

L'Organismo di Vigilanza alla prova del Coronavirus

Spunti operativi

- Avv. Matteo Grassi -

Questo elaborato, senza pretesa alcuna, è stato esteso con la speranza di poter fornire un contributo ad associati e colleghi per agevolare le attività di vigilanza.

1. Premessa.

La crisi collegata alla diffusione del COVID-19 sta avendo un impatto estremamente rilevante sulla vita di tutti noi e sta mettendo a dura prova le nostre imprese, specie quelle produttive, che si trovano nella necessità di proseguire le attività - quando non sospese - non solo per la propria "sopravvivenza" ma anche per garantire l'erogazione di servizi e la fornitura di beni "essenziali". Tra queste, le imprese coinvolte nella produzione, commercializzazione e distribuzione di beni alimentari e di prima necessità hanno il dovere di proseguire nelle proprie attività per garantire a tutti i cittadini l'agevole approvvigionamento di tali beni in un momento in cui la libertà costituzionale di circolazione è fortemente compressa proprio per tentare di contenere la diffusione del virus.

In questo contesto, sono innegabili gli impatti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in quanto ogni datore di lavoro si è trovato, all'improvviso, a dover affrontare e gestire dei rischi (biologici) imprevisti e, soprattutto, non direttamente ricollegabili alla propria attività.

Non a caso, il DPCM 11 marzo 2020, all'art. 1, ha imposto la sospensione di numerose attività e - al comma 7 - ha previsto delle specifiche raccomandazioni per la prosecuzione delle attività produttive e professionali (non sospese). Allo stesso tempo, la sottoscrizione di protocolli condivisi tra le rappresentanze di imprese e sindacati ha previsto l'adozione di specifiche cautele per la gestione del rischio di contagio nello svolgimento delle attività professionali e produttive.

Proprio durante la scrittura del presente elaborato, prima la Regione Lombardia e la Regione Piemonte hanno emesso ordinanze con cui la libertà - anch'essa costituzionale - di impresa viene ulteriormente limitata (con particolare riferimento agli studi professionali), poi il Presidente del Consiglio ha comunicato al Paese la chiusura di tutte le attività "non essenziali". In seguito a tale annuncio è stato emanato il DPCM 22 marzo 2020 che ha sospeso tutte le attività produttive industriali e commerciali diverse da quelle essenziali o che non siano svolte in modalità "a distanza". Tale provvedimento, non prevede la chiusura delle attività professionali (per cui, quindi, si dovrà fare riferimento ai provvedimenti "regionali").

2. Emergenza “Covid-19” e rischio “231”.

Nel contesto descritto in premessa, eventuali carenze nella gestione della “crisi” da parte del datore di lavoro (e dell’organizzazione aziendale in genere) potrebbero favorire il contagio dei lavoratori (o di chi entri in contatto con l’ambiente di lavoro).

La «conseguente» malattia o, nei casi più gravi, il decesso di persone contagiate potrebbe rientrare nelle fattispecie di reato di omicidio colposo (art. 589 c.p.) o lesioni colpose gravi (art. 590 c.p.) commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni – e malattie – sul lavoro (quantomeno ai sensi dell’art. 2087 c.c.).

Nel caso in cui a tali reati si dovesse “aggiungere” un interesse e vantaggio dell’impresa, sarebbe possibile una contestazione ai sensi dell’art. 25-septies, D.Lgs. 231/01. Tale interesse o vantaggio potrebbe essere ricondotto:

- alla semplice prosecuzione dell’attività qualora non ricompresa tra quelle indicate come essenziali nel provvedimento governativo del 22 marzo 2020;
- al mantenimento dei livelli produttivi conseguito trascurando le necessarie norme precauzionali;
- più semplicemente, al risparmio di costi derivante dall’omesso acquisto di dispositivi di protezione individuale - il cui approvvigionamento, come noto, è oggi particolarmente difficile e maggiormente costoso.

