizzazione del DVR per le eventuali specificità di reparto che potrebbero verificarsi nelle diverse fasi della lavorazione».

In modo ancora più puntuale è poi l'elaborazione giuridica condotta dalle parti sociali a livello aziendale. È a questo livello che il diritto delle relazioni industriali ci consegna protocolli e accordi siglati da aziende e OO.SS., contenenti, ad esempio, specifiche linee guida all'interno delle quali viene specificata la necessità, da un lato, di procedere – durante la ripresa delle attività produttive – all'aggiornamento della valutazione dei rischi e del relativo documento (DVR), alla luce delle misure ivi previste e, dall'altro, di integrare il piano di emergenza al fine di prevedere non solo le misure di emergenza da ricomprendere anche nella valutazione dei rischi ma anche la modalità di gestione di un «caso sospetto/confermato Covid-19» nonché la formazione del personale direttamente coinvolto nelle procedure di emergenza e la informazione a tutti i dipendenti sulle integrazioni al Piano di emergenza come nei casi di FCA⁽⁸⁸⁾ e CNH Industrial⁽⁸⁹⁾.

⁽⁸⁵⁾ *Protocollo applicativo di sicurezza – Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del sars cov-2 (Proposte elaborate dal gruppo di lavoro tecnico scientifico della Federazione Italiana Danza Sportiva in applicazione al DPCM del 17.05.2020 art. 1 lettera f) e delle Linee guida per l'attività sportiva di base e motoria in genere dell'Ufficio per lo Sport)*, sottoscritto in data 24 maggio 2020 da Fids (Federazione italiana danza sportiva).

⁽⁸⁶⁾ *Protocollo per la tutela dei lavoratori del settore cine-audiovisivo* sottoscritto in data 27 maggio 2020 da Anica, Apa, Ape, CNA Cinema e Audiovisivo, Confartigianato Cineaudiovisivo, SLC-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil per il settore Poligrafici e Spettacolo, Settore cine-audiovisivo. Le sigle aderenti: Delegazione Troupes Commissione Sicurezza SLC-Cgil, Delegazione Attrici e Attori Sai-SLC-Cgil, Gruppo Nazionale Sicurezza-Als Associazione Nazionale Lavoratori Spettacolo - Comitato Nazionale Lavoro Fistel-Cisl, 100Autori, Agi Spettacolo, Lara, Doc/it, Anac, Agici, Italian Film Commissions.

⁽⁸⁷⁾ Per un approfondimento sul tema si veda *infra*, § 6.

⁽⁸⁸⁾ *Linee guida di regolamentazione delle misure per la progressiva ripresa delle attività del Gruppo FCA in Italia*, allegate all'accordo 9 aprile 2020 tra FCA NV e le OO.SS. nazionali Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Uglm, AQCFR e Fiom-Cgil.

Nella stessa prospettiva si è mosso anche il Gruppo Marelli ⁽⁹⁰⁾, che ha previsto con un accordo quadro sia l'aggiornamento del DVR che l'integrazione del piano di emergenza, individuando queste tra le misure precauzionali a titolo esemplificativo, rimettendo dunque ulteriori specificazioni alle singole unità produttive. Ancora più nel dettaglio, Whirlpool ⁽⁹¹⁾ ha previsto nelle Linee guida contenute all'interno dell'accordo siglato con le OO.SS. l'aggiornamento del DVR da effettuare in tutte le proprie sedi alla luce delle misure attuate per la prevenzione e la gestione dell'emergenza Covid-19, richiamando espressamente a tal fine le modalità previste dal Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro. Nella sezione dedicata all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi viene altresì disciplinata l'integrazione del Piano di emergenza tramite uno scenario definito «evento virale ad alta contagiosità» e con l'identificazione di procedure specifiche previsti per la gestione di particolari condizioni ed eventi, quali la gestione di un caso “sospetto/confermato” Covid-19 nonché la gestione di un caso di malore/infortunio di un lavoratore, nell'ambito della quale è in ogni caso necessario mantenere la distanza di almeno un metro aspettando l'intervento del team di primo soccorso (il quale, a sua volta, per intervenire dovrà osservare le misure di prevenzione e precauzione disciplinate per il contenimento e il contrasto della diffusione del contagio da SARS-CoV-2 avvalendosi altresì di un apposito kit di emergenza per Covid-19 la cui ubicazione dovrà essere riportata attentamente all'interno del Piano di emergenza). L'aggiornamento del Piano di emergenza si è rivelata, infatti, una prassi molto diffusa, anche se in certi casi non obbligatoria: è questo il caso di Bosch Bari ⁽⁹²⁾ che prevede l'aggiornamento del DVR e, solo eventualmente, anche l'integrazione del piano di emergenza.

In altri casi, invece, viene prevista la necessità di aggiornare quanto prima il documento di valutazione dei rischi, come ad esempio nel caso della Società Prenatal ⁽⁹³⁾ la quale ha predisposto un protocollo in cui, disciplinando il tema più ampio della sorveglianza sanitaria, viene stabilito che «verrà effettuato il prima possibile l'aggiornamento della Valutazione dei Rischi e del relativo Documento (DVR) e del

⁽⁸⁹⁾ *Linee guida di regolamentazione delle misure per la progressiva ripresa delle attività del Gruppo CNH Industrial in Italia*, allegate all'accordo 16 aprile 2020 tra CNH Industrial NV e le OO.SS. nazionali Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Uglm, AQCFR e Fiom-Cgil.

⁽⁹⁰⁾ *Accordo quadro sulle misure di sicurezza* sottoscritto il 15 aprile 2020 tra le Società Marelli Europe S.p.A., Marelli Automotive Lighting Italy S.p.A., Marelli Aftermarket Italy S.p.A., Marelli Suspension Systems Italy S.p.A. e le Segreterie nazionali delle OO.SS. Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Uglm, AQCFR e Fiom-Cgil.

⁽⁹¹⁾ *Linee guida in materia di sicurezza e prevenzione per contenere il diffondersi del contagio da Covid-19*, allegate all'accordo siglato 17 aprile 2020 tra Whirlpool EMEA S.p.A. (anche per le sue consociate Whirlpool Italia S.r.l. e Whirlpool R&D S.r.l.) e le OO.SS. nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, la Ugl Metalmeccanici.

⁽⁹²⁾ *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro* sottoscritto il 16 aprile 2020 da Tecnologie Diesel S.p.A. (TD), Centro Studi Componenti per Veicoli S.p.A. (CV), Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Uglm (TD), Fim-Cisl (CV).

⁽⁹³⁾ *Protocollo Prenatal S.p.a., Prenatal Retail Group S.p.a. per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dai rischi connessi alla trasmissione del virus Covid-19* sottoscritto il 10 aprile 2020 da Prenatal Retail Group S.p.A., Prenatal S.p.A. e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

Documento Unico per la Valutazione dei rischi da Interferenza (DUVRI), connesso alla presenza del rischio contagio da COVID-19 ed in considerazione delle misure previste dalle linee guida del presente Protocollo». In modo dettagliato, tale adempimento viene previsto altresì in Elicor⁽⁹⁴⁾, in cui viene specificata la necessità di aggiornare uno specifico DVR per ogni settore di attività per la gestione dell'emergenza da Covid-19.

Anche il Gruppo Ferretti⁽⁹⁵⁾ ha sottoscritto un protocollo condiviso per regolamentare le misure di sicurezza dirette a contrastare e prevenire il contagio da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro. In questo caso, però, viene specificato che lo stesso protocollo è da intendersi a tutti gli effetti parte integrante dei documenti di valutazione dei rischi in vigore nei rispettivi siti, andando dunque ad integrare la valutazione dei rischi, generali e specifici, già attuata – la quale rimane valida ed efficace – «con tutto quanto relativo al rischio Covid-19», in quanto le due classi di rischio vengono individuate come complementari e non alternative. A tal proposito, infatti, il rischio in parola viene definito «trasversale rispetto ad ogni luogo, mansione e attività». Nella stessa direzione sembra andare anche il protocollo sottoscritto da Alstom⁽⁹⁶⁾ in cui, dopo aver ricordato che il rischio da Covid-19 non è un rischio specifico, viene sottolineato che lo stesso protocollo «può e deve essere considerato parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi e dei Documenti Unici di Valutazione dei Rischi da Interferenza (e pertanto trasmesso a tutti i fornitori operanti presso il sito) e può essere divulgato ai clienti così da valutarne l'eventuale impatto sulla propria attività». Ancora, la società The Bridge⁽⁹⁷⁾ ha disposto espressamente che «è stato redatto dal RSPP aziendale un addendum al DVR relativo all'emergenza epidemiologica in corso: "Protocollo di sicurezza anti-contagio – disposizione per il contenimento del coronavirus 2019-nCoV – integrazione al documento di integrazione dei rischi – rischio biologico indiretto"». Anche le Società Valentino⁽⁹⁸⁾ e Gucci⁽⁹⁹⁾ stabiliscono che un estratto delle prescrizioni del protocollo predisposto dalle singole società sarà riportato all'interno del DUVRI sottoscritto con le aziende che operano nel loro perimetro aziendale. Con un ulteriore accordo sottoscritto in data 18 maggio 2020, la Società Gucci prevede altresì l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi tramite il recepimento delle

⁽⁹⁴⁾ Verbale di incontro 15 maggio 2020 sottoscritto da Elicor S.p.A. e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, SLM Fast Confsal, Salpas Orsa.

⁽⁹⁵⁾ *Protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione Covid-19* siglato il 14 aprile da Ferretti S.p.A. e le OO.SS.

⁽⁹⁶⁾ *Protocollo misure sicurezza Covid-19 Alstom Italia* sottoscritto il 22 aprile 2020 da Alstom Ferroviaria S.p.A., Alstom Service Italia S.p.A. e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Anqui.

⁽⁹⁷⁾ Accordo sottoscritto in data 29 aprile 2020 da The Bridge S.p.A., RSPP, Medico Competente, RLS, RSU aziendale, Filctem-Cgil.

⁽⁹⁸⁾ *Aggiornamento del "Protocollo condiviso di regolamentazione Valentino S.p.a. delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Sars-CoV-2 comunemente conosciuto come Covid-19 negli ambienti di lavoro del 28 aprile 2020"* allegato all'accordo 28 aprile 2020 tra Valentino S.p.A. e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

⁽⁹⁹⁾ *Protocollo Condiviso di regolamentazione Gucci delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS COV-2 negli ambienti di lavoro del 02 maggio 2020* allegato all'accordo 2 maggio 2020 tra Gucci (Guccio Gucci S.p.A., Gucci Logistica S.p.A., G Commerce Europe S.p.A., GGW Italia S.r.l. esclusivamente per la parte del personale operante negli uffici, GJP S.r.l., GT S.r.l., GPA S.r.l., GARPE S.r.l., Pelletteria Alessandra S.r.l.) e relative RSU, RLS, assistiti dalle OO.SS.

indicazioni sanitarie in vigore in merito alla gestione del rischio da contagio da SARS-CoV-2.

Alcune realtà organizzative, invece, predispongono veri e propri *addendum* al DVR⁽¹⁰⁰⁾, come nel caso del Gruppo Capgemini⁽¹⁰¹⁾, il quale procede all'aggiornamento del DVR tramite la predisposizione di una appendice *ad hoc* contenente la valutazione del rischio connesso al rischio contagio o di Iren⁽¹⁰²⁾, dal cui accordo si evince che sono stati predisposti *addendum* – al DVR – per l'emergenza Covid-19 contenenti specifiche procedure di sicurezza.

Tuttavia non sono mancati interventi unilaterali di aziende che hanno disciplinato l'obbligo di integrare e aggiornare la valutazione dei rischi a fronte del rischio da Covid-19 senza coinvolgere l'interlocutore sindacale. È questo il caso di Unitrat che, con un documento del 13 marzo 2020, ha individuato indicazioni puntuali sull'aggiornamento del DVR alla luce delle misure ivi previste, predisposte a cura del RSPP, prevedendo contestualmente la necessità di integrare il Piano di emergenza contenente le misure adottate per contrastare il Covid-19, modalità di gestione di un eventuale «caso sospetto (o confermato) Covid-19» nonché la formazione del personale coinvolto direttamente dalle procedure di emergenza (addetti all'emergenza e personale sanitario) e l'informazione a tutti i dipendenti sulle integrazioni al Piano di emergenza. Come una sorta di DVR vengono altresì redatti i documenti predisposti dal Gruppo Mauro Saviola (15 marzo 2020), Luxottica (definito come un *Manuale* contenente due versioni, del 20 e 31 marzo 2020), Azimut Benetti (23 aprile 2020, in cui viene altresì prevista l'implementazione del DUVRI per le imprese esterne, allegando allo stesso la comunicazione al personale delle imprese esterne), Pelletterie Bianchi e Nardi (5 maggio 2020) e Cisalfa Sport (19 maggio 2020).

5. I test sierologici

Il tema dei test sierologici – ampiamente dibattuto sul piano medico-scientifico in termini di efficacia e attendibilità⁽¹⁰³⁾ – trova una precisa collocazione all'interno del

⁽¹⁰⁰⁾ Come rintracciabile anche in un primo orientamento dell'INL che, con nota 13 marzo 2020 n. 89, affermava: «Per la tracciabilità delle azioni così messe in campo è opportuno che dette misure, pur non originando dalla classica valutazione del rischio tipica del datore di lavoro, vengano raccolte per costituire un'appendice del DVR a dimostrazione di aver agito al meglio, anche al di là dei precetti specifici del d.lgs. n. 81/2008».

⁽¹⁰¹⁾ *Protocollo Aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro* sottoscritto il 16 aprile 2020 dalla Direzione Aziendale di Capgemini Italia S.p.A., assistita da Unindustria Roma, le Segreterie nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil E Fismic-Confsal e il coordinamento delle RSU, il RSPP e i RLS.

