

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Il Comitato previsto dal Protocollo condiviso del 14 marzo, integrato 24 aprile

Dalla Fase 1... al futuro

Cinzia Frascheri

Giuslavorista

Responsabile nazionale CISL Salute e sicurezza sul lavoro

Componente ufficiale commissione consultiva permanente

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Working Paper n. 10

ABSTRACT

Il contributo delinea il ruolo e la composizione del Comitato di cui al punto 13 del Protocollo condiviso siglato il 14 marzo 2020, volto all'«applicazione» e alla «verifica» delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 in ambito lavorativo. Partendo dalle funzioni del Comitato aziendale e dalla sua necessaria composizione, l'A. pone la attenzione sul ruolo della «partecipazione» delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS individuando però le condizioni necessarie al fine di attribuire la giusta rilevanza a tale concetto. Effettuando un focus sul Comitato territoriale frutto della integrazione siglata il 24 aprile 2020 – nonché sugli altri comitati istituiti al livello territoriale e settoriale – viene sottolineato il ruolo strategico degli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- La presenza dell'RLS e delle rappresentanze sindacali rafforzano e sottolineano il concetto di “partecipazione” – tale solo se coinvolge le rappresentanze in azienda che già ricoprono il ruolo, quale risultato di libera e corretta elezione/designazione – nella composizione del Comitato di cui al punto 13 del Protocollo condiviso del 14 marzo 2020.
- Il ruolo degli organismi paritari nella gestione dei temi della salute e sicurezza sul lavoro deve tradursi in una interazione paritaria tra figure nel rispetto dei ruoli, delle peculiarità e delle specifiche responsabilità che da queste ne derivano (e non in un livellamento dei ruoli, rendendo “liquida” la responsabilità attribuita ad essi).
- Per permettere un corretto sviluppo del sistema della pariteticità, a supporto delle imprese e con più ampie garanzie di tutela, si rende necessario il riconoscimento sul piano legislativo di livello nazionale degli organismi paritetici.
- Necessario trarre un insegnamento per il futuro dal cd. periodo Covid-19 in termini di collaborazione per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

IL MESSAGGIO

La scelta intrapresa con l'istituzione del Comitato a composizione bilaterale per applicare e verificare le misure di sicurezza per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19, evidenzia il ruolo – già esplicitato nel Protocollo condiviso del 14 marzo 2020 – della rappresentanza sindacale nonché della necessaria condivisione con RLS/RLST-RSA/RSU nella gestione dei temi della tutela della salute (e sicurezza) sul lavoro.

A tal fine sarebbe auspicabile, a parere dell'A., trarre un insegnamento per il futuro da questo periodo emergenziale, in termini di collaborazione per la prevenzione e per la tutela dei lavoratori che impone una riflessione articolata sul ruolo della rappresentanza aziendale sui temi della salute e sicurezza sul lavoro nonché un rafforzamento del ruolo della pariteticità come sistema a rete a supporto delle realtà lavorative, a partire dalle micro-piccole imprese.

Indice

1. Premessa	4
2. Il Comitato	5
2.1. Il Comitato aziendale	8
2.2. Il Comitato territoriale	10
2.3. Gli ulteriori comitati	13
3. Quali conseguenze e necessarie riflessioni guardando al futuro?.....	14

1. Premessa

Come noto, in data 14 marzo 2020, attuando in soli tre giorni un invito del Presidente del Consiglio dei Ministri ⁽¹⁾, veicolato tra le misure urgenti di intervento introdotte con il d.P.C.M. 11 marzo 2020, le parti sociali nazionali hanno siglato il *Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*. Una risposta immediata, tangibile ed estremamente operativa per far fronte, in modo congiunto, a quanto stava accadendo, essendo i primi giorni di *lockdown* che, identificandoli poi nell'insieme come Fase 1, sono stati teatro dell'immediata esigenza concreta di coniugare, anche solo per alcune realtà (escluso il settore sanitario), la prosecuzione dell'attività lavorativa e della produzione con le più alte garanzie di tutela per gli occupati, in un quadro di rapida crescente emergenza.

Fornendo indicazioni fattive, volte al tracciare le linee direttrici in base alle quali delineare e disporre procedure e regole aziendali, le parti sociali, nel confermare quanto inizialmente previsto dal decreto, indicando il Protocollo di sicurezza anti-contagio quale strumento da assumere ⁽²⁾ nel quale richiamare gli interventi da porre in essere, hanno contribuito ad incrementare l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia.