Pertanto, la situazione contingente, potrebbe portare a nuovi rischi rispetto alla commissione (almeno) dei seguenti reati:

a) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

b) Reati contro la pubblica amministrazione, ad esempio:

- Partecipazione a procedure di gara/affidamento semplificate in applicazione del D.L. 9 marzo 2020, n. 14 «*Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale in relazione all'emergenza COVID-19*»;
- Rapporti con autorità ed enti per la prosecuzione dell’attività aziendale o per l’accesso ad ammortizzatori sociali;
- Rapporti con i Prefetti per l’autorizzazione alla prosecuzione delle attività ai sensi del DPCM 22 marzo 2020 (ad es.: impianti a ciclo produttivo continuo; attività funzionali ad assicurare la continuità delle filiere delle attività essenziali).

c) Delitti contro l’industria e commercio (ma anche **ricettazione**), ad esempio:

- Operazioni volte a «sfruttare» illecitamente la situazione di mercato venutasi a creare

a causa della penuria e necessità di approvvigionamento di dispositivi e presidi quali ventilatori, mascherine protettive, tute ecc.;

- Produzione e/o commercio di DPI contraffatti o comunque non sicuri.

Sul punto si ricorda che la Guardia di Finanza ha già diramato, l'11 marzo 2020, Direttive Operative per il contrasto di accaparramenti e azioni speculative su DPI e agenti biocidi e di commercio di DPI nonché per l'intercettazione dei medesimi prodotti contraffatti o non sicuri.

d) Delitti informatici o violazione diritto d'autore, ad esempio:

- Accesso abusivo a sistemi informatici o utilizzo illecito di *software* derivante, ad esempio, dalla necessità di consentire a dipendenti (convertiti repentinamente in *smart worker*) di operare da remoto.

e) Delitti Tributari (o truffa ai danni dello Stato), ad esempio:

- Attività volta a beneficiare illecitamente delle detrazioni, deduzioni e dei crediti d'imposta (nonché indennità e premi) previsti dal D.L. 18 marzo 2020, "Cura Italia".

3. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza.

Innanzitutto, si ritiene opportuno precisare che la responsabilità per l'identificazione dei rischi connessi alla salute e sicurezza, per l'individuazione delle misure precauzionali e per la loro messa in opera spetta al Datore di Lavoro, ai suoi Delegati, ai Dirigenti con il supporto delle eventuali funzioni *Health & Safety*, del RSPP, del Medico Competente con il coinvolgimento del RLS.

Allo stesso tempo, l'implementazione di misure volte ad evitare altri reati (quali quelli accennati al paragrafo precedente) spetta all'organo dirigente.

Invece, l'**Organismo di Vigilanza**, che non ha compiti «gestori» (pena la compromissione della sua autonomia e indipendenza), ha il dovere di attivarsi prontamente per comprendere se:

- l'impresa possa proseguire nelle proprie attività (eventualmente previa comunicazione al Prefetto) in seguito agli ultimi provvedimenti restrittivi sulle attività produttive;
- l'impresa abbia posto in essere le misure necessarie per prevenire il rischio di contagio riferibile alle attività di impresa;
- la struttura abbia recepito e osservi tali misure;

- la società produca o commercializzi prodotti di cui vi sia urgente necessità a causa dell'attuale situazione emergenziale;
- la società partecipi alle procedure semplificate previste dal D.L. 9 marzo 2020, n. 14 «Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale»;
- la società sia ricorsa allo strumento del lavoro agile e quali strumenti abbia fornito (*hardware* e, soprattutto, *software*) ai propri lavoratori
- il Modello sia effettivo ed efficace.

4. Possibili spunti operativi per l'Organismo di Vigilanza.

Si premette che, vista la rilevanza e l'urgenza della tematica, ci si soffermerà solo sulla tematica della salute e sicurezza.

Innanzitutto, è opportuno che l'OdV si attivi per organizzare una riunione – in video/audio conferenza – con i soggetti in grado di riferire sulla situazione, ad esempio:

- Datore di Lavoro;
- Delegato ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008;
- Responsabile *Health & Safety*;
- Medico Competente;
- RLS;
- Per i cantieri, il Coordinatore in fase di progettazione e/o esecuzione dei lavori, ove nominato.

In considerazione del continuo mutare della situazione e del susseguirsi di decreti e ordinanze da parte delle Autorità, si consiglia (soprattutto per le imprese che non siano ricorse in maniera pressoché totalitaria al lavoro agile) di prevedere anche delle riunioni di aggiornamento.

In secondo luogo, è compito dell'OdV verificare l'istituzione di «Comitati di Crisi» (soprattutto nelle strutture complesse) in grado di fronteggiare la situazione anche avendo riguardo all'articolazione territoriale dell'impresa e alle sue peculiarità nonché all'evolversi della situazione.