⁽¹⁰²⁾ *Verbale di accordo su misure per la gestione dell'emergenza Covid-19* sottoscritto il 7 maggio 2020 da Iren S.p.A. e le OO.SS., rappresentate da Segreterie nazionali di categoria Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Flaei-Cisl, FP-Cgil, Uiltrasporti, Fit-Cisl Reti e Fiadel, Segreterie regionali e territoriali di Filctem-Cgil, FP-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Fit-Cisl, Uiltec-Uil, Uiltrasporti, Fiadel ed Esecutivo del coordinamento nazionale RSU.

⁽¹⁰³⁾ In questa prospettiva si veda, uno fra tutti, la nota SIML (Società Italiana Medicina del Lavoro) sul *Ruolo del medico competente (MC) e malattia Covid-19 – Ambito non sanitario*, in cui viene affermato che

più ampio programma di c.d. *contact tracing* predisposto dal Governo italiano ⁽¹⁰⁴⁾. In dottrina v'è chi ha affermato che i test sierologici possano rappresentare una di quelle misure innominate riconducibili all'art. 2087 c.c. ⁽¹⁰⁵⁾, anche se invero non pare potersi oggi affermare l'esistenza di una legge scientifica di copertura in materia ⁽¹⁰⁶⁾. E del resto non risulta possibile rintracciare, nell'ordinamento giuridico italiano, una fonte normativa che ne disciplini l'utilizzo e la somministrazione in ambito lavorativo. Vero anzi che nei protocolli intersettoriali condivisi tra Governo e parti sociali non viene espressamente previsto l'obbligo – e neppure la semplice possibilità – di ricorrere ai test sierologici e, tanto meno, ne viene disciplinato il loro utilizzo.

Un tentativo di connessione sul punto, sebbene solo indirettamente, è stato effettuato con riferimento al punto 12 del Protocollo condiviso del 14 marzo 2020 ⁽¹⁰⁷⁾, dedicato al tema della sorveglianza sanitaria, nel quale si evidenzia come «il medico competente [...] potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori». Eppure, merita segnalare un errore metodologico in questa ricostruzione

«L'utilizzabilità della sierologia in ambito lavorativo dovrà presupporre: affidabilità in termini di sensibilità e specificità e di conoscenza del ruolo degli anticorpi nel corso e dopo l'infezione; una disposizione normativa nazionale che la autorizzi; ove non sia questa disposizione normativa ad indicarlo, un unanime consenso scientifico e tecnico-professionale sulla metodica da utilizzare; informazioni, anche in ordine a considerazioni di sieroprevalenza, definitivamente acquisite in merito alla interpretazione dei risultati anticorpali, ovvero sulla relazione tra presenza degli anticorpi, eventuale cessata contagiosità del soggetto, residua possibilità che questi si possa reinfectare. L'utilizzo dei test sierologici, inoltre, dovrà tener conto dei principi della Medicina del Lavoro che rifuggono da ogni forma di selezione dei lavoratori. Al di fuori di queste premesse si potrebbero configurare una violazione degli obblighi deontologici e l'assunzione di una condotta connotata da imperizia ed imprudenza». Si vedano altresì le note SIML 20 marzo 2020, *COVID 19: posizione del Comitato Scientifico SIML sui nuovi test diagnostici*; 16 aprile 2020, *Ruolo dei test sierologici per la diagnosi di SARS-CoV-2 nell'attuale scenario COVID-19 in Italia: indicazioni operative per il Medico del Lavoro/Medico Competente*.

⁽¹⁰⁴⁾ Indagine di sieroprevalenza dell'infezione da virus SARS-CoV-2, attiva dal 25 maggio 2020 da Ministero della Salute e Istat, con la collaborazione della Croce Rossa Italiana, per capire quante persone nel nostro Paese abbiano sviluppato gli anticorpi al nuovo Coronavirus, anche in assenza di sintomi. Per un maggiore approfondimento sul tema, si veda il *Protocollo metodologico per un'indagine di siero-prevalenza sul SARS-CoV-2 condotta dal Ministero della salute e dall'ISTAT*.

⁽¹⁰⁵⁾ Così M.T. CARINCI, *Obbligo di sicurezza e responsabilità datoriale prima e dopo relazione al seminario Emergenza e riemersione. Le prospettive del diritto del lavoro prima e dopo*, Università Ca' Foscari Venezia, Labor, 13 maggio 2020.

⁽¹⁰⁶⁾ Per un approfondimento sul punto si veda in particolar modo la circolare del Ministero della salute 9 maggio 2020, n. 16106, in cui viene affermato che «Le attuali conoscenze scientifiche relative ai test sierologici per il COVID-19 sono però lacunose» e, dunque, «per l'utilizzo dei test sierologici nell'attività diagnostica d'infezione in atto da SARS-CoV-2, sono necessarie ulteriori evidenze sulle loro performance e utilità operativa» con la conseguenza che «non possono, allo stato attuale dell'evoluzione tecnologica, sostituire il test molecolare basato sull'identificazione di RNA virale dai tamponi nasofaringei, secondo i protocolli indicati dall'OMS. Infatti, il risultato qualitativo ottenuto su un singolo campione di siero non è sufficientemente attendibile per una valutazione diagnostica, in quanto la rilevazione della presenza degli anticorpi mediante l'utilizzo di tali test non è, comunque, indicativo di un'infezione acuta in atto e, quindi, della presenza di virus nel paziente e del rischio associato a una sua diffusione nella comunità. Inoltre, per ragioni di possibile cross-reattività con differenti patogeni affini, quali altri coronavirus umani, il rilevamento degli anticorpi potrebbe non essere specifico della infezione da SARS-CoV-2».

⁽¹⁰⁷⁾ Sul punto si veda G.M. CANNELLA, *Test sierologici sul posto di lavoro e screening sierologici promossi dai Dipartimenti di prevenzione regionali: i chiarimenti del Garante Privacy*, in *Rivista Ambiente e Lavoro*, 2020.

sotto almeno due punti di vista: da un lato, infatti, è necessario tenere distinto il tema della sorveglianza sanitaria da quello dei test sierologici che non sembrano ad oggi poter trovare una collocazione all'interno della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008 (*infra*, § 6); dall'altro lato, sembra poi doveroso ricordare che, oltre alla comunità scientifica, anche autorevoli istituzioni, nazionali e internazionali, si sono espresse più volte con pareri contrari all'utilizzo – ai fini diagnostici – dei test sierologici in ambito lavorativo, arrivando semmai ad affermare, grazie ad una apertura che si è registrata solo in un momento avanzato della discussione sul tema, la possibilità di ricorrere a tali indagini sierologiche esclusivamente ai fini epidemiologici ⁽¹⁰⁸⁾.

Fatte queste premesse non è dunque difficile immaginare come il tema in parola sia emerso preponderante al livello aziendale: per un verso tramite iniziative pionieristiche di grandi organizzazioni imprenditoriali che, in collaborazione con le rappresentanze sindacali, hanno siglato protocolli aziendali contenenti vere e proprie procedure innovative per l'utilizzo e la somministrazione dei test sierologici; per l'altro verso tramite prassi informali (riportate nelle cronache della stampa locale) e su istanza dei singoli datori di lavoro, mossi prevalentemente da esigenze di controllo degli accessi ai locali aziendali sollevando delicate problematiche non solo in tema di privacy e trattamento dei dati ⁽¹⁰⁹⁾, ma anche in tema di modalità di verifica dello stato di salute dei lavoratori che, come noto, è disciplinato dall'art. 5 Stat. lav.

Tuttavia, procedendo con ordine, è possibile constatare che, a differenza delle linee guida contenute nei protocolli intersettoriali che non hanno affrontato il tema qui analizzato, un andamento diverso è stato osservato invece al livello settoriale, nel quale le parti sociali hanno mostrato un approccio propositivo al tema. Fermo restando il settore sanitario ⁽¹¹⁰⁾ che inevitabilmente segue regole e prassi diversi, per gli ambienti di lavoro non sanitari una apertura sul punto è stata manifestata nei settori ceramica ⁽¹¹¹⁾ e lapidei ⁽¹¹²⁾, in cui si è prevista l'implementazione dei protocolli «con altre misure equivalenti o più incisive, eventualmente validate e rese disponibili

⁽¹⁰⁸⁾ Sul punto si veda in particolare la circolare del Ministero della salute n. 14915/2020, cit., in cui viene affermato che «I test sierologici, secondo le indicazioni dell'OMS, non possono sostituire il test diagnostico molecolare su tampone, tuttavia possono fornire dati epidemiologici riguardo la circolazione virale nella popolazione anche lavorativa» affermando altresì che «In ragione di ciò, allo stato, non emergono indicazioni al loro utilizzo per finalità sia diagnostiche che prognostiche nei contesti occupazionali, né tantomeno per determinare l'idoneità del singolo lavoratore».

⁽¹⁰⁹⁾ Si vedano i contributi di E. DAGNINO, *I riflessi della normativa anti-Covid-19 sulla tutela della privacy*, nel volume I, sez. I, di quest'opera, e di V. MARINI, *Misure di contrasto al Covid-19, contrattazione collettiva e tutela della privacy*, in questo volume.

⁽¹¹⁰⁾ Per il quale è stato sottoscritto in data 24 marzo 2020 un *addendum* al protocollo condiviso 14 marzo 2020, in cui viene disciplinata la necessità di «assicurare che tutto il personale esposto che opera nei servizi oggetto del presente protocollo, in via prioritaria venga sottoposto ai test di laboratorio necessari ad evidenziare l'eventuale positività al SARS-CoV-2, anche ai fini della prosecuzione dell'attività lavorativa, prevedendo anche l'eventuale cadenza periodica, secondo criteri stabiliti dal citato CTS e dalle circolari ministeriali».

⁽¹¹¹⁾ *Protocollo Nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese ceramiche di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva* siglato il 10 aprile 2020 da Confindustria Ceramica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

⁽¹¹²⁾ *Protocollo Nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese del settore Lapidario Industria di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva* siglato in data 16 aprile 2020 da Confindustria Marmomacchine, Anepla, Fillea-Cgil, Filca-Cisl E Feneal-Uil.

dalle Istituzioni Sanitarie competenti (ad es. test sierologici), secondo la peculiarità di ciascuna organizzazione». Con lo stesso spirito, sebbene poi delineato in modo meno dettagliato, anche nei settori conciaro ⁽¹¹³⁾ e bancario ⁽¹¹⁴⁾ viene prevista la possibilità, da parte del datore di lavoro, di ricorrere all'utilizzo di screening sierologici nel rispetto delle indicazioni delle autorità pubbliche e, dunque, esclusivamente a fini epidemiologici. Di particolare interesse, complici anche i tempi più maturi, è invece il protocollo siglato per il settore cine-audiovisivo ⁽¹¹⁵⁾ in cui, oltre a prevedere delle procedure di screening tramite l'utilizzo di tamponi in caso di presenza di alcune specifiche condizioni (sintomi riconducibili al Covid-19, riconducibilità al concetto di "contatto stretto", ecc.), con specifico riferimento al personale costituente il cast viene disciplinato che quest'ultimo sarà sottoposto a «test scientifici più affidabili» per accertare le condizioni di salute ed escludere la positività al SARS-CoV-2 immediatamente prima dell'inizio delle riprese; tali test verranno ripetuti con cadenza almeno settimanale, anche in assenza di sintomatologia.

Al livello territoriale, invece, viene perlopiù prevista la possibilità di valutare l'utilizzo di questi strumenti, come nel caso del protocollo integrativo di Bergamo ⁽¹¹⁶⁾. Tuttavia è possibile trovare anche vere e proprie procedure di screening disciplinate *ad hoc*, avvalendosi della collaborazione di strutture pubbliche esterne e supporto medico-scientifico esterno per la somministrazione dei test sierologici: è questo il caso, ad esempio, del protocollo territoriale sottoscritto da Confindustria Romagna ⁽¹¹⁷⁾ con l'assessorato regionale alla Sanità e il supporto scientifico del direttore dell'Unità Operativa di Malattie infettive del Sant'Orsola per la somministrazione dei test sierologici. Nel caso di specie si tratta di una sperimentazione, che ha avuto luogo dapprima in alcune imprese nella provincia di Rimini, grazie alle analisi condotte dal Laboratorio unico dell'Ausl Romagna tramite test sierologici, poi da ripetersi dopo due settimane per avere una fotografia della penetrazione del virus in questa parte di società e negli ambienti di lavoro nonché come funzione di controllo per attuare eventuali ed ulteriori misure di sicurezza. Viene previsto altresì un sistema di "corsie preferenziali" per la valutazione medica di lavoratori che dovessero presentare febbre o altri sintomi riconducibili al Covid-19. In modo meno dettagliato, in quanto il loro utilizzo tra i lavoratori è regolato da un'apposita delibera regionale ⁽¹¹⁸⁾, nel protocollo siglato nel territorio della Regione Marche ⁽¹¹⁹⁾ viene disci-

⁽¹¹³⁾ *Protocollo per l'attuazione delle misure precauzionali e di contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 negli ambienti di lavoro delle imprese del settore conciaro* siglato il 21 aprile 2020 (poi successivamente aggiornato il 1° maggio 2020) da Unic Concerie Italiane, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

⁽¹¹⁴⁾ *Integrazione al Protocollo condiviso del 28 aprile 2020 recante "Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del DPCM 26 aprile 2020"* (verbale di riunione) sottoscritto in data 12 maggio 2020 da Abi, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil e Unisin.

⁽¹¹⁵⁾ Si veda la nota 82.

⁽¹¹⁶⁾ *Protocollo integrativo territoriale* siglato il 20 aprile 2020 da Confindustria BG, Compagnia delle Opere, Confartigianato BG, Confini Apindustria BG, CNA BG, LIA (Liberi Imprenditori Associati), Unione Artigiani BG, Cgil BG, Cisl BG, Uil BG.

⁽¹¹⁷⁾ Comunicato Confindustria Romagna 7 maggio 2020.

⁽¹¹⁸⁾ D.G.R. Marche 3 aprile 2020, n. 414.