A caratterizzare il *Protocollo condiviso*, differenziandolo da tutti gli atti regolativi che, fino dall'avvio della Fase 1, sono andati succedendosi, anche in maniera copiosa – elevato il suo contenuto, al pari degli altri, a valenza vincolante *erga omnes* a seguito di esplicita disposizione prevista nel d.P.C.M. 22 marzo 2020 ⁽³⁾ – è sicuramente l'attenzione posta dai sottoscrittori (favorita dal nascere con atto di natura contrattuale e, pertanto, valevole per le sole parti contraenti, di espressione datoriale e sindacale) nel precisare, non solo regole e procedure (consolidatesi, comunque, nella Fase 2 e, ancora oggi, vigenti, in piena Fase 3), ma soprattutto indicazioni di natura gestionale.

Di grande interesse, in tal senso, è sicuramente quanto previsto al Punto 13 del *Protocollo condiviso* (oggetto, poi, di una rilevante integrazione al testo, nell'ambito dell'intervento complessivo attuato dalle sottoscrittrici parti sociali, il 24 aprile 2020) nel quale, nel dettare indicazioni puntuali relative alla costituzione di uno specifico Comitato, sono state precisate, a differenza di tutti gli altri testi regolativi, le figure, le modalità di interazione e le funzioni degli attori principali, coinvolti a diverso titolo, volte all'attuazione e la verifica delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 in ambito lavorativo. Interventi, quest'ultimi, prioritari posti a cardine del *Protocollo condiviso*, tali da determinare, riscontrata la mancanza, l'inefficacia o l'inadeguato livello di protezione, oltre a specifiche sanzioni amministrative, anche quella accessoria ⁽⁴⁾, della sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di tutela e di sicurezza per chi opera.

⁽¹⁾ L'art. 1, punto 9 del d.P.C.M. 11 marzo 2020 recita: «si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali».

⁽²⁾ Cfr. art. 1, punto 7, lett. d, del d.P.C.M. 11 marzo 2020. Confermato poi in tutti i nei decreti a seguire.

⁽³⁾ 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 *DSL*, 2020, n. 1.

⁽⁴⁾ Confermata, ad oggi, con l'art. 2 del d.l. 16 maggio 2020, n. 33, in via di conversione.

2. Il Comitato

Senza il bisogno di alcuna particolare interpretazione, la volontà congiunta espressa da parte dei sottoscrittori del *Protocollo condiviso* (già nel testo redatto il 14 marzo 2020), relativa al ritenere necessaria la costituzione di uno specifico Comitato, emerge con estrema chiarezza dal primo capoverso del Punto 13. Con la precisazione, poi a seguire, dell'ambito nel quale costituirlo – quello aziendale – ne si riceve, già dalle prime parole, due indicazioni puntuali ed esaustive, a supporto dell'avvio al procedere.

Per quanto riguarda, invece, le funzioni e i componenti del Comitato, se la chiarezza presente nelle prime parole del capoverso, permane anche nel proseguo del testo, sono i concetti espressi che richiedono un'attenzione maggiore e un approfondimento più ampio.

Con estrema evidenza si comprende che le funzioni attribuite al Comitato sono sia l'«applicazione» che la «verifica» delle regole indicate nel Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio⁽⁵⁾, disposto nel rispetto di quanto delineato, in modo generale, dal *Protocollo condiviso*.

A tale riguardo, però, se da una prima lettura non può di certo sfuggire che non vi è un preciso riferimento alla funzione dell'elaborazione del Protocollo di sicurezza anti-contagio, è solo a causa di un approccio e lettura miopi (volutamente, o meno) che si può essere condotti a ritenere che tale fondamentale e primaria funzione non sia stata prevista e definita; non potendo al contempo trascurare il particolare che il Punto 13 è l'ultimo punto del testo del *Protocollo condiviso* e, pertanto, risulterebbe una collocazione non adeguata, per logica e sequenzialità, all'introdurre e descrivere la funzione di elaborazione del Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio che, di certo, precede le funzioni di «applicazione» e «verifica».

Seppur meno diretta, ma sufficientemente chiara, è l'indicazione che sul tema troviamo a pagina 3 del *Protocollo condiviso*. Riferendosi al Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio, quale documento di insieme delle procedure e regole di condotta⁽⁶⁾, adeguate e declinate, al contesto e all'ambito lavorativo di riferimento, sulla base di quanto dettato dal *Protocollo condiviso*, viene previsto che si realizzi un «confronto preventivo» con le diverse rappresentanze sindacali (presenti nella realtà lavorativa o territoriali) «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».

Una tale indicazione pone l'accento, in modo evidente, sia sulla tempistica delle azioni che devono essere messe in atto, in vista della definizione delle misure da adottare in azienda, sia sulle figure necessarie, così come anche sulle ragioni per le quali ne si prevede il coinvolgimento. Precisando che il confronto deve essere «preventivo», appare evidente come i sottoscrittori del *Protocollo condiviso* (sottolineando, in questo caso, ancor più la natura contrattuale e pertanto, “condivisa” del Protocollo) hanno ritenuto fondamentale che all'individuazione delle regole e delle procedure da adottare si arrivasse dopo uno scambio ed interazione, realizzato tra i soggetti chiamati a tale fondamentale intervento, tra i quali i componenti delle rappresentanze sindacali.