Tale raccomandazione è ulteriormente rafforzata dal «*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*» sottoscritto il 14 marzo 2020 (di cui si dirà oltre).

Tale Protocollo prevede che sia «*costituito in azienda un **Comitato** per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS*».

4.1. DPCM 11 marzo 2020.

Il DPCM ha stabilito delle indicazioni e raccomandazioni che non possono certo essere ignorate dal Datore di Lavoro.

Seppur ormai ampiamente conosciute, per comodità si riportano in estrema sintesi le raccomandazioni il cui recepimento deve essere verificato dall'Organismo di Vigilanza:

a) massimo utilizzo del lavoro agile. *Sul punto si suggerisce di valutare il rispetto da parte dell'impresa degli obblighi di informazione alle Autorità e l'effettuazione di idonea informazione e formazione (a distanza) dei lavoratori che già non ricorrevano a tale modalità operativa. Non solo, l'Organismo di Vigilanza dovrebbe comprendere se nella scelta delle persone da mantenere "in presenza" sia stato coinvolto il Medico Competente al fine di evitare che tra tali soggetti vi siano "soggetti deboli" (ad es.: immunodepressi, asmatici, cardiopatici o lavoratori che abbiano dichiarato di essere conviventi con un "soggetto debole");*

b) ricorso alle ferie e ai congedi retribuiti per i dipendenti nonché agli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;

c) sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;

d) assunzione di protocolli di sicurezza anti-contagio atti a garantire la distanza interpersonale di un metro e, in caso di impossibilità, adozione di strumenti di protezione individuale;

e) attuazione di operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro (anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali);

f) limitazione al massimo degli spostamenti all'interno dei siti e contingentamento dell'accesso agli spazi comuni.

Ad avviso di chi scrive, la situazione impone una attenta analisi anche delle modalità con cui venga valutata la necessità che il lavoratore si rechi sul posto di lavoro o - a maggior ragione - effettui trasferte e, in questi casi, le cautele introdotte dal datore di lavoro per gestire i trasferimenti "in sicurezza".

4.2. Alcune norme del D.Lgs. 81/08 da tenere in considerazione.

Le norme di riferimento per la programmazione di controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza restano quelle di cui al **TITOLO I** del **D.Lgs. 81/08** su cui non ci si sofferma in quanto "strumento comune" per le attività di vigilanza.

Inoltre, vengono in rilievo le disposizioni del **Titolo X** «Esposizione ad agenti biologici» del medesimo decreto. Tali norme, pur non essendo applicabili a molte imprese in quanto non soggette - normalmente - al rischio biologico, forniscono indicazioni senz'altro utili per la gestione dell'attuale situazione emergenziale:

- **Art. 272 Misure tecniche, organizzative procedurali**, e in particolare l'adozione di:
 - Misure atte a favorire la limitazione al minimo dei lavoratori esposti;
 - Misure atte a prevenire l'esposizione:
 - Misure collettive di protezione;
 - Misure individuali di protezione.
 - Misure igieniche.
- **Art. 273 Misure igieniche**, volte a garantire per tutti i lavoratori l'accesso a:
 - Servizi igienici;
 - Indumenti protettivi;
 - Gestione dei DPI non monouso (lavaggio, disinfezione ecc.).
- **Art. 278 Informazione e formazione**, da effettuarsi per l'occasione non in aula, volte a rendere il personale edotto in merito a:
 - Precauzioni da prendere;
 - Misure igieniche da osservare.
- **Art. 279 Prevenzione e controllo**, nell'ambito della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti i dipendenti, e che può comportare:
 - L'allontanamento temporaneo del lavoratore;
 - Una nuova valutazione del rischio.

Non a caso, lo stesso art. 30 del D.Lgs. 81/08 richiama la necessità di assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e, per l'appunto, biologici.

4.3. «Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro».

Nell'attuazione delle misure di prevenzione, è doveroso considerare quanto previsto dal già citato Protocollo del 14 marzo 2020 redatto in attuazione di quanto disposto dal DPCM

dell'11 marzo 2020 (art. 1, co.1, n. 9). Tale Protocollo, che non ha forza di legge, **individua** - comunque - **alcune misure di precauzione per affrontare l'emergenza sanitaria** in atto nei singoli contesti aziendali.

Ne consegue che se, da un lato, la mera mancata ottemperanza delle indicazioni non appare sanzionabile dalle Autorità (ma possibile oggetto di legittime rivendicazioni sindacali), dall'altro l'inosservanza – in mancanza di idonee misure «compensative» - potrebbe essere sì oggetto di contestazione, anche di natura penale (a maggior ragione in caso di contagio).