⁽¹¹⁹⁾ Protocollo siglato in data 15 maggio da Asur e Anci Marche, Cgil Marche, Cisl Marche, Uil Marche, Confartigianato, CNA, Confapi, Confesercenti, Confcommercio, Clai, Casartigiani, Lega Cooperative, Confcooperative, Agci, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Copagri.

plinato il progetto di mappatura del contagio anche tramite il ricorso ai test sierologici validati.

Nonostante alcuni interventi al livello settoriale e territoriale, il panorama rimane tuttavia ancora molto vasto e variegato sul punto, tanto da rilevare importanti differenze non solo tra una Regione e l'altra ma, talvolta, anche all'interno della stessa Regione. È questo il caso che si è registrato agli albori della c.d. Fase 2 nella Regione Puglia in cui l'ASL di Bari collaborava con la società Siciliani Carni per l'effettuazione di un ulteriore screening, mediante test sierologici, sui soggetti già risultati – in una precedente indagine – negativi al tampone, a fronte della sospensione, da parte dell'ASL di Taranto, dei test sierologici nell'azienda ArcelorMittal (ex Ilva) in quanto ritenuti “non diagnostici” (benché l'azienda avesse precisato lo scopo di tipo epidemiologico al fine di effettuare quella mappatura che sembrava mancare nel territorio) per poi, raggiunto l'accordo con l'Autorità locale, ripristinarli pochi giorni dopo ⁽¹²⁰⁾.

Nonostante la diversificazione che caratterizza il territorio nazionale sull'utilizzo dei test sierologici, come ricordato sopra, una svolta più incisiva si rileva al livello aziendale, in cui quasi un caso su quattro – del campione analizzato ⁽¹²¹⁾, si intende – prevede il ricorso all'utilizzo di test sierologici in ambito lavorativo. A tal proposito, infatti, non sono mancate organizzazioni che, nonostante la discussa validità ed affidabilità sul piano medico-scientifico dei test sierologici hanno previsto il loro utilizzo, specificando l'assenza di evidenze scientifiche al riguardo, come il Politecnico di Torino ⁽¹²²⁾ che ha disposto tra le misure di sicurezza anche la somministrazione di tamponi e test sierologici utilizzati seguendo indicazioni e criteri specifici (es. per lavoratori precedentemente positivi, per chi presenta sintomi e/o chi rientra nei c.d. “contatti stretti”). In caso di positività al test – e nell'attesa che la Regione Piemonte validi definitivamente un test sierologico per la determinazione delle IgM – la procedura prevede l'effettuazione del tampone presso l'ambulatorio di otorinolaringoiatria Humanitas Gradenigo con convocazione personalizzata a cura dell'infermeria del Politecnico. Tuttavia, alcune società come la Nuovo Pignone ⁽¹²³⁾ hanno previsto solo l'eventualità di somministrare i test sierologici e i tamponi, in conformità a quanto disciplinato dalle autorità competenti, per gestire il rientro dalla malattia, dal-

⁽¹²⁰⁾ Il Dipartimento dell'ASL di Taranto sembra essere intervenuto sulla modulistica propedeutica all'acquisizione del consenso informato e sulla procedura di presa in carico degli eventuali soggetti risultati positivi al test sierologico, precisando che occorre comunicare esplicitamente al lavoratore il grado di incertezza del test utilizzato e fornire tutti gli elementi utili a interpretarne correttamente il significato, sia in caso di positività, sia in caso di negatività. La procedura, come definita nell'accordo, prevederà che, in caso di positività al test, il Dipartimento, immediatamente informato, comunicherà all'interessato le misure precauzionali da osservare e disporrà un provvedimento di isolamento domiciliare fiduciario di 14 giorni, revocabile solo in caso di acquisizione di esito negativo a tampone rinofaringeo di controllo per SARS-CoV-2 (che, in tale circostanza, sarà senz'altro effettuato).

⁽¹²¹⁾ L'analisi è stata condotta su un campione di oltre 160 accordi e protocolli siglati al livello aziendale.

⁽¹²²⁾ *Protocollo condiviso “Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del covid 19 nel post lockdown”* sottoscritto in data 30 aprile 2020 dal Politecnico di Torino.

⁽¹²³⁾ Accordo sindacale 18 marzo 2020 e rinnovato il 15 aprile 2020 da Nuovo Pignone International S.r.l., Nuovo Pignone S.r.l., Nuovo Pignone Technologie S.r.l. e Aeroservice Technology Italy S.r.l., Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil.

la quarantena e dei post sintomatici. Questo è il caso anche della società Gucci ⁽¹²⁴⁾ – per la quale viene specificato che «ove consentito da specifiche ordinanze regionali, l'azienda valuterà la possibilità di mettere a disposizione dei dipendenti test sierologici per la ricerca degli anticorpi con laboratori accreditati da effettuarsi prima della ripresa dell'attività lavorativa in sede. Nel caso l'azienda redigerà opportuna procedura sulle modalità di realizzazione di suddetto test e sulle regole di comunicazione dei relativi risultati ai dipendenti» –, Sapio ⁽¹²⁵⁾, EP Produzione ⁽¹²⁶⁾, Bosch Bari ⁽¹²⁷⁾, Acea ⁽¹²⁸⁾, Gruppo FS ⁽¹²⁹⁾ e Leonardo ⁽¹³⁰⁾ che ha espresso la volontà di ricorrere all'utilizzo di test sierologici su base volontaria.

Ancora, altre società, senza disciplinarne dettagliatamente l'utilizzo, prevedono l'utilizzo di tali test sierologici, su base volontaria, pagati dall'azienda, come nel caso del Gruppo AXA ⁽¹³¹⁾, Sio ⁽¹³²⁾, Colosio ⁽¹³³⁾ oppure, come nel caso della società Tivoli ⁽¹³⁴⁾, viene specificato che «l'Azienda assicura la propria disponibilità a garantire spazi, quando necessari, e informazioni ai dipendenti e collaboratori dell'azienda che intendano volontariamente sottoporsi allo screening sierologico, secondo le modalità e con le priorità che saranno definite dalle specifiche ordinanze della regione Toscana, integrando il costo a carico del Servizio Sanitario».

Tuttavia, molte società, invece, regolamentano già all'interno dei protocolli delle vere e proprie procedure dettagliate di somministrazione e utilizzo di test sierologici, adeguate sulla base della propria organizzazione. È il caso, per esempio, della Società Ansaldo Energia che, con il quinto accordo firmato in poco più di due settimane, permette la somministrazione di test sierologici, su base volontaria, ai 280 lavoratori (1/10 del personale) tornati operativi al 21 aprile 2020. In caso di positività al test, contrariamente a quanto previsto dai protocolli nazionali intersettoriali (che vorrebbero l'isolamento del lavoratore presso il proprio domicilio e senza permettere allo stesso di accedere ai locali aziendali) la procedura ivi individuata prevede la necessità di effettuare un tampone al lavoratore all'interno dell'infermeria dell'azienda – in cui hanno dedicato una specifica “area Covid-19” – nonché di recarsi all'ospedale San

⁽¹²⁴⁾ Accordo 18 aprile 2020 tra Guccio Gucci S.p.A., Gucci Logistica S.p.A., RSU, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Confintesa, RLS.

⁽¹²⁵⁾ *Protocollo di sicurezza per la gestione e il contrasto della diffusione del Covid-19* sottoscritto in data 27 aprile 2020 da Sapio e MC e RSU/RLS Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil.

⁽¹²⁶⁾ Accordo 28 aprile 2020 tra EP Produzione, Fiume Santo S.p.A., EP Produzione Centrale Livorno Ferraris S.p.A. e Ergosud S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil.

⁽¹²⁷⁾ Si veda la nota 88.

⁽¹²⁸⁾ Come appreso dalla notizia *Quotidiano on-line del lavoro e delle relazioni industriali*, in *Il Diario del Lavoro*, 18 maggio 2020.

⁽¹²⁹⁾ Verbale di accordo 27 aprile 2020 tra Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, SLM Fast Confsal e Orsa Ferrovie.

⁽¹³⁰⁾ Comunicato sindacale Uilm-Uil Nazionale 9 maggio 2020, *Leonardo. Firmato il Protocollo Covid-19 per la Fase 2 – Garanzia di Sicurezza e Sostegno Sociale per Lavoratori*.

⁽¹³¹⁾ Comunicato coordinamenti RSA Gruppo AXA Italia (First-Cisl, Fisac-Cgil, FNA, SNFIA, Uilca-Uil) 28 maggio 2020.

⁽¹³²⁾ Come appreso dalla notizia del 5 maggio 2020 riportata su *La Provincia di Como*.

⁽¹³³⁾ Come appreso dalla notizia del 5 maggio 2020 riportata su *Il Giornale di Brescia*.

⁽¹³⁴⁾ *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* sottoscritto in data 27 aprile 2020 da Tivoli, Filctem-Cgil, RSU, RLS e MC, RSPP.

Martino di Genova per le analisi. Ancora un'altra procedura innovativa è quella attuata dalla Società Prada ⁽¹³⁵⁾, che prevede un doppio screening diagnostico ai dipendenti, grazie alla collaborazione con l'ospedale fiorentino di Careggi. Il test sierologico sarà sottoposto a tutti coloro che entrano negli stabilimenti e poi, sempre tramite il prelievo del sangue effettuato da un'equipe di infermieri, ripetuto una volta al mese, effettuando immediatamente anche il tampone ai soggetti positivi (e, in caso di ulteriore positività, l'azienda si riserva di estendere il sistema di doppia rilevazione ai familiari dei dipendenti). Sotto questo punto di vista, una procedura simile viene prevista in Ferrari ⁽¹³⁶⁾ che, nel piano aziendale *back on track*, prevede l'utilizzo di test sierologici da effettuare ai dipendenti, alle loro famiglie e ai loro fornitori.

Come richiamato sopra, molte aziende hanno deciso di collaborare con personale medico esperto per attuare progetti di screening sierologici: in questa prospettiva si pone la Colombini Group ⁽¹³⁷⁾, che ricorre alla collaborazione con l'Istituto per la Sicurezza Sociale che, tramite il proprio personale specializzato, sarà presente in azienda per eseguire i test sierologici su tutti i dipendenti, e Tim ⁽¹³⁸⁾ che, in collaborazione con virologi ed esperti, ha avviato una vera e propria ricerca della risposta immunitaria su larga scala tramite indagine conoscitiva (su base volontaria) rivolta al personale escluso dallo *smart working* (circa 11.000 persone) volta a verificare il possibile grado di immunità al Covid-19 tramite risposta anticorpale. A tal proposito, anche Electrolux ⁽¹³⁹⁾ ha previsto una sperimentazione tramite ricorso a test rapidi nella quale viene specificato che la società intende prendere parte ad un progetto di ricerca, coordinato dal Prof. Paolo Gasparini dell'IRCCS di Trieste. Tale sperimentazione (attuata in collaborazione con i medici competenti di ogni stabilimento, i quali saranno adeguatamente formati assieme al personale addetto al prelievo del sangue) prevede, nello specifico, la somministrazione su base volontaria di test rapidi per la ricerca di anticorpi e l'identificazione di RNA virale. L'obiettivo dell'azienda, oltre a consentire l'accesso al luogo di lavoro esclusivamente a persone non affette da Covid-19, è anche quello di alimentare il senso di sicurezza e fiducia che si genera tra la popolazione lavorativa sapendo di trovarsi in un ambiente sicuro, privo di contagi, con l'obiettivo di implementare anche il benessere psico-fisico dei lavoratori (così come richiamato nella definizione di "salute" consegnata dall'OMS e recepita nell'art. 2 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro), nonostante il parere contrario anche al livello internazionale espresso dalle autorità circa la legittimazione di una c.d. "patente di immunità" ⁽¹⁴⁰⁾.

⁽¹³⁵⁾ Comunicato stampa 30 aprile 2020 con cui il Gruppo Prada comunica la ripartenza nel polo produttivo toscano tramite l'applicazione di un severo protocollo di sicurezza per i dipendenti grazie alla collaborazione con l'ospedale Careggi di Firenze.

⁽¹³⁶⁾ Notizia del 10 aprile su *Il Resto del Carlino*.

⁽¹³⁷⁾ Notizia del 5 maggio 2020 su *San Marino Tv*.

⁽¹³⁸⁾ Comunicato Fistel-Cisl 1° giugno 2020 per l'azienda Tim.

⁽¹³⁹⁾ *Linee guida di sicurezza per emergenza Covid-19* siglate il 22 aprile 2020 da Electrolux, SPM Drink System, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, poi da ultimo integrate con l'accordo sottoscritto 19 giugno 2020 in cui viene dettagliato il procedimento nonché i protocolli di somministrazione dei test sierologici e molecolari.

⁽¹⁴⁰⁾ Sul punto, si veda il rapporto della WORLD HEALTH ORGANIZATION, *Immunity passports in the context of COVID-19*, 2020, e la posizione della Commissione europea espressa tramite la comunicazione *Orientamenti riguardanti i test diagnostici in vitro per la Covid-19 e le relative prestazioni*.

Nella stessa prospettiva anche Pirelli ⁽¹⁴¹⁾ che, oltre all’attuazione di misure classiche e alla previsione di una più incisiva formazione per i dipendenti, è intervenuta in modo diretto per garantire il benessere psicofisico e supporto ai dipendenti/genitori tramite l’offerta dei corsi di *mindfulness* anche digitali per il supporto psicofisico dei dipendenti (lezioni di yoga, meditazione e consigli sulla salute da parte dei medici specialisti del Poliambulatorio dell’Headquarters di Bicocca) e attività ludico-educative per i bambini con genitori in *smart working* (tramite attività giornaliere di *edutainment* per assicurare ai bambini opportunità educative e di intrattenimento di qualità consentendo ai genitori di svolgere in maggiore serenità le attività lavorative in *smart working*). Dal 4 maggio l’azienda ha inoltre intrapreso una collaborazione col Dipartimento di Scienze Biomediche e Cliniche del Sacco di Milano con l’obiettivo di verificare, secondo criteri di tipo scientifico, la coerenza delle proprie procedure operative adottate e definire un protocollo sanitario con esami di screening sierologico rivolti, a scopo preventivo, al proprio personale. Analogo discorso vale per l’azienda Brunello Cucinelli ⁽¹⁴²⁾ che ha intrapreso un progetto di screening in collaborazione con l’Università di Perugia e l’USL Umbria 1, prevedendo in una prima fase l’effettuazione dei tamponi e dei test sierologici per tutti i dipendenti (dai quali sono risultati 4 asintomatici, tali fino alla negativizzazione del tampone) e, successivamente, la somministrazione di un tampone e un test ogni 15 giorni al fine di monitorare l’andamento dei contagi e la possibilità di effettuare lo screening sierologico per chiunque provenga da fuori (ottenendo il risultato entro un’ora).