⁽⁵⁾ Tale protocollo è indicato nel testo del *Protocollo condiviso* con la dicitura «Protocollo di regolamentazione».

⁽⁶⁾ A. SITZIA, in *webinar* dal titolo *Emergenza sanitaria, lavoro, impresa e processo. Oggi*, del 30 aprile 2020, Università degli Studi di Padova.

Riconosciute quest'ultime, tra le altre, come persone che possono offrire un «contributo di esperienza» significativo, tale da rendere le misure individuate più efficaci, in quanto conoscitrici delle specificità ed esigenze, perché operative nel contesto lavorativo.

Pertanto, si può agevolmente giungere a ritenere che la volontà condivisa dei sottoscrittori *Protocollo condiviso*, nei riguardi dell'elaborazione del Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio, vede tale strumento regolativo e gestionale quale frutto di una collaborazione previa tra le non precisamente definite figure di parte datoriale e, l'esplicitamente indicata, rappresentanza sindacale afferente alla realtà lavorativa.

Con l'elaborazione del Protocollo aziendale, si avvia lo svolgimento pieno dell'azione del Comitato che, come dapprima richiamato, si esplica nelle due funzioni previste al primo capoverso del Punto 13, quali «l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo».

Nella chiarezza ermetica di tali due funzioni, se in riferimento alla prima non si può che ritenere necessaria l'individuazione di alcune modalità operative che lo stesso Comitato dovrebbe delineare, sempre comunque facendole scaturire da un «confronto preventivo», per l'esercizio della funzione di «verifica», l'impegno nel definire le modalità, ma ancor più le regole di svolgimento, considerata l'importanza di tale funzione, e soprattutto i confini d'esercizio, dovrebbe richiedere al Comitato un'attenzione particolare, per non procedere in modo generico e poco attento, trovandosi poi a dover gestire le eventuali conseguenze di tali mancanze.

Concependo il concetto di «applicazione» consequenziale all'elaborazione del Protocollo aziendale, seppur sicuramente molto vicino (se non per alcuni aspetti, sovrapponibile), considerato che per garantire l'applicazione delle regole e delle procedure individuate, come necessarie ed efficaci per la specifica realtà lavorativa, occorre che queste siano realizzabili, agevolmente praticabili, adeguate al contesto e che vi sia un impegno costante in termini di info-formazione – per renderle correttamente agite nel quotidiano, da parte di tutti gli occupati (comprese le figure esterne alla realtà lavorativa) –, per quanto riguarda la «verifica» entrano necessariamente in campo questioni e riflessioni più articolate.

È indubbio che (forse più per i cultori della materia) il termine «verifica» (ancor più affiancato al termine «applicazione»), previsto nell'ambito delle tematiche di tutela della salute degli occupati, riporti immediatamente al dettato dell'art.18, comma 1, lett. n, del d.lgs. n. 81/2008 s.m. dove, tra gli obblighi a carico del datore di lavoro, troviamo che deve «consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute»⁽⁷⁾.

Limitandoci (considerato il diverso obiettivo del presente elaborato) all'analisi di quanto previsto dalla normativa prevenzionale, tralasciando l'approfondimento che comunque richiederebbe⁽⁸⁾, non potendo trascurare che tale disposizione discende direttamente da quanto già disposto (sorvolando anche sulla diatriba tra abrogazione

⁽⁷⁾ C. FRASCHERI, *Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*, Edizioni lavoro, 2013.

⁽⁸⁾ Tra gli altri, v. M. PETROCELLI, *Tutela della salute, poteri delle rappresentanze ex. Art. 9 Stat. Lav. e accesso dei tecnici esterni nell'ambiente di lavoro*, nota a Cass., 13 Settembre 1982, n.4874, in *RGL*, II,1982; G. NATULLO, *Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, Olympus Working Papers, 2012, n. 5; P. PASCUCCI, S. COSTANZI, *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ordinamento italiano*, Olympus Working Papers, 2010; M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, 2017.

tacita o esplicita) nell'art. 9 della l. n. 300/1970 ⁽⁹⁾ (Statuto dei lavoratori) ⁽¹⁰⁾, è evidente che il significato di tale funzione non sia il medesimo, pur riproponendo gli stessi termini.

Ma se tale obbligo-diritto non ha trovato, negli oltre dieci anni di vigenza del d.lgs. n. 81/2008 s.m., così ampia attenzione (tale anche da richiamarne subito la coincidenza dei termini al momento dell'emanazione del *Protocollo condiviso*, con quanto previsto dal primo capoverso del Punto 13), lo stesso, per ragioni diverse, è per quanto disposto all'art. 50, comma 1, lett. b.