Pertanto, grande cautela deve essere posta alle indicazioni che appaiono derogatorie rispetto alla normativa vigente (ad esempio in materia di privacy e di formazione). Infatti, la concertazione tra imprese e sindacati non appare essere una base giuridica idonea a derogare non solo a norme e regolamenti ma nemmeno ai provvedimenti delle Autorità.

In ogni caso, **le modalità di recepimento delle indicazioni del Protocollo e le eventuali deroghe dovrebbero essere oggetto di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.**

Si segnala che, coerentemente a questo Protocollo, sono stati sottoscritti altri Protocolli di settore quali quello per i “**Cantieri edili**” e per i “**Trasporti**”.

Per quanto concerne i cantieri edili, si ricorda che la Regione Lombardia ne ha disposto la chiusura con poche eccezioni (ad es.: costruzioni di strutture sanitarie e di protezione civile e altri servizi essenziali; manutenzione di strade, autostrade, ferrovie, trasporto pubblico locale o per ragioni di sicurezza).

Per i contenuti specifici del Protocollo si rimanda allo stesso, limitandosi qui a sottolineare alcuni punti:

1) Informazione:

- informativa per chiunque entri in azienda (o cantiere) circa le disposizioni dell'Autorità;
- obbligo di rimanere nel proprio domicilio se in «condizione di pericolo» (febbre superiore a 37,5 °, sintomi influenzali, contatto con contagiati);
- divieto di ingresso in «condizione di pericolo» e obbligo di dichiararlo tempestivamente;
- obbligo di mantenere la distanza di sicurezza.

2) Ingresso in azienda:

- possibilità di misurazione della temperatura all'ingresso che dovrebbe essere effettuata dal medico competente o da suo delegato (o, comunque, da personale sanitario); Sul punto, si segnala che l'Ordinanza della Regione Lombardia del 21 marzo 2020 “*raccomanda di provvedere alla rilevazione sistematica della **temperatura corporea anche ai clienti** presso i supermercati e le farmacie*”;

- preclusione all'accesso per chi «provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS». *Si ritiene tale inciso non – più – applicabile in quanto l'intero territorio nazionale è ormai esposto al rischio contagio (come sottolineato da più giorni dall'OMS); è pur vero che, in considerazione dei diversi provvedimenti che stanno tornando ad interessare alcune parti del territorio nazionale (ad es. la Regione Lombardia), tale disposizione tornerebbe ad avere maggior significato. Il Protocollo relativo ai cantieri edili, sul punto fa richiamo ai primi provvedimenti istitutivi della c.d. zona rossa.*

3) Modalità di accesso dei fornitori esterni:

- accessi riservati o organizzati in modo da ridurre le occasioni di contatto con il personale «interno»;
- permanenza a bordo degli automezzi per gli autisti; in caso di deroga, divieto di accesso agli uffici e rispetto della distanza di un metro;
- servizi igienici dedicati e soggetti ad adeguata pulizia;
- riduzione dell'accesso di fornitori/trasportatori e altro personale esterno (imposizione agli stessi delle medesime regole previste per i lavoratori);
- rispetto della distanza nei servizi di trasporto organizzato (es.: navette);
- estensione delle regole di cautela alle aziende in appalto che operano presso l'azienda. *Si ritiene, sul punto, di prestare attenzione all'autonomia dell'organizzazione del datore di lavoro dell'appaltatore per evitare "ingerenze".*

4) Pulizia e sanificazione in azienda:

- pulizia giornaliera (e a fine turno) e sanificazione;
- in presenza di soggetto «contagiato», pulizia e sanificazione degli ambienti.

4.1. Per quanto riguarda i cantieri:

- 4.1.1. le disposizioni di pulizia e sanificazione devono essere estesi anche: ai mezzi d'opera con le relative cabine di guida o di pilotaggio, alle auto di servizio, ai mezzi di lavoro quali gru e altri mezzi operanti in cantiere;
- 4.1.2. il datore di lavoro deve verificare la corretta pulizia degli strumenti individuali di lavoro impedendone l'uso promiscuo e fornendo specifico detergente;
- 4.1.3. il datore di lavoro deve verificare la sanificazione degli alloggiamenti.