In via sperimentale anche CNH Industrial ⁽¹⁴³⁾ prevede – su base volontaria e previa specifica informativa sindacale – la possibilità per i lavoratori di sottoporsi ai test sierologici rapidi a cura del medico competente. Di particolare interesse risulta essere anche la procedura attuata da Brembo ⁽¹⁴⁴⁾, che ha previsto la dotazione per ciascun lavoratore di un “kit anti-contagio” completo di un tampone di “ingresso” e uno di “uscita” dallo screening, in aggiunta ad almeno un test sierologico.

Anche altre aziende, sulla scorta di quanto già riportato, hanno dichiarato che stanno valutando la possibilità di intraprendere programmi screening tramite il ricorso ai test sierologici ⁽¹⁴⁵⁾, l’introduzione di sistemi di tracciamento del virus tramite la collaborazione con partner scientifici ⁽¹⁴⁶⁾ e Autorità competenti per richiederne l’autorizzazione ⁽¹⁴⁷⁾ o di concerto con la Regione e con le rappresentanze dei lavo-

⁽¹⁴¹⁾ Comunicato aziendale Pirelli 30 aprile 2020.

⁽¹⁴²⁾ Notizia del 1° giugno 2020 sul *Corriere*.

⁽¹⁴³⁾ Accordo siglato 16 aprile 2020 tra CNH Industrial, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Ugl Metalmeccanici, Associazione quadri e capi Fiat rappresentanza.

⁽¹⁴⁴⁾ Notizia del 5 maggio 2020 su *L’eco di Bergamo*.

⁽¹⁴⁵⁾ È il caso di Whirlpool che in data 17 aprile 2020 ha sottoscritto un accordo con Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Ugl Metalmeccanici.

⁽¹⁴⁶⁾ È questo il caso della società Tecnostrutture, in Veneto, che tramite un progetto con il Centro di Medicina, coordinato da Assindustria Venetocentro, prevede l’utilizzo e la somministrazione di tali test.

⁽¹⁴⁷⁾ Sul punto, Mediaset ha comunicato alle sigle sindacali SLC-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil che ne hanno dato notizia in data 24 aprile 2020 di essere in attesa del placet dell’Istituto San Raffaele di Milano (partner scientifico individuato, a cui dovrà comunque seguire una abilitazione dell’Istituto Superiore di Sanità) per utilizzare i test sierologici anche fra i lavoratori del Gruppo Mediaset.

ratori ⁽¹⁴⁸⁾ nonché l'esecuzione di tamponi e test sierologici «qualora disponibili» ⁽¹⁴⁹⁾.

In questa prospettiva, le società Maschio Gaspardo ⁽¹⁵⁰⁾ e Luxottica ⁽¹⁵¹⁾ hanno infatti avviato la somministrazione dei test sierologici nei contesti lavorativi nell'ambito di un progetto pilota attivato dalla Regione Veneto per contenere la diffusione del Coronavirus durante la Fase 2, attraverso la raccolta a campione di informazioni epidemiologiche tra i lavoratori.

Nel contesto lombardo, invece, di particolare interesse risulta essere l'iniziativa di MultiMedica ⁽¹⁵²⁾, che – dopo aver sperimentato la procedura sui propri dipendenti – ha iniziato a cercare aziende per fornire gratuitamente i test sierologici al fine di tracciare il virus nella popolazione lavorativa. Si tratta di un programma inserito nella ricerca *Mustang Occupation* in collaborazione con l'Università degli Studi di Milano Bicocca – che offre un progetto di screening anche ai propri dipendenti – e definita come «La prima indagine che si occuperà di valutare la prevalenza di anticorpi contro Sars-CoV-2 in una popolazione di lavoratori». La procedura prevede la possibilità per il personale sanitario di recarsi in azienda per effettuare il prelievo del sangue ai dipendenti e rilevare la presenza degli anticorpi IgM e IgG contro il virus, permettendo di capire chi ha già contratto l'infezione. In caso di risultati positivi ai test sierologici, sarà la stessa MultiMedica (che conserverà i campioni ematici per effettuare studi sul Covid-19) a farsi carico della assistenza necessaria successiva, sottoponendo i positivi al tampone e monitorandoli per un certo periodo di tempo.

Nella predisposizione di tali misure e nell'attuazione di progetti di screening, sotto un profilo prettamente giuslavoristico, merita però sottolineare la necessità di porre l'attenzione su almeno due ricadute pratiche, come richiamato inizialmente. Da un lato, il potenziale contrasto che emerge con l'art. 5 Stat. lav. – e, dunque, il divieto per il datore di lavoro di effettuare indagini sullo stato di salute dei lavoratori che, come già rilevato da autorevole dottrina ⁽¹⁵³⁾, potrebbe forse essere derogato con efficacia temporanea limitata all'emergenza – in caso di somministrazione di test sierologici direttamente da parte del datore di lavoro (anche per il tramite del medico competente), salvo che ciò non possa considerarsi un ulteriore accertamento supplemento alla ordinaria sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008 e che, dunque, non sia necessariamente richiesto il ricorso a strutture pubbliche e personale medico esterno per intraprendere programmi di screening da inserire nei protocolli di sicurezza. Dall'altro lato, in ogni caso, l'inevitabile condizione di dover porre

⁽¹⁴⁸⁾ È il caso della società Alcantara Umbria che dal 21 aprile 2020 ha previsto che periodicamente tutti i lavoratori vengano sottoposti ai test rapidi, per individuare se il soggetto sia contagiato, o se anche solo possa essere un asintomatico in grado di contagiare.

⁽¹⁴⁹⁾ Verbale di accordo 15 aprile 2020 tra Tirreno Power e Filctem-Cgil, Flai-Cisl, Uiltec-Uil.

⁽¹⁵⁰⁾ Notizia del 5 maggio 2020 su *Il Gazzettino.it*.

⁽¹⁵¹⁾ Dal comunicato 21 maggio 2020 si evince che l'azienda ha predisposto anche un sistema di sorveglianza attiva tramite l'utilizzo e la somministrazione di tamponi per la popolazione aziendale (e, se opportuno, per familiari e determinate comunità) – progetto in collaborazione con il Dipartimento di Medicina molecolare dell'Università di Padova e del Laboratorio di Microbiologia e virologia dell'Università/Azienda Ospedale di Padova diretti dal Prof. Andrea Crisanti.

⁽¹⁵²⁾ Notizia del 6 maggio 2020 su *MilanoToday*.

⁽¹⁵³⁾ Per un approfondimento sul punto, si veda M.T. CARINCI, [Back to work al tempo del Coronavirus e obbligo di sicurezza del datore di lavoro. I test sierologici rapidi](#), Working Paper ADAPT, 2020, n. 3.

attenzione sui chiarimenti forniti dal Garante per la Privacy ⁽¹⁵⁴⁾ che ricorda il ruolo primario, anche sull'utilizzo e la somministrazione dei test sierologici, del medico competente e della sorveglianza sanitaria, in quanto «il datore di lavoro può richiedere ai propri dipendenti di effettuare test sierologici solo se disposto dal medico competente o da altro professionista sanitario in base alle norme relative all'emergenza epidemiologica» ⁽¹⁵⁵⁾.

6. La sorveglianza sanitaria e il ruolo del medico competente

Sebbene trascurata a livello istituzionale ⁽¹⁵⁶⁾, quella del medico competente si è subito rivelata una figura strategica non solo in termini di progettazione, adozione e attuazione delle misure di contenimento e contrasto alla diffusione del Covid-19 ma anche per quel raccordo sempre più necessario tra sicurezza sul lavoro e salute pubblica ⁽¹⁵⁷⁾. Tuttavia merita subito precisare che anche l'istituto della sorveglianza sanitaria nonché la figura del medico competente, le sue funzioni e le sue attività, in linea con gli altri temi indagati in questa sede, dovranno essere correttamente e concretamente declinati all'interno delle singole realtà produttive tramite protocolli di sicurezza *ad hoc*.

Al livello nazionale, il ruolo complesso del medico competente emerge in particolare modo nel punto 12 del Protocollo condiviso del 14 marzo 2020 – poi integrato il 24 aprile – in cui viene sottolineata la necessità di garantire e rafforzare il sistema di sorveglianza sanitaria – là dove già previsto – al fine di intercettare eventuali contagi ⁽¹⁵⁸⁾ e rafforzare il sistema di informazione (e formazione) verso i lavoratori, con l'obiettivo di renderli consapevoli del rischio da Covid-19 e delle misure, anche igieniche, da attuare negli ambienti di lavoro. Stando alla lettera del Protocollo sembrano pertanto da privilegiare le visite preventive, su richiesta e da rientro da malattia, procrastinando invece – come sostenuto dalla comunità medico-scientifica – la visita medica periodica in quanto rappresenterebbe «un rischio di contagio reciproco, anche per l'accertata e non indifferente prevalenza di positivi asintomatici» ⁽¹⁵⁹⁾.

⁽¹⁵⁴⁾ Per un approfondimento si veda il contributo di V. MARINI, *op. cit.*

⁽¹⁵⁵⁾ Per un approfondimento sul punto si vedano i chiarimenti del Garante privacy pubblicati in data 14 maggio 2020: *Covid-19, test sierologici sul posto di lavoro: i chiarimenti del Garante privacy. Il datore di lavoro non può effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti.*

⁽¹⁵⁶⁾ Per un approfondimento sul punto, si veda la nota SIML 19 aprile 2020 avente ad oggetto *Epidemia Covid-19 – ruolo del Medico competente: richiesta chiarimenti e inserimento di un Medico del Lavoro, scelto tra le società rappresentative (ANMA, SIML, COSIPS), nella Task force FASE 2*, in cui viene lamentata la mancanza di un medico competente nella task force istituita per la fase 2.

⁽¹⁵⁷⁾ Per un approfondimento sul punto, si rimanda al rapporto curato da Bensadon e Barbezieux per il Ministro del lavoro francese, *Articulation entre santé au travail et santé publique: une illustration au travers des maladies cardiovasculaires*, 2014. Si veda anche la ricca letteratura raccolta in CENTRE DE DOCUMENTATION DE L'IRDES, *Santé et travail – Bibliographie thématique*, 2018.

⁽¹⁵⁸⁾ A tal proposito, si veda ancora la nota SIML 19 aprile 2020, cit., in cui viene sottolineata che anche i medici competenti devono essere messi nelle condizioni di effettuare la propria attività lavorativa in sicurezza ed essere dotati di idonei DPI adeguando altresì gli ambienti in cui effettuare le visite.

⁽¹⁵⁹⁾ *Ibidem.*

In questa prospettiva, ad esempio, si è mossa la società Edison ⁽¹⁶⁰⁾ che ha stabilito il differimento delle visite mediche periodiche per un tempo strettamente limitato al persistere delle misure restrittive. Nel protocollo si legge però che saranno comunque garantite le attività di sorveglianza sanitaria necessarie ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione nei casi non prorogabili (pre-assuntive, a richiesta del lavoratore e per rientro dopo assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi) e quelle associate alla natura di eventuali nuovi rischi per i lavoratori che svolgono la loro prestazione lavorativa anche durante l'emergenza nei luoghi di lavoro aziendali e/o presso terzi. Una particolare procedura è stata prevista anche da Nuovo Pignone ⁽¹⁶¹⁾ in cui si afferma che la sorveglianza sanitaria viene effettuata esclusivamente al personale operante nello stabilimento e attraverso intervista telefonica al fine di aggiornare l'anamnesi patologica intercorsa. A questa seguirà la valutazione di un eventuale approfondimento e il rilascio dell'idoneità con periodicità ravvicinata (da 3 a 6 mesi) per eseguire solo in un secondo momento gli accertamenti (visite specialistiche o esami che esporrebbero il lavoratore ad un elevato rischio di contagio).

Nella direzione di rafforzare il ruolo del medico competente, come si evince anche da alcuni documenti istituzionali ⁽¹⁶²⁾, il protocollo condiviso dal Governo e dalle Parti sociali del 14 marzo 2020 (poi integrato il 24 aprile scorso) prevede, tra le funzioni di tale figura, quella di collaborare con datore di lavoro, RSPP e RLS/RLST per la individuazione ed esecuzione di procedure specifiche dirette a garantire l'azione preventiva adeguata per la particolarità del lavoro e la peculiarità della singola organizzazione ⁽¹⁶³⁾. A tal proposito merita segnalare due settori che hanno sottolineato ed enfatizzato tale indispensabile collaborazione: quello dei metalmeccanici ⁽¹⁶⁴⁾ e quello bancario ⁽¹⁶⁵⁾. Tuttavia, in modo ancora più specifico, nel settore delle attività sportive affiliate ad OPES ⁽¹⁶⁶⁾ viene richiamata, ricordando la definizione di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 2, comma 1, lett. *m*, del d.lgs. n. 81/2008, l'opportunità che «il medico competente, ove nominato – il quale ha tra i suoi obblighi quello di collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e

⁽¹⁶⁰⁾ Verbale di accordo 2 aprile 2020 tra Edison S.p.A. e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

⁽¹⁶¹⁾ Verbale di accordo 15 aprile 2020 tra Nuovo Pignone International S.r.l., Nuovo Pignone S.r.l., Nuovo Pignone Technologie S.r.l. e Aeroservice Technology Italy S.r.l, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil.

⁽¹⁶²⁾ *Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*, cit.