Considerato uno dei cardini fondamentali dell'esercizio del ruolo dell'RLS/RLST, l'attenzione si è da sempre concentrata sul diritto del Rappresentante (sia quando pienamente rispettato da parte del datore di lavoro, sia quando non praticato "ancora" correttamente) all'essere «consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi», trascurando quanto di ulteriore predisposto quale oggetto di consultazione che prevede proprio anche «la verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva», oltre ai non meno importanti e coerenti interventi di «individuazione, programmazione e realizzazione» della prevenzione nel contesto lavorativo di riferimento ⁽¹¹⁾. Una «verifica» quest'ultima, quindi, che più vicina al significato attribuitogli nel *Protocollo condiviso*, ma differente sul piano degli intenti, non va sicuramente confusa con il diritto riconosciuto ai lavoratori, di derivazione dello Statuto dei lavoratori, da esercitare mediante l'intervento dell'RLS/RLST, in merito all'applicazione del datore di lavoro delle adeguate misure di tutela, ma da considerare quale insieme di interventi pianificati da quest'ultimo, per avere la garanzia dell'attuazione e del rispetto delle misure di prevenzione predisposte in azienda.

Se, quindi, non una novità, nel panorama delle azioni poste in essere in materia di tutela, la funzione di «verifica», esercitata nel più ampio svolgimento del ruolo dell'RLS/RLST (sia dal valore di controllo che oggetto di consultazione) e da parte del datore di lavoro, come intervento proprio a corredo e garanzia delle disposizioni previste quali misure e azioni di tutela, quello che cambia, non in modo secondario, nell'introdurre tale funzione da parte dei sottoscrittori del *Protocollo condiviso*, è sicuramente la differente natura di chi è chiamato a svolgere tale azione.

Non più, quindi, una «verifica» messa in atto da una parte nei riguardi dell'altra o, seppur dal significato più prossimo, quale oggetto di consultazione dell'RLS ⁽¹²⁾ su quali forme di verifica pianificate dal datore di lavoro, ma una «verifica» posta in essere dal Comitato (composto da figure di entrambe le parti), sul proprio stesso operato.

È, difatti, importante cogliere tale ultimo passaggio. Perché, alla luce di quanto indicato, la «verifica» prevista non è (neanche) l'esercizio di un ruolo di "controllo" sul rispetto

⁽⁹⁾ L'art. 9 della l. n. 300/1970 recita: «I lavoratori mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica».

⁽¹⁰⁾ M. TIRABOSCHI, *Statuto dei lavoratori. Principio e metodo validi per garantire tutele a tutti*, ADAPT 2020.

⁽¹¹⁾ C. FRASCHERI, *Salute e sicurezza sul lavoro*, Edizioni lavoro, 2016.

⁽¹²⁾ C. FRASCHERI, *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, in G. SANTORO-PASSARELLI (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al titolo primo del decreto legislativo n. 81/2008*, Ipsoa, 2008; C. LAZZARI, *Tutela della salute e sicurezza nelle tipologie contrattuali flessibili dopo il Jobs Act e ruolo del rappresentante dei lavoratori*, in *Modelli di rappresentanza e forme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, Convegno tenuto a Pesaro il 30 settembre 2016.

da parte degli occupati delle regole previste nel Protocollo di sicurezza anti-contagio, ma bensì una azione di monitoraggio costante che trova coerente conferma interpretativa nel titolo del Punto 13, dove si fa riferimento all'azione di «aggiornamento» del Protocollo (concetto che poi non ritorna più nell'articolazione dei tre capoversi) che il Comitato è chiamato a svolgere sulle misure d'intervento e sulle procedure individuate, valutandone l'efficacia, al fine eventualmente di modificarle per renderle maggiormente adeguate al contesto e alla popolazione lavorativa, perseguendo l'obiettivo cardine del conciliare la produzione e la prosecuzione dell'attività con il contrasto al pericolo di contagio e il contenimento della diffusione del virus.

Di rilievo, pertanto, non è l'intervento di «verifica», che associato a quello dell'«applicazione» e, sulla base di una lettura e di un'interpretazione più estensive, a quello dell'elaborazione delle regole e delle procedure, compongono i compiti previsti a carico del Comitato, ma è la composizione del Comitato e, quindi, la natura di tale «nuovo soggetto» operativo, nell'ambito del sistema di tutela delle realtà lavorative, che richiama ad una più ampia ed approfondita attenzione.

Mettendo così un punto fermo, ancor più perché argomentato, sul dover necessariamente rifuggire qualsiasi stortura (da tempo invalsa) riferita all'attribuire un nome, identificativo di un ruolo, al Comitato (chiamandolo in modo scorretto «Comitato di vigilanza», «Comitato di controllo»), degna sicuramente