5) Precauzioni igieniche personali:

- obbligo di precauzione igieniche e pulizia mani;
- messa a disposizione di detergenti da parte dell'azienda.

6) Dispositivi di protezione individuale:

- riferimento alla difficoltà di reperimento di DPI appropriati e obbligo, in ogni caso, di utilizzo di DPI (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc.) qualora il lavoro imponga di lavorare a meno di un metro e in assenza di altre cautele;
- per i cantieri ove sia nominato il Coordinatore per l'esecuzione dei lavori, lo stesso provvede ad integrare il Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) e la relativa stima dei costi con tutti i dispositivi ritenuti necessari (n.d.r.: *si ritiene che il Coordinatore dovrebbe anche valutare la necessità di aggiornamento dei Piani Operativi di Sicurezza - POS - alle imprese operanti in cantiere*).

7) Gestione degli spazi comuni:

- accesso contingentato a spazi comuni, mense, aree fumatori, spogliatoi ecc. *Si ha notizia che molte imprese hanno optato per la chiusura di mense e, ove possibile, degli spogliatoi;*
- pulizia e sanificazione degli spazi;
- disponibilità di spazi per il deposito di indumenti di lavoro;
- nei cantieri, il Coordinatore, quando nominato, provvede a modificare il PSC al fine di prevedere una turnazione delle lavorazioni che consenta il rispetto delle misure di contingentamento per l'accesso agli spazi comuni.

8) Organizzazione Aziendale:

- chiusura di reparti diversi dalla produzione e di quelli per cui è possibile il ricorso del lavoro agile o a distanza;
- possibilità di rimodulare i livelli produttivi;
- turnazione del personale con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili. *Si ritiene che tale ultima disposizione sia da applicare tutte le volte che sia possibile e che debba essere mantenuta traccia di tali gruppi al fine di poter eventualmente fornire informazioni utili alle Autorità per poter contenere il contagio;*
- ricorso allo *smart working* ogni volta che sia possibile. *Sul punto, si ribadisce, appare opportuno coinvolgere nella valutazione anche il Medico Competente;*
- sospensione e annullamento delle trasferte e viaggi di lavoro; *su questo punto, si ritiene che - in considerazione della natura del Protocollo - non viga un divieto di effettuare trasferte che, pertanto, se mantenute impongono all'Organismo di Vigilanza di comprendere se siano così «gestite»:*
 - *valutazione della rilevanza della trasferta ed autorizzazione della stessa;*
 - *organizzazione delle trasferte in modo da tutelare i lavoratori;*
 - *minimizzare i lavoratori coinvolti nella trasferta e selezionare i soggetti non «deboli» (coinvolgimento del Medico Competente);*

- *informazione del lavoratore e dotazione di eventuali DPI;*
- *coordinamento con il datore di lavoro «ospitante» per minimizzare contatti e rischi di contagio.*

Tuttavia, in seguito all'emanazione del DPCM 22 marzo 2020, bisognerà tenere presente che lo spostamento delle persone fisiche al di fuori del Comune in cui si trovano è ammesso per comprovate ragioni lavorative solo in caso di *“assoluta urgenza”*.

- *Per l'organizzazione dei cantieri, si suggerisce di disporre la riorganizzazione del cantiere e del cronoprogramma delle lavorazioni proprio per diminuire al massimo le occasioni di contatto. Sul punto, seppur non espressamente citato nel Protocollo, appare fondamentale l'azione del Coordinatore, quando nominato. Si segnala, peraltro, la grande difficoltà nella gestione delle lavorazioni in molti cantieri dovuta all'improvvisa assenza di molti operai. Anche questa circostanza dovrà essere valutata nell'organizzazione del cantiere.*

9) Gestione entrata uscita dei dipendenti:

- *definizione di orari di ingresso e uscita scaglionati per evitare contatti.*

10) Spostamenti interni, riunioni e formazione:

- *limitazione degli spostamenti all'interno del sito/cantiere;*
- *divieto di riunioni in presenza (in caso di impossibilità, distanza di almeno un metro e pulizia e aerazione dei locali);*
- *sospensione e annullamento degli eventi interni e dell'attività di formazione in modalità aula anche obbligatoria. Favorire, ove possibile, formazione a distanza;*
- *il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo. Su questo punto si **raccomanda** all'Organismo di Vigilanza grande cautela in quanto si ritiene che tale deroga non possa essere disposta mediante accordi tra le parti sociali (che, infatti, fanno riferimento a una «causa di forza maggiore»).*