⁽¹⁶³⁾ Come ricordato nella circolare del Ministero della salute n. 14915/2020, cit., per quanto riguarda i lavoratori che eseguono la propria attività lavorativa da remoto «è opportuno che il medico competente collabori con il datore di lavoro nell'individuazione di strumenti e contenuti informativi/formativi per i lavoratori, anche nell'ottica di contribuire ad evitare l'isolamento sociale a garanzia di un complessivo benessere psico-fisico».

⁽¹⁶⁴⁾ *Avviso comune per fronteggiare l'emergenza determinata da Covid-19* sottoscritto in data 5 marzo 2020 da Federmeccanica, Assistal, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil.

⁽¹⁶⁵⁾ *Protocollo condiviso. Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del DPCM 26 aprile 2020* sottoscritto in data 28 aprile 2020 da Abi, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub.

⁽¹⁶⁶⁾ *Covid-19. Protocollo di sicurezza per le organizzazioni sportive affiliate ad OPES* predisposto nel mese di maggio da OPES (Organizzazione per l'educazione allo sport).

protezione alla valutazione dei rischi, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori (art. 25 D.lgs. n. 81/2008) – supporti il datore di lavoro/gestore del sito sportivo/rappresentante dell'organizzazione sportiva nella attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste dalle presenti Linee Guida e dai Protocolli applicativi di riferimento».

Oltre al suo coinvolgimento nell'ambito della corretta informazione e formazione dei lavoratori sulle misure igieniche e sulle norme comportamentali nonché sulla scelta e utilizzo dei DPI, il medico competente deve essere interessato nella eventuale implementazione delle procedure di emergenza sanitaria, nella gestione dei casi SARS-CoV-2 positivi, nella sanificazione degli ambienti, nella gestione dei contatti di casi SARS-CoV-2 positivi e nel processo di riammissione a lavoro di un soggetto precedentemente posto in quarantena. Come anticipato nei paragrafi che precedono, in considerazione del suo ruolo nell'ambito della valutazione dei rischi e nella sorveglianza sanitaria, il medico competente può altresì suggerire al datore di lavoro l'adozione di eventuali ed ulteriori mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori. Ancora, una delle funzioni strategiche attribuite in questo periodo emergenziale al medico competente riguarda, senza non poche criticità sollevate dagli addetti ai lavori ⁽¹⁶⁷⁾, la gestione dei c.d. soggetti fragili sui quali è necessario porre particolare attenzione anche nel rispetto dei profili di privacy e inerenti al trattamento dei dati del lavoratore ⁽¹⁶⁸⁾. In questa prospettiva di particolare importanza sarà dunque la collaborazione del singolo lavoratore che, consapevole del proprio stato di salute attuale e pregresso, dovrà informare il medico competente per metterlo a conoscenza delle ragioni che potrebbero determinare una sua potenziale maggiore esposizione al rischio da Covid-19 (ragioni delle quali, invece, ai sensi dell'art. 25 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza non dovrebbe essere informato il datore di lavoro). Un ruolo attivo dei lavoratori in questi termini è previsto anche nelle Linee guida predisposte dalla società Foppa Pedretti ⁽¹⁶⁹⁾ in cui viene specificato che «ove questi siano a conoscenza di trovarsi in una delle situazioni di particolare fragilità della suddetta lista, debbano farsi parte attiva nel segnalare tale stato al MC (Medico Competente). Il MC, ove sia già in possesso di tutte le informazioni sufficienti e vagliati i profili inerenti il rischio specifico, esprime il suo parere al DdL in merito allo stato di ipersuscettibilità. In mancanza di informazioni necessarie rimanda al lavoratore le sue richieste di specifiche documentazioni. In caso di mancata risposta al DdL o al lavoratore sono da intendere come assenti condizioni di ipersuscettibilità».

A livello aziendale, ponendo particolare enfasi su tale incarico, è stata spesso sottolineata la necessità di coinvolgere il medico competente in tutti i siti produttivi al fine di garantire a tutto il personale la possibilità di poter discutere o chiarire gli aspetti pratici e/o eventuali rischi al rientro al lavoro, in particolar modo per i c.d. soggetti fragili ⁽¹⁷⁰⁾, tema sentito e richiamato in molte realtà produttive, tra cui, a mero titolo

⁽¹⁶⁷⁾ Ancora la nota SIML 19 aprile 2020, cit.

⁽¹⁶⁸⁾ Si veda E. DAGNINO, *op. cit.*

⁽¹⁶⁹⁾ Accordo 28 aprile 2020 tra Foppa Pedretti Technology S.r.l. e Filca-Cisl e Fillea-Cgil.

⁽¹⁷⁰⁾ *Protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione Covid-19* sottoscritto il 14 aprile 2020 da Ferretti S.p.A., OO.SS., RLS e RSU.

esemplificativo, Sogin ⁽¹⁷¹⁾, Alstom ⁽¹⁷²⁾, Fincantieri ⁽¹⁷³⁾. Tuttavia non sono mancati protocolli in cui il tema dei soggetti fragili è stato disciplinato in modo più dettagliato. In questa prospettiva si pone infatti il protocollo predisposto da Piaggio ⁽¹⁷⁴⁾ in cui, ponendo particolare attenzione ai dipendenti con fragilità specifiche e al ruolo connesso del medico competente, viene specificato che il loro progressivo ritorno al lavoro, è definito sulla base delle certificazioni mediche fornite dai lavoratori interessati. Ancora, il Politecnico di Torino, dopo aver elencato tutte le patologie e le condizioni per qualificare ed identificare un soggetto come fragile, specifica che sono gli stessi soggetti interessati dalla fragilità a dover richiedere al medico competente misure di sorveglianza sanitaria, in quanto la mancanza dell'esercizio di tale facoltà da parte del lavoratore «equivale ad autocertificazione di assenza di condizioni di fragilità» ⁽¹⁷⁵⁾.

In ogni caso il medico competente dovrà essere coinvolto dall'azienda anche per supportare il rientro al lavoro di lavoratori precedentemente contagiati da SARS-CoV-2 (per i quali, però, è necessario un certificato di “negativizzazione” da parte delle autorità competenti, il Dipartimento di prevenzione territoriale di competenza) effettuando la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. *e-ter*, del d.lgs. n. 81/2008, anche per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia. La sorveglianza sanitaria e, dunque, il ruolo del medico competente prendono forma altresì nelle ipotesi di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura (37,5°) e di ricostruzione dei c.d. “contatti stretti”, cioè con soggetti risultati positivi al SARS-CoV-2.

Ancora, in alcuni protocolli viene specificato il coinvolgimento del medico competente nella gestione dell'accesso in azienda dei dipendenti tramite il controllo della temperatura e l'indicazione all'azienda dell'eventuale ritiro del badge nonché (attivando altresì i contatti con il medico di famiglia per avere aggiornamenti circa lo stato di salute del dipendente) ⁽¹⁷⁶⁾, nel servizio medico e psicologico per tutto il periodo dell'emergenza ⁽¹⁷⁷⁾ nonché nella definizione delle linee guida dei protocolli, siglati sia al livello territoriale che aziendale: è questo il caso del territorio bergamasco

⁽¹⁷¹⁾ Verbale di accordo 20 aprile 2020 tra Sogin S.p.A., Nucleco S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil.

⁽¹⁷²⁾ *Protocollo misure sicurezza Covid-19 Alstom Italia* sottoscritto in data 22 aprile 2020 da Alstom, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic, Anqui.

⁽¹⁷³⁾ Comunicato stampa Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil per Fincantieri 27 maggio 2020.

⁽¹⁷⁴⁾ *Protocollo per la ripresa delle attività. Linee Guida* sottoscritto il 17 aprile 2020 da Piaggio & C. S.p.A.

⁽¹⁷⁵⁾ *Protocollo condiviso. Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 nel post lockdown* sottoscritto in data 30 aprile 2020 dal Politecnico di Torino e le OO.SS.

⁽¹⁷⁶⁾ *Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* sottoscritto in data 9 aprile 2020 da Isotta Fraschini Motori S.p.A., SIC-RSP, MC, PER, RLS, DOP.

⁽¹⁷⁷⁾ Verbale di accordo sottoscritto il 2 aprile da Terna S.p.A. e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

(¹⁷⁸) e della società Ferretti Group (¹⁷⁹). A tal proposito merita segnalare infine che non sono mancati accordi e protocolli siglati anche dal medico competente, come nei casi di Pelletterie Bianchi e Nardi (¹⁸⁰), Celine Production (¹⁸¹), Pelletterie Happening (¹⁸²), The Bridge (¹⁸³), Sapio (¹⁸⁴), Pelletterie Giancarlo (¹⁸⁵), Tivoli (¹⁸⁶), Carrefour (¹⁸⁷), Gruppo Mauro Saviola (¹⁸⁸), Isotta Fraschini Motori (¹⁸⁹), Paultex (¹⁹⁰), Cisalfa Sport (¹⁹¹).

7. Considerazioni conclusive

Senza alcun intento di esaustività, dalla analisi condotta emerge chiaramente come il diritto delle relazioni industriali sia stato ampiamente in grado di affrontare e gestire problematiche che hanno diviso la dottrina attraverso soluzioni condivise che possono contribuire all'obiettivo di una maggiore certezza del diritto solo se la magistratura saprà fare ad esso ampio rinvio. In questa prospettiva, dunque, in cui sembra uscirne valorizzato il ruolo delle relazioni sindacali anche su una materia come quella della salute e sicurezza generalmente affidata alla – quasi esclusiva – gestione dell'azienda, è necessario ricordare che, analogamente a quanto avviene con riferimento ai modelli organizzativi di cui al d.lgs. n. 231/2001, ciò che conta è la concreta implementazione ed efficace attuazione dei protocolli di sicurezza nella quotidiana attività dell'impresa, il cui apprezzamento, in caso di contenzioso, resta comunque affidato alla libera e successiva valutazione del giudice che, almeno nelle prime pro-

(¹⁷⁸) *Protocollo integrativo territoriale Bergamo* sottoscritto il 20 aprile 2020 da Confindustria BG, Compagnia delle Opere, Confartigianato BG, Confini Apindustria BG, CNA BG, LIA (Liberi Imprenditori Associati), Unione Artigiani BG, Cgil BG, Cisl BG, Uil BG.

(¹⁷⁹) Si veda la nota 169.

(¹⁸⁰) *Protocollo di contenimento e contrasto Covid-19* sottoscritto in data 5 maggio 2020 da Pelletterie Bianchi e Nardi, RSSP, MC, Preposto RSU, RLS.

(¹⁸¹) *Protocollo aziendale anti-contagio per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19* sottoscritto in data 5 maggio 2020 da Celine Production, RSPP, MC, RLS.

(¹⁸²) *Protocollo di sicurezza aziendale anticontagio Covid-19* sottoscritto nel mese di maggio 2020 da Pelletterie Happening e MC, RSPP, RLS, RSU, Filctem-Cgil.

(¹⁸³) *Accordo* sottoscritto 29 aprile 2020 tra The Bridge, RSPP, MC e RLS, RSU, Filctem-Cgil.

(¹⁸⁴) Si veda la nota 121.

(¹⁸⁵) *Protocollo aziendale anti-contagio Covid-19* sottoscritto in data 27 aprile 2020 da Pelletterie Giancarlo, RSPP, MC e RSU, RLS, Filctem-Cgil.

(¹⁸⁶) Si veda la nota 130.

(¹⁸⁷) *Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* sottoscritto in data 25 marzo 2020 da Datori di lavoro delle singole aziende Carrefour, RLS, MC.

(¹⁸⁸) *Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* sottoscritto in data 15 marzo 2020 dal Datore di lavoro del Gruppo Mauro Saviola, RSPP, MC, RLS.

(¹⁸⁹) Si veda la nota 172.

(¹⁹⁰) *Protocollo condiviso di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro* sottoscritto in data 8 aprile 2020 dal Datore di lavoro della Società Paultex, RLS, RSSP, MC.

(¹⁹¹) *Misure di prevenzione e protezione per il controllo del rischio da Sars-CoV-2 (Corona Virus) Circ. 22.02.2020-DPCM 11/03/2020* sottoscritte in data 19 maggio 2020 dal Datore di lavoro di Cisalfa Sport, RSPP, RLS, MC.

nunche ⁽¹⁹²⁾, sembra riconoscere non solo il carattere vincolante dei protocolli di sicurezza ma altresì il ruolo preliminare delle rappresentanze sindacali che devono essere coinvolte nella verifica e attuazione delle misure di sicurezza, onde evitare una condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 Stat. lav. per violazione dei protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro.

8. Elenco dei protocolli condivisi (intersettoriali, settoriali, territoriali) e degli accordi/protocolli aziendali raccolti e analizzati

8.1. Accordi e protocolli di livello nazionale intersettoriale

- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, siglato il 14 marzo 2020 da Governo e parti sociali
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, aggiornato al 24 aprile 2020 da Governo e parti sociali
- Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", sottoscritto il 3 aprile 2020 dal Ministero della pubblica amministrazione, Cgil, Cisl, Uil
- Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", sottoscritto l'8 aprile 2020 dal Ministero della pubblica amministrazione, CSE, Cida, Cosmed, Codirp

Livello nazionale/ settoriale

- Accordo quadro sull'emergenza Covid-19 per cinema (settore Spettacolo, informazione, telecomunicazione), sottoscritto il 27 febbraio 2020 da Anec (Associazione nazionale esercenti cinema), Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil
- Avviso comune in relazione alle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, sottoscritto il 2 marzo 2020 da Federchimica Confindustria, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Avviso comune per fronteggiare l'emergenza determinata da Covid-19 sottoscritto il 5 marzo 2020 da Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil
- Verbale riunione (settore Scuola privata), sottoscritto il 9 marzo 2020 da Aninsei Confindustria, FLC-Cgil, Cisl-Scuola, Uil-Scuola, Rua, Snals-Confsal
- Accordo quadro sull'emergenza Covid-19 per cinema (settore Spettacolo, informazione, telecomunicazione), sottoscritto il 10 marzo 2020 da Anec (Associazione nazionale esercenti cinema), Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil
- Avviso comune sugli strumenti per la gestione della crisi derivante dalla diffusione del Covid-19, sottoscritto l'11 marzo 2020 da Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

⁽¹⁹²⁾ Trib. Treviso 2 luglio 2020, n. 2571.

- Secondo avviso comune relativo al D.P.C.M. 11 marzo 2020 e alle ulteriori misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, sottoscritto il 12 marzo 2020 da Federchimica Confindustria, Farmindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Avviso comune per la gestione dell'emergenza Covid-19 e l'adozione di protocolli anti contagio, sottoscritto il 13 marzo 2020 da Confindustria Energia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo di sicurezza anti contagi Covid-19, sottoscritto il 13 marzo 2020 da Conflavoro PMI, Fesica, Confsal
- Avviso congiunto relativo all'attuazione delle misure urgenti di contenimento dal contagio di Covid-19 (D.P.C.M. 11 marzo 2020) per il settore Vetro, sottoscritto il 14 marzo 2020 da Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo condiviso, *Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore bancario*, sottoscritto il 16 marzo 2020 da Abi, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub
- Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nei cantieri edili, sottoscritto il 19 marzo 2020 dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Anas S.p.A., RFI, Ance, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil
- Protocollo d'intesa, *Misure preventive anti-contagio COVID-19 – Indicazioni per la tutela della salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro*, sottoscritto il 19 marzo 2020 da Utilitalia, Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Agci, Confcooperative Lavoro e Servizi, Fise Assoambiente, FP-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel
- Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore Trasporto e logistica, sottoscritto il 20 marzo 2020 dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Confindustria, Confetra, Confcooperative, Confrasperto, Confartigianato, Assoport, Assaeroporti, CNA-Fita, Aicai, Anita, Asstra, Anav, Agens, Confitarma, Assarmatori, Legacoop Produzione Servizi, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti
- Dichiarazione congiunta nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale (art. 7 CCNL), *Gestione emergenza sanitaria Covid-19*, sottoscritta il 20 marzo 2020 da Unic Concerie Italiane, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del settore Edile, *Linee Guida per il settore edile*, sottoscritto il 24 marzo 2020 da Ance, Aci-PL, Anaepa Confartigianato, CNA Costruzioni, Fiae Casartigiani, Clai Dipartimento Edilizia, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil
- Protocollo condiviso sulle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto in data 24 marzo 2020 da Ania, First-Cisl, Fisac-Cgil, FNA, Snfia, Uilca-Uil
- Protocollo condiviso, *Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nella Categoria del Credito Cooperativo*, sottoscritto il 24 marzo 2020 da Federcasse, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sintra Ugl Credito, Uilca-Uil
- 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, sottoscritto il 24 marzo 2020 (*addendum* al protocollo intersettoriale 14 marzo 2020)

- Accordo quadro 25 marzo 2020 sottoscritto da Uneba, FP-Cgil, FP-Cisl, FPL-Uil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Accordo quadro per l'applicazione del *Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid-19 negli ambienti di lavoro 14 marzo 2020*, sottoscritto il 26 marzo 2020 da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Avviso comune per la gestione dell'emergenza Covid-19 e per l'adozione di misure preventive anti-contagio, sottoscritto il 27 marzo 2020 da Utilitalia, Anigas, Anfida, Assogas, Igas, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo quadro per l'applicazione del *Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid-19 negli ambienti di lavoro 14 marzo 2020*, sottoscritto il 6 aprile 2020 da Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Protocollo nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese ceramiche di misure preventive anti contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva, sottoscritto il 10 aprile 2020 da Confindustria Ceramica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo condiviso del settore Moda, *Regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19 nelle imprese del settore moda*, sottoscritto il 15 aprile 2020 da Confindustria Moda, Assocalzaturifici, Assopellettieri, Sistema Moda Italia, Unic, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil
- Verbale di accordo (settore bancario) 16 aprile 2020 sottoscritto da Abi, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Ulca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub
- Protocollo nazionale per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese del settore Lapideo Industria di misure preventive anti contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva, sottoscritto il 16 aprile 2020 da Confindustria Marmomacchine, Anepla, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil
- Protocollo per l'attuazione delle misure precauzionali e di contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 negli ambienti di lavoro delle imprese nel settore conciaro, sottoscritto il 21 aprile 2020 da Unic Concerie Italiane, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nel settore del trasporto passeggeri – Fase 2 – maggio 2020*, bozza di lavoro del 22 aprile 2020 predisposta dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
- Accordo nazionale di programma per l'adozione – nei luoghi di lavoro delle imprese del vetro – di misure preventive anti contagio, al fine di garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva, sottoscritto il 23 aprile 2020 da Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec
- Protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori della c.d. sanità universitaria in ordine all'emergenza sanitaria da “Covid-19”, sottoscritto il 23 aprile 2020 dal Ministero dell'università e della ricerca, Ministero della salute, Cgil, Cisl, Uil, FLC-Cgil, Cisl Università, Uil Scuola Rua
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Ministero del lavoro e delle

politiche sociali, Anci, Upi, Anas S.p.A., RFI, Ance, Alleanza delle cooperative, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

- Linee guida di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 atte a consentire la progressiva ripresa delle attività negli ambienti di lavoro che applicano il CCNL Industria del cemento, calce gesso e malte 29 maggio 2019, predisposte il 24 aprile 2020 da Aitec (Associazione italiana tecnico-economica cemento)
- Misure per gestire l'emergenza Covid-19 negli stabilimenti (imprese del cemento) e tornare così a produrre in sicurezza, sottoscritte il 24 aprile 2020 da Federbeton, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil
- Linee guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del Covid-19, sottoscritte il 27 aprile 2020 dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
- Protocollo nazionale *Accoglienza Sicura – Prevenire la diffusione del virus SARS-CoV-2 nelle strutture turistico ricettive*, sottoscritto il 27 aprile 2020 da Associazione italiana Confindustria Alberghi, Federalberghi, Assohotel
- Accordo federale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nelle aziende metalmeccaniche e cooperative, sottoscritto il 27 aprile 2020 da Anpiti, Cidec, Confimprenditori, Unica, Aifes, Alim, Anap, Cepi (Federodontotecnica), Cisl Metalmeccanici, Cisl Terziario e Ciu
- Accordo interfederale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nelle aziende: commerciali, del terziario avanzato, studi professionali e agenzie di assicurazione, servizi ausiliari, del turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi, sale bingo e gaming hall, terzo settore, enti senza scopo di lucro e sport, della vigilanza privata, investigazioni e servizi fiduciari, delle società ed enti di formazione e delle università telematiche, sottoscritto il 27 aprile 2020 da Anpiti, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario, Ciu e Confedir (commercio), Anpiti, Cepi, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario e Ciu (terziario avanzato), Anpiti, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario (studi professionali e agenzie di assicurazione), Anpiti, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario (servizi ausiliari), Anpiti, Cidec, Confimprenditori, Unica con Cisl Terziario (turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi), Ascob, Anib, Anpiti con Cisl Terziario e Ciu (sale bingo e gaming hall), Fenalc, Opes, Anpiti, Cidec, Unica, Cepi, Confimprenditori con Cisl Terziario, Ciu e Confedir (terzo settore, enti senza scopo di lucro e sport), Anpiti, Cidec, Unica con Cisl Sinalv e Cisl Terziario (vigilanza privata, investigatori e servizi fiduciari), Aifes, Anpiti, Cidec con Cisl Terziario (società ed enti di formazione), Unipegaso-Mercatorum, Anpiti con Cisl Terziario (università telematiche)
- Protocollo condiviso, *Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del DPCM 26 aprile 2020*, sottoscritto il 28 aprile 2020 da Abi, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin Falcri-Silcea-Sinfub

- Documento condiviso (settore Università), *DPCM 26 aprile 2020 – Emergenza Epidemiologica da Covid-2019 – Fase 2*, sottoscritto il 28 aprile 2020 da FLC-Cgil, FSUR-Cisl-Settore Università, Uil Scuola Rua, Snals, FGU-Gilda
- Protocollo per l'attuazione delle misure precauzionali e di contrasto alla diffusione del contagio da Covid-19 negli ambienti di lavoro delle imprese nel settore conciario, sottoscritto il 1° maggio 2020 da UNIC Concerie Italiane, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo condiviso del settore Moda, *Regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19 nelle imprese del settore moda*, sottoscritto il 2 maggio 2020 da Confindustria Moda, Assocalzaturifici, Assopellettieri, Sistema Moda Italia, Unic, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil
- Protocollo condiviso del credito cooperativo in tema di misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 nella categoria del credito cooperativo ai sensi del D.C.P.M. 26 aprile 2020, sottoscritto il 7 maggio 2020 da Federcasse, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sintra Ugl Credito, Uilca-Uil
- Protocollo di sicurezza per le organizzazioni sportive affiliate ad Opes, sottoscritto a maggio 2020 da Opes (Organizzazione per l'educazione allo sport)
- Comunicato sindacale SARS-CoV-2, *Aggiornamento degli indirizzi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, sottoscritto il 5 maggio 2020 da Fiom-Cgil
- Verbale di riunione, integrazione al protocollo condiviso 28 aprile 2020 recante *Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del DPCM 26 aprile 2020*, sottoscritto il 12 maggio 2020 da Abi, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin
- Protocollo condiviso, *Regolamentazione delle misure di contrasto e contenimento del contagio Covid-19 nelle imprese dei settori penne e articoli affini e spazzole e pennelli*, sottoscritto il 13 maggio 2020 da Assospazzole-Pennelli, Assoscrittura, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil
- Protocollo quadro di intesa, *Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19, Gaming Hall Bingo*, sottoscritto il 14 maggio 2020 da Fipe-Confcommercio con le società Gruppo Milleuno, Operbingo Italia, HBG Entertainment, Bingo Baldo, Novomatic, Cirsa Retail, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Avviso comune per l'accordo quadro per la costituzione dei Comitati territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid19 negli ambienti di lavoro delle aziende del settore Terziario, distribuzione e servizi, sottoscritto il 18 maggio 2020 da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Protocollo d'intesa, *Linee operative per garantire il regolare svolgimento degli Esami conclusivi di Stato 2019/2020*, sottoscritto il 19 maggio 2020 dal MIUR e le OO.SS.
- Linee guida per la applicazione del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, con specifico riferimento alle lavanderie industriali operanti nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione, sottoscritte il 20 maggio 2020 da Assosistema, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil
- Avviso comune 22 maggio 2020 sottoscritto da Unionmeccanica Confapi, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil

- Protocollo applicativo di sicurezza, *Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Sars Cov-2 (Proposte elaborate dal gruppo di lavoro tecnico scientifico della Federazione Italiana Danza Sportiva in applicazione al DPCM del 17.05.2020 art. 1 lettera f) e delle Linee guida per l'attività sportiva di base e motoria in genere dell'Ufficio per lo Sport)*, sottoscritto il 24 maggio 2020 da Fids (Federazione italiana danza sportiva)
- Protocollo per la tutela dei lavoratori del settore cine-audiovisivo, sottoscritto il 27 maggio 2020 da Anica, Apa, Ape, CNA Cinema e Audiovisivo, Confartigianato Cineaudiovisivo, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil
- Verbale di riunione accordo quadro settore Vigilanza privata e servizi fiduciari, sottoscritto il 28 maggio 2020 da Assiv, Univ, Anivp, Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative, Agci, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Protocollo condiviso per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti e nei luoghi di lavoro e dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero, sottoscritto l'8 giugno 2020 da Federculture, FP-Cgil, FP-Cisl, FPL-Uil, PA-Uil
- *Accordo Emergenza sanitaria nazionale Covid 19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità*, sottoscritto il 9 giugno 2020 da Federcasse, Fabi First-Cisl, Fisac-Cisl, Sincra-Ugl, Uilca
- Accordo sull'intervento straordinario bilateralità turismo, sottoscritto il 9 giugno 2020 da Fipe, Federalberghi, Fiavet, Faita, Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Linee guida per l'emergenza sanitaria, sottoscritte il 15 giugno 2020 da Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Produzione e Lavoro, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Accordo su attività di centro estivo come attività stagionale nel periodo di emergenza sanitaria Covid-19, sottoscritto il 15 giugno 2020 da Fism, Cisl Scuola, FLC-Cgil, Uil Scuola Rua, Snals-Confsal
- Linee guida per l'emergenza sanitaria, sottoscritte il 18 giugno 2020 da Federmeccanica, Assistal, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil

8.2. Accordi e protocolli di livello territoriale

- Regolamentazione operativa delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione negli ambienti di lavoro del Covid-19 – Misure attuative del Protocollo 14 marzo 2020, sottoscritte il 14 marzo 2020 da Associazione Industriale Bresciana, Cgil Brescia e Vallecamonica, Cisl Brescia, Uil Brescia
- Accordo per l'applicazione nella Regione Veneto del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto a Roma il 14 marzo 2020, sottoscritto il 14 marzo 2020 da Confindustria, Confapi, Confimi Industria, Confartigianato, CNA, Confcommercio, Confesercenti, Ance, Cgil, Cisl, Uil, Ugl Veneto
- Istruzione operativa per il controllo della diffusione del Covid-19 nel settore edile, sottoscritta il 19 marzo 2020 da Assessorato del Lavoro, della Famiglia e delle