11) Gestione di una persona sintomatica in azienda:

- *dichiarazione del lavoratore “sintomatico” all'ufficio del personale che si attiva per avvisare le Autorità sanitarie competenti;*
- *obbligo di collaborazione con le Autorità sanitarie e possibilità di chiedere ai possibili lavoratori «a contatto» di abbandonare lo stabilimento.*

12) Sorveglianza sanitaria /medico competente/RLS:

- *prosecuzione della sorveglianza sanitaria;*

- collaborazione del Medico Competente alla definizione della regolamentazione collegata all'emergenza COVID-19;
- segnalazione da parte del Medico Competente di situazioni di particolare fragilità di lavoratori in modo che gli stessi possano essere tutelati.

13) Aggiornamento del protocollo di regolamentazione

- costituzione di un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

In conclusione del paragrafo, si segnala che il *“Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri edili”* prevede una tipizzazione pattizia dei casi di esclusione, ai sensi degli artt. 1218 e 1223 c.c., della responsabilità del debitore anche relativamente a decadenze o penali. Si ritiene che l'eventuale applicazione di tali disposizioni debba essere monitorata dall'Organismo di Vigilanza in quanto possibile attività a rischio per i reati contro la pubblica amministrazione o la corruzione tra privati. Si pensi, infatti, al tentativo di ricondurre fraudolentemente inadempimenti contrattuali - magari pregressi - alle casistiche di esclusione della responsabilità.

4.4. Possibili – ulteriori – spunti di verifica sulle attività poste in essere dall'impresa.

Oltre a quanto appena esposto, è opportuno che l'Organismo di Vigilanza effettui una verifica sui seguenti temi:

- a) **Aggiornamento del DVR:** si ritiene che tale attività sia necessaria qualora, per le condizioni lavorative, vi sia un aumento del rischio di contagio rispetto a quello «generale e comune» al di fuori dei luoghi di lavoro.
Particolare attenzione, ovviamente, dovrà essere posta alle imprese che operino nel sistema ospedaliero e sanitario ma anche a quelle ove i lavoratori siano esposti al contatto con il pubblico (es. supermercati).
Al contrario, come osservato anche con nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in data 13 marzo 2020 (seppure quale disposizione interna), non appare necessario l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio associato all'infezione. Infatti, in tali casi, il datore di lavoro affronterebbe un rischio non riconducibile all'attività e ai cicli di lavorazione e, quindi, non rientrante nella concreta possibilità di valutarne con piena consapevolezza tutti gli aspetti gestionali del rischio, in termini di eliminazione alla fonte o riduzione dello stesso.
- b) **Individuazione e formalizzazione delle misure di prevenzione:** a prescindere dalla necessità - o meno - di aggiornare il DVR, si ritiene indispensabile l'individuazione di tutte le misure di prevenzione necessarie e la loro formalizzazione e diffusione (ad es.: nel DVR piuttosto che in un suo allegato, nel piano delle emergenze o in altro

documento ritenuto utile ed efficace). Sul punto, si consenta di rinviare al - condivisibile - passaggio della citata nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro: *“si ritiene utile, per esigenze di natura organizzativa/gestionale, redigere – in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente – un piano di intervento o una procedura per un approccio graduale nell’individuazione e nell’attuazione delle misure di prevenzione, basati sul contesto aziendale, sul profilo del lavoratore – o soggetto a questi equiparato – assicurando al personale anche adeguati DPI”*.

- c) **Appalti/Cantieri temporanei o mobili:** in tale contesto, potrebbe essere necessario valutare quali misure siano state prese al fine di valutare la possibilità di far accedere lavoratori esterni ai luoghi di lavoro e la necessità di eventuali misure aggiuntive rispetto a quanto previsto dai DUVRI. Come già accennato, per i cantieri di cui al Titolo IV del D.Lgs. 81/08, analoghe valutazioni dovranno essere effettuate rispetto all’aggiornamento del Piano di sicurezza e di Coordinamento, nonché dei Piani Operativi di Sicurezza delle singole imprese.

5. Possibili - brevi - spunti di verifica non inerenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Vi sono poi taluni elementi che non presentano una specifica rilevanza in tema di salute e sicurezza sul lavoro, sui quali l’Organismo di Vigilanza dovrà non di meno programmare controlli. I principali sono:

- a) Attivazione delle cause di esclusione della responsabilità del debitore previste dal Protocollo condiviso riferito ai cantieri edili;
- b) Attivazione di detrazioni, deduzioni, crediti d’imposta (nonché indennità e premi) previsti dal Decreto Cura Italia;
- c) Partecipazione a gare per la cessione di dispositivi medici utili per la prevenzione e cura del COVID-19 (anche attraverso le procedure semplificate previste dal D.L. 14/2020);
- d) Rapporti con organi ispettivi e pubbliche autorità per le eventuali autorizzazioni necessarie alla prosecuzione delle attività e per le segnalazioni di situazione critiche;
- e) Rapporti con enti per l’accesso ad ammortizzatori sociali;
- f) Presenza di operazioni commerciali su beni quali ventilatori, dispositivi per terapie intensive, mascherine ecc.
- g) Modalità di gestione della conversione a “lavoro agile” rispetto alle dotazioni informatiche (con particolare riferimento ai *software* utilizzati - ad esempio utilizzo di programmi disponibili gratuitamente ma solo per utilizzo non professionale).

6. Possibili spunti di verifica sull’adeguatezza del Modello.

Oltre a quanto sopra esposto, in tema di verifica sull’adeguatezza del Modello, la valutazione dell’OdV si dovrà soffermare soprattutto sui seguenti elementi:

- a) L’opportunità di istituire flussi informativi in grado di aggiornare l’OdV sulle varie misure prese (fare riferimento alla trasmissione di quanto già elaborato dalle

strutture onde evitare ulteriori adempimenti su strutture già «sotto pressione»). Scambio di informazioni con il Comitato istituito ai sensi del Protocollo;

- b) L'esistenza e l'adeguatezza delle previsioni del Modello (art. 30 D.Lgs. 81/2008) in particolare quelle che si riferiscono a:
- la regolamentazione di un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi per contrastare il rischio biologico, che individui:
 - i. Ruoli e responsabilità;
 - ii. Valutazione del rischio;
 - iii. Definizione delle misure di prevenzione;
 - iv. Attuazione delle misure;
 - v. Verifica del rispetto delle misure;
 - il monitoraggio delle normative e direttive delle Autorità e l'attivazione delle conseguenti iniziative.
- c) La valutazione dell'adeguatezza del Modello circa la prevenzione dei delitti contro la Pubblica Amministrazione e l'Industria e commercio (o altri reati, quali i Delitti Tributari e la Ricettazione) in base alle peculiarità della situazione attuale, in particolare verificare l'esistenza di nuovi processi sensibili e/o, comunque, il rispetto dei protocolli di controllo previsti dal Modello;

All'esito alla valutazione di tali elementi, l'OdV deciderà se segnalare o meno la necessità di aggiornare il Modello.

Come ogni Organismo di Vigilanza ha potuto riscontrare, spesso le imprese trovano difficoltà a stare «al passo» con la formazione 231, salute e sicurezza (si pensi, ad esempio, alla formazione dei «dirigenti»), *privacy* ecc.

In questo momento in cui molti lavoratori sono «a casa» e, talvolta, nell'impossibilità di operare “a pieno regime”, si potrebbe cogliere l'occasione per suggerire il completamento dei percorsi formativi mediante strumenti quali:

- Piattaforme e-learning
- Formazione a distanza
- Webinar ecc.

7. Un - accorato - appello a tutti gli associati.

Ora, come non mai, l'Organismo di Vigilanza non può e non deve avere un approccio “burocratico” e, men che meno, esclusivamente finalizzato a porsi al riparo da eccezioni di responsabilità.

In questo drammatico momento per il nostro Paese, anche noi possiamo “fare la nostra parte” suggerendo e stimolando - anche mediante un confronto dialettico - le imprese da

noi “vigilate” affinché abbiano ulteriori strumenti per valutare e ponderare tutte le azioni utili a tutelare i lavoratori e - più in generale - a contenere il contagio.

Mai come in questi giorni osservazioni e suggerimenti sono stati accolti “con penna e taccuino in mano” e con in risposta un “grazie” sincero invece che con un “va bene” pronunciato con malcelato fastidio.

E questo ci fa sentire, nel nostro piccolo, utili.

Ringrazio tutte le persone che in questi giorni di affanno e preoccupazione hanno trovato il tempo di offrire qualche spunto ulteriore affinché questo contributo possa - si spera - essere utile ad associati e non.