- Politiche sociali della Regione Sicilia, Cgil Sicilia, Cisl Sicilia, Uil Sicilia, Ugl, Sicindustria, Confapi, Ance Sicilia
- Protocollo integrativo territoriale 20 aprile 2020, sottoscritto da Confindustria BG, Compagnia delle Opere, Confartigianato BG, Confini Apindustria BG, CNA BG, LIA (Liberi Imprenditori Associati), Unione Artigiani BG, Cgil BG, Cisl BG, Uil BG
 - Verbale di accordo 21 aprile 2020, sottoscritto da Confindustria Alto Adriatico, Cgil Pordenone, Cisl FVG, Uil Pordenone
 - Patto d'intesa per il contrasto e il contenimento del contagio Covid-19 nel distretto tessile-abbigliamento pratese, sottoscritto il 23 aprile 2020 da Confindustria Toscana Nord, Confartigianato Moda, CNA Federmoda, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
 - Linee guida al protocollo sicurezza per il settore benessere, condivise il 30 aprile 2020 dalla Regione Emilia Romagna, CNA, Confartigianato, Cgil Emilia-Romagna, Cisl Emilia-Romagna, Uil Emilia-Romagna
 - Accordo sindacale per la sicurezza nei piccoli cantieri dell'Umbria, sottoscritto da Ance, Confartigianato, CNA, Filca-Cisl, Feneal-Uil, Fillea-Cgil (notizia del 2 maggio 2020)
 - Accordo interconfederale regionale per gli interventi straordinari legati all'emergenza Covid-19 Coronavirus nell'artigianato veneto, sottoscritto il 2 maggio 2020 da Confartigianato Imprese Veneto, CNA Veneto, Casartigiani Veneto, Cgil Veneto, Cisl Veneto, Uil Veneto
 - Comunicato di costituzione del Comitato territoriale settore edile rischio Covid-19 per la provincia di Taranto, sottoscritto il 6 maggio 2020 da Formedil CPT Taranto, Ance Taranto, Feneal-Uil Taranto, Filca-Cisl Taranto, Fillea-Cgil Taranto, Cassa Edile della Provincia Jonica
 - Protocollo per i test sierologici in azienda, sottoscritto il 7 maggio 2020 da Confindustria Romagna con l'assessorato regionale alla Sanità
 - Verbale d'intesa sulla gestione della sicurezza Covid-19 nell'artigianato dell'Emilia Romagna (e relativo accordo tra le parti sociali artigiane, Opra Emilia-Romagna e la Regione Emilia-Romagna per il contrasto e il contenimento del virus Covid-19 nei luoghi di lavoro artigiani), sottoscritto il 7 maggio 2020 dalle parti sociali dell'Emilia-Romagna Cgil, Cisl, Uil, CNA, Confartigianato, Casartigiani, Clai
 - Documento di costituzione dei Comitati provinciali per il sistema impresa artigianato del Piemonte, sottoscritto l'8 maggio 2020 da Confartigianato, CNA, Casartigiani, Cgil Piemonte, Cisl Piemonte, Uil Piemonte
 - Accordo regionale settore edile artigiano e PMI per la costituzione del Comitato Regionale Veneto edilizia artigiana e PMI emergenza Covid-19, sottoscritto il 12 maggio 2020 da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil
 - Protocollo per la sicurezza delle attività portuali, predisposto il 14 maggio 2020 da ADSP Mare Adriatico centro-settentrionale in collaborazione con le istituzioni locali e le OO.SS. di settore
 - Protocollo per il contenimento del Covid-19 nella c.d. "Fase 2" per il Comune di Napoli, approvato il 15 maggio 2020 dalla Giunta e firmato dal Vicesindaco, in

collaborazione con dirigenti dell'amministrazione, le OO.SS. e i rappresentanti dei lavoratori

- Linee guida operative per la prevenzione, gestione, contrasto e controllo dell'emergenza Covid-19 nelle aziende agrituristiche che offrono il servizio di ospitalità L.R. n. 21/2011 – R.R. n. 6/2013, allegate al protocollo sicurezza promosso dalla Regione Marche e sottoscritto il 15 maggio 2020 da Asur e Anci Marche, Cgil Marche, Cisl Marche, Uil Marche, Confartigianato, CNA, Confapi, Confesercenti, Confcommercio, Clai, Casartigiani, Lega Cooperative, Confcooperative, Agci, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Copagri
- Linee guida operative per la prevenzione, gestione, contrasto e controllo dell'emergenza Covid-19 nelle strutture ricettive alberghiere, allegate al protocollo sicurezza promosso dalla Regione Marche e sottoscritto il 15 maggio 2020 da Asur e Anci Marche, Cgil Marche, Cisl Marche, Uil Marche, Confartigianato, CNA, Confapi, Confesercenti, Confcommercio, Clai, Casartigiani, Lega Cooperative, Confcooperative, Agci, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Copagri
- Misure integrative per la prevenzione del contagio da virus SARS-CoV-2 – Settore Commercio su aree pubbliche (mercati, fiere, posteggi isolati, commercio itinerante), allegato al protocollo sicurezza promosso dalla Regione Marche e sottoscritto il 15 maggio 2020 da Asur e Anci Marche, Cgil Marche, Cisl Marche, Uil Marche, Confartigianato, CNA, Confapi, Confesercenti, Confcommercio, Clai, Casartigiani, Lega Cooperative, Confcooperative, Agci, Coldiretti, Cia, Confagricoltura, Copagri
- Intesa regionale cantieri edili Toscana, sottoscritta il 20 maggio 2020 da Ance, CNA Costruzioni, Confartigianato Costruzioni, Confapi Aniem, Legacoop Produzione, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil Toscana, Filca-Cisl, Servizi della Toscana
- Protocollo congiunto Musei Emilia-Romagna, sottoscritto il 22 maggio 2020 da Direzione regionale Musei Emilia-Romagna, FP-Cgil, FP-Cisl, PA-Uil
- Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro nella situazione di emergenza Covid-19 per il Comune di Milano, sottoscritte il 29 maggio 2020 da Comune di Milano, FP-Cgil, Cisl, FPL-Uil, CSA, RSU
- Accordo tra Regione Lazio, Anci Lazio, Upi Lazio e parti sindacali per l'esecuzione del protocollo d'intesa di cui alla d.G.R. 30 aprile 2020, n. 226, relativa all'estensione agli operatori di Polizia locale dell'indagine sulla sieroprevalenza di cui alla d.G.R. n. 209/2020, sottoscritto il 9 giugno 2020 da Regione Lazio, Anci Lazio, Upi Lazio, FP-Cgil Roma e Lazio, FP-Cisl Lazio, FPL-Uil Roma e Lazio
- Verbale di accordo per la costituzione del Comitato Covid-19 per i cantieri della Sardegna meridionale, sottoscritto il 15 giugno 2020 dalla sezione Costruttori edili di Confindustria Sardegna Meridionale, Ance Sardegna Meridionale, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil delle Province di Cagliari e del sud-Sardegna
- Linee guida per la sicurezza del personale degli EE.LL. nella Fase 2 dell'emergenza Covid-19, sottoscritte il 17 giugno 2020 da Anci Lombarda, Unione Province Lombarde (UPL), FP-Cgil Lombardia, FP-Cisl Lombardia, FPL-Uil

8.3. Accordi e protocolli di livello aziendale

- Verbale di intesa (Osservatorio Emergenze ed Eventi Straordinari – Osservatorio Covid-19), siglato il 9 marzo 2020 da AXA Assicurazioni S.p.A. e le RSA
- Istruzione Operativa IO 18.2 “COVID-19”, sottoscritta il 13 marzo 2020 da Unistrat – Trattamenti termini dei metalli S.r.l.
- Verbale di accordo 14 marzo 2020, sottoscritto da Luxottica, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 15 marzo 2020 da Leonardo S.p.A., Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cgil
- Verbale di riunione 15 marzo 2020, sottoscritto da Thales, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 15 marzo 2020 da Gruppo Mauro Saviola S.r.l., RSPP, Medico competente, RLS
- Verbale di accordo 16 marzo 2020, sottoscritto da Terna S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 16 marzo 2020 da MBDA, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cgil
- Verbale di accordo 16 marzo 2020, sottoscritto da Comifar Distribuzione S.p.A., Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil nazionali e territoriali
- Accordo 16 marzo 2020, sottoscritto da Tiger Flex S.r.l., RSU, Filctem-Cgil, RLS
- Verbale di accordo 17 marzo 2020, sottoscritto da Terna S.p.A., Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo sindacale 18 marzo 2020, sottoscritto da Nuovo Pignone International S.r.l., Nuovo Pignone S.r.l., Nuovo Pignone Tecnologie S.r.l. e Aeroservice Technology Italy S.r.l., Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil
- Accordo 18 marzo 2020, sottoscritto da Liquigas S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 18 marzo 2020, sottoscritto da FCA N.V., Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Uglm, AQCFR, Fiom-Cgil
- Accordo sindacale 18 marzo 2020 sottoscritto da Fendi, Confindustria Fermo, Filctem-Cgil, Femca-Cisl
- Accordo 18 marzo 2020, sottoscritto da MALV (Manufacture des Accessoires Louis Vuitton S.r.l.), RLS
- Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 19 marzo 2020 da Hitachi S.p.A., Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cgil
- Accordo 19 marzo 2020, sottoscritto da Marelli Europe S.p.A., Marelli Automotive Lighting Italy S.p.A., Marelli Aftermarket Italy S.p.A., Marelli Suspension Systems Italy S.p.A. e le segreterie nazionali di Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Uglm, AQCFR, Fiom-Cgil

- Protocollo condiviso 20 marzo 2020, sottoscritto da Caf Italia, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil
- Accordo 22 marzo 2020, sottoscritto da CNH, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confasal, Ugl Metalmeccanici, AQCFR
- Verbale di accordo 24 marzo 2020, siglato da A2A S.p.A., Unareti S.p.A., A2A Calore e Servizi S.r.l., A2A Gencogas S.p.A., A2A Energiefuture S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Comunicato di sottoscrizione dell'accordo Fase 2, sottoscritto il 24 marzo 2020 da Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil nazionali, coordinamento nazionale TAS Italia
- Verbale di accordo 24 marzo 2020, sottoscritto da Sogin S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Verbale di accordo 24 marzo 2020, sottoscritto da Sky Italia e Sky Italia Network Service, Slc-Cgil, Uilcom-Uil, Fistel-Cisl Sestu nazionali e territoriali, RSU delle sedi Milano e Roma
- Protocollo congiunto per la gestione dell'emergenza determinata della diffusione del virus Covid-19, sottoscritto il 25 marzo 2020 dal Gruppo Banco Desio S.p.A., Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin
- Verbale di accordo 25 marzo 2020, sottoscritto da Fincantieri S.p.A., Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cgil
- Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 25 marzo 2020 da Carrefour, RLS, Medico competente
- Verbale di accordo, *Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*, sottoscritto il 26 marzo 2020 da Italgas S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Verbale di accordo 27 marzo 2020, sottoscritto da Enel Italia S.r.l., Enel Produzione S.p.A., Enel Green Power Italia, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo sindacale 27 marzo 2020, sottoscritto da Ikea Italia Retail S.r.l., Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Verbale di accordo 30 marzo 2020, sottoscritto da Enel Italia S.r.l., Enel Produzione S.p.A., Enel Green Power Italia, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Manuale per la gestione dell'emergenza da Covid-19, sottoscritto il 31 marzo 2020 da Luxottica S.p.A.
- Verbale di accordo 1° aprile 2020, sottoscritto da Nestlé Italiana S.p.A., Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil
- Verbale di incontro Comitato al livello nazionale, sottoscritto il 1° aprile 2020 da Italgas S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Verbale di accordo aziendale 1° aprile 2020, sottoscritto da Covisian S.p.A., Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl-Telecomunicazioni
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19, sottoscritto il 2 aprile 2020 da Metro C, Feneal-Uil Roma, Filca-Cisl Roma e Fillea-Cgil Roma
- Verbale di accordo 2 aprile 2020, sottoscritto da Edison S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

- Verbale di accordo 2 aprile 2020, sottoscritto da Terna S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Verbale di accordo 6 aprile 2020, sottoscritto da Tim S.p.A., Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl-Telecomunicazioni
- Verbale di accordo 8 aprile 2020, sottoscritto da Eni S.p.A., Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Verbale di accordo aziendale 8 aprile 2020, sottoscritto da ISA Safety, Fillea-Cgil, Feneal-Uil, Filca-Cisl, RSU
- Verbale di incontro 8 aprile 2020, sottoscritto da AC Boilers S.p.A., RSU, RLS
- Protocollo condiviso di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto l'8 aprile 2020 da Lanificio Paultex S.r.l., RLS, RSSP, Medico competente
- Verbale di accordo 9 aprile 2020, sottoscritto da Snam S.p.A., Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 9 aprile 2020 da Gruppo Hera, Utilitalia, Filctem-Cgil, FP-Cgil, Femca-Cisl, Fit-Cisl, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Ultrasporti, Fiadel
- Accordo 9 aprile 2020, sottoscritto da FCA, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Uglm, AQCFR, Fiom-Cgil
- Comunicato per accordo sottoscritto nella società IMA, sottoscritto il 9 aprile 2020 da Uilm-Uil Emilia-Romagna e Bologna
- Protocollo aziendale per la prevenzione del contagio da Covid-19 nei luoghi di lavoro, sottoscritto il 9 aprile 2020 da Italcementi
- Protocollo aziendale Isotta Fraschini Motori S.p.A. di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 9 aprile 2020 dal RSPP, Medico competente, PER, RLS, DOP
- Protocollo per la tutela delle lavoratrici e lavoratori dai rischi connessi alla trasmissione del virus Covid-19, sottoscritto il 10 aprile 2020 da Prenatal Group, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione Covid-19, sottoscritto il 14 aprile 2020 da Ferretti S.p.A. e le OO.SS.
- Protocollo interno di regolamentazione di misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19, sottoscritto il 14 aprile 2020 da Leo Shoes S.r.l., RLS, RSPP, Medico competente, Confindustria, Filctem-Cgil Lecce, Femca-Cisl Lecce, Uiltec-Uil Lecce
- Protocollo Covid-19, sottoscritto il 14 aprile 2020 da Electrolux Professional, RSU e RLS
- Accordo quadro sulle misure di sicurezza, siglato il 15 aprile 2020 da Gruppo Mirelli, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic Confsal, Uglm, AQCFR, Fiom-Cgil
- Accordo sindacale 15 aprile 2020, sottoscritto da Nuovo Pignone International S.r.l., Nuovo Pignone S.r.l., Nuovo Pignone Tecnologie S.r.l. e Aeroservice Technology Italy S.r.l., Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil
- Verbale di accordo 15 aprile 2020, sottoscritto da Tirreno Power, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil

- Verbale di accordo 15 aprile 2020, sottoscritto da Carrefour, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Accordo 16 aprile 2020, sottoscritto da CNH, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Ugl Metalmeccanici, AQCFR
- Comunicato *Call telefonica 15 aprile emergenza Coronavirus*, sottoscritto il 16 aprile 2020 da Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin
- Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, siglato il 16 aprile 2020 da Unindustria Roma, segreterie nazionali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, coordinamento delle RSU, RSPP, RLS
- Accordo 16 aprile 2020, sottoscritto da EP Produzione S.p.A., Fiume Santo S.p.A., EP Produzione Centrale Livorno Ferraris S.p.A., Ergosud S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 16 aprile 2020 da Tecnologie Diesel S.p.A. (TD), Centro Studi Componenti per Veicoli S.p.A. (CV), Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Uglm (TD), Fim-Cisl (CV)
- Protocollo di ripresa delle attività – Linee Guida, predisposte il 17 aprile 2020 da Piaggio & C. S.p.A.
- Accordo 17 aprile 2020, sottoscritto da Whirlpool Emea S.p.A., Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Ugl Metalmeccanici
- Verbale di accordo 17 aprile 2020, sottoscritto da Electrolux, SPM Drink System, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Verbale di accordo e accordo quadro Natuzzi per il protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione Covid-19, sottoscritto il 17 aprile 2020 da Natuzzi S.p.A., Fillea-Cgil, Feneal-Uil, Filca-Cisl nazionali e regionali Puglia e Basilicata, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil nazionali
- Accordo 18 aprile 2020, sottoscritto da Gruppo Gucci, RSU, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Confintesa, RLS
- Verbale di accordo 20 aprile 2020, sottoscritto da Sogin S.p.A., Nucleco S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo per la tutela delle lavoratrici e lavoratori dai rischi connessi alla trasmissione del virus Covid-19 nelle librerie, sottoscritto il 21 aprile 2020 da Librerie Feltrinelli, Librerie delle Stazioni, Finlibri, FSR, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Linee Guida di sicurezza per emergenza Covid-19, sottoscritte il 22 aprile 2020 da Electrolux Professional S.p.A., SPM Drink System, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Protocollo aziendale di regolamentazione di misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 22 aprile 2020 da Siram S.p.A., Assisat, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Protocollo misure sicurezza Covid-19 Alstom Italia, sottoscritto il 22 aprile 2020 da Alstom, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Anqui
- Piano di intervento per implementare nell'ambiente di lavoro della società Azimut Benetti di Avigliana l'efficacia delle misure di contenimento adottate dal Governo per contrastare l'epidemia di Covid-19, sottoscritto il 23 aprile 2020 da Azimut Benetti Group, RLS, RSU

- Comunicato incontro Mediaset, sottoscritto il 24 aprile 2020 da Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil
- Accordo sindacale 24 aprile 2020, sottoscritto da Effeuno, RSU, Filctem-Cgil
- Misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 presso il Gruppo Banco BPM: rappresentazione delle iniziative intraprese, sottoscritte il 24 aprile 2020 da Gruppo Banco BPM
- Protocollo di sicurezza per la gestione ed il contrasto alla diffusione del Covid-19, sottoscritto il 27 aprile 2020 da Sapio S.r.l., Medico competente, RSU, RLS, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil
- Protocollo aziendale anti-contagio Covid-19, sottoscritto il 27 aprile 2020 da Pelletterie Giancarlo, RSPP, Medico competente, RSU, RLS, Filctem-Cgil
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 27 aprile 2020 da Tivoli Group S.p.A., Filctem-Cgil, RSU, RLS, Medico competente, RSPP
- Verbale di accordo 27 aprile 2020, sottoscritto da Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, SLM Fast Confsal e Orsa Ferrovie
- Comunicato di ripartenza, sottoscritto il 28 aprile 2020 da Brembo S.p.A.
- Accordo 28 aprile 2020, sottoscritto da EP Produzione, Fiume Santo S.p.A., EP Produzione Centrale Livorno Ferraris S.p.A., Ergosud S.p.A., Filctem, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo di intesa *Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19*, sottoscritto il 28 aprile 2020 da Tim S.p.A., Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl-Telecomunicazioni
- Accordo 28 aprile 2020, sottoscritto da Foppa Pedretti Technology S.r.l., Filca-Cisl, Fillea-Cgil
- Accordo 28 aprile 2020, sottoscritto da Valentino S.p.A., Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo di sicurezza, sottoscritto il 29 aprile 2020 da GA Operations, RSU, RLS
- Comunicato sindacale Terna, sottoscritto il 29 aprile 2020 da Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Accordo 29 aprile 2020, sottoscritto da The Bridge, RSPP, Medico competente, RLS, RSU, Filctem-Cgil
- Protocollo sindacale 29 aprile 2020, sottoscritto da Gruppo Luxottica, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Comunicato 30 aprile 2020, sottoscritto da Prada S.p.A.
- Comunicato Enel Fase 2, sottoscritto il 30 aprile 2020 da Filctem-Cgil Flaei-Cisl, Uiltec-Uil
- Verbale di accordo 30 aprile 2020, sottoscritto da Edison S.p.A., Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo condiviso, *Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 nel post lockdown*, sottoscritto il 30 aprile 2020 dal Politecnico di Torino
- Verbale di accordo 30 aprile 2020, sottoscritto da Balmain Italia S.r.l., RSU, Filctem-Cgil

- Verbale di accordo 30 aprile 2020, sottoscritto da Engie Italia S.p.A., Fiom-Cgil, Filctem-Cgil, Fim-Cisl, Flaei-Cisl, Uilm-Uil, Uiltec-Uil, Comitato per la sicurezza
- Protocollo di sicurezza aziendale anti contagio Covid-19, sottoscritto a maggio 2020 da Pelletterie Happening, Medico competente, RSPP, RLS, RSU, Filctem-Cgil
- Comunicato riavvio attività dal 4 maggio, sottoscritto il 30 aprile 2020 da Pirelli S.p.A.
- Accordo 2 maggio 2020, sottoscritto da Gruppo Gucci, RSU, RLS, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Confintesa
- Accordo 2 maggio 2020, sottoscritto da Liquigas S.p.A., Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil
- Verbale di riunione e di accordo 4 maggio 2020, sottoscritto da Gruppo Marzotto, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Linee guida per la gestione dei cantieri nella fase 2 Covid-19, sottoscritte il 4 maggio 2020 da RFI S.p.A., Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Trasporti, SLM Fast Confsal, Orsa Ferrovie
- Verbale di accordo, *Misure di contrasto e contenimento della diffusione del SARS-Covid-2 negli ambienti di lavoro*, sottoscritto il 4 maggio 2020 da Eni S.p.A., Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil
- Protocollo misure di contrasto e contenimento Covid-19, sottoscritto il 5 maggio 2020 da Pelletterie Bianchi e Nardi e RSSP, Medico competente, Preposto RSU, RLS
- Protocollo aziendale anti-contagio per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19, sottoscritto il 5 maggio 2020 da Celine Production, RSPP, Medico competente, RLS
- Comunicato sindacale Mercitalia Logistics, sottoscritto il 6 maggio 2020 da Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Fast-Confsal, Orsa Ferrovie
- Verbale *a latere*, sottoscritto il 6 maggio 2020 da Effeuno S.r.l., RSU, Filctem-Cgil
- Verbale di accordo quadro 6 maggio 2020, sottoscritto da Coin S.p.A., Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 6 maggio 2020 da ACI e le OO.SS.
- Verbale di accordo su misure per la gestione dell'emergenza Covid-19, sottoscritto il 7 maggio 2020 da Iren S.p.A., Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Flaei-Cisl, FP-Cgil, Ultrasporti, Fit-Cisl Reti, Fiadel, RSU
- Comunicato sindacale Leonardo, sottoscritto il 9 maggio 2020 da Uilm-Uil nazionale
- Comunicato sindacale Rai, sottoscritto il 9 maggio 2020 dalle segreterie nazionali di Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, FNC-Ugl, Snater, Libersind-Confsal
- Appendice al verbale di intesa 9 aprile 2020, sottoscritta l'11 maggio 2020 da AXA, First-Cisl, Fisac-Cgil, FNA, Snfia, Uilca-Uil
- Verbale di accordo 11 maggio 2020, sottoscritto da Voihotels S.p.A., Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl
- Verbale di accordo sindacale 12 maggio 2020, sottoscritto da Conbipel S.p.A., Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

- Comunicato sindacale System House e System Data Center, sottoscritto il 12 maggio 2020 da Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl-Telecomunicazioni
- Comunicato Customer Care Tim, sottoscritto il 12 maggio 2020 da Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl-Telecomunicazioni
- Protocollo condiviso sulla regolamentazione delle misure per il contenimento e il contrasto al virus Covid 19 nell'ambiente di lavoro, sottoscritto il 13 maggio 2020 da Agenzia delle Entrate e le segreterie degli organi di coordinamento delle RSA delle OO.SS. Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil assistite dalle rispettive segreterie nazionali
- Accordo *a latere*, sottoscritto il 13 maggio 2020 da Gruppo Amissima, First-Cisl, Fisac-Cgil, FNA, Snfia, Uilca-Uil
- Protocollo condiviso tra direzione aziendale Serravalle Energy S.r.l., OO.SS. regionali e RSU/RLS sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, *Regolamentazione per il contenimento ed il contrasto della diffusione del Covid-19*, sottoscritto il 14 maggio 2020 da Energy S.r.l., Medico competente, RSPP, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, RSU-RLS Cgil, RSU Flaei-Cisl
- Verbale di accordo 14 maggio 2020, sottoscritto da Gruppo Zurich Italia, First-Cisl, Fisac-Cgil, FNA, Snfia, Uilca-Uil
- Protocollo aziendale di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 14 maggio 2020 da Autoservizi Salemi
- Verbale costituzione Comitato aziendale Covid-19 per i servizi a carattere nazionale, sottoscritto il 15 maggio 2020 da Elior, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, SLM Fast Confisal, Salpas Orsa
- *Misure di prevenzione e protezione per il controllo del rischio da Sars-CoV-2 (Coronavirus) Circ. 22.02.2020 – DPCM 11/03/2020*, sottoscritte il 19 maggio 2020 dal Datore di lavoro Cisalfa Sport, RSPP, RLS, Medico competente
- Comunicato coordinamento nazionale Comdata, sottoscritto il 20 maggio 2020 da Fistel-Cisl
- Comunicato aziendale 21 maggio 2020, sottoscritto da Luxottica S.p.A., Università degli Studi di Padova
- Comunicato sindacale Electrolux, sottoscritto il 22 maggio 2020 da Uilm-Uil nazionale
- Comunicato Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., sottoscritto il 22 maggio 2020 da Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin
- Comunicato sindacale per la predisposizione dell'app in FCA, sottoscritto il 25 maggio 2020 da Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic, Uglm, AQCFR, Fiom-Cgil
- Verbale di accordo 25 maggio 2020, sottoscritto da Credito Valtellinese S.p.A., Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin
- Comunicato stampa Fincantieri, sottoscritto il 27 maggio 2020 da Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Nota interna unitaria, *Protocollo RAI emergenza Covid*, sottoscritta il 27 maggio 2020 da Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, FNC-Ugl, Snater, Libersind-Confisal
- Comunicato 28 maggio 2020, sottoscritto dai coordinamenti RSA Gruppo AXA Italia, First-Cisl, Fisac-Cgil, FNA, Snfia, Uilca-Uil

- Verbale di accordo 29 maggio 2020, sottoscritto da Comdata, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil
- Comunicato Tim, *Avvio test sierologici*, siglato il 1° giugno 2020 da RLS e CPTSS Tim Veneto di Fistel-Cisl, segreteria regionale Fistel-Cisl Veneto
- Accordo sulla distanza fisica di sicurezza nei locali aziendali per il contenimento dell'emergenza Covid-19, sottoscritto il 4 giugno 2020 da Reale Mutua di Assicurazioni, RSA di Fisac-Cgil, First-Cisl, Uila-Uil, FNA, Snfia
- Comunicato 5 giugno 2020, sottoscritto dalle segreterie di coordinamento Gruppo Unicredit, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin
- Comunicato stampa Electrolux, sottoscritto l'8 giugno 2020 da Uilm-Uil nazionale
- Comunicato sindacale Fincantieri, sottoscritto il 9 giugno 2020 da Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil nazionali ed Esecutivo di coordinamento
- Verbale di accordo 9 giugno 2020, sottoscritto da Enel Italia, Filctem-Cgil, Flaeci-Cisl, Uiltec-Uil
- Comunicato sindacale Allianz Bank, *Dalle buone pratiche su emergenza Covid.19 allo smart working e all'integrazione congedo straordinario – Gli ultimi accordi*, sottoscritto il 10 giugno 2020 da Fisac-Cgil, First-Cisl, Fabi
- Verbale di accordo 11 giugno 2020, sottoscritto da Ing Bank N.V., Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil, Unisin
- Intesa programmatica *Lavoro agile e gestione dell'emergenza*, sottoscritta il 16 giugno 2020 da MPS e OO.SS.
- Comunicato sindacale FCA, sottoscritto il 19 giugno 2020 da Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Uglm, AQCFR
- Verbale di accordo 19 giugno 2020, sottoscritto da Gruppo Electrolux Italia, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil
- Comunicato sindacale FCA, sottoscritto il 22 giugno 2020 da Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic-Confsal, Uglm, AQCFR
- Comunicato sindacale Electrolux, *Integrato il Protocollo aziendale di sicurezza del 17 aprile 2020 con linee guida per l'esercizio in sicurezza dei diritti sindacali e con il protocollo per la somministrazione dei test sierologici*, sottoscritto il 22 giugno 2020 da Fiom-Cgil
- Verbale di accordo 23 giugno 2020, sottoscritto da Electrolux Professional S.p.A., SPM Drink System S.p.A., Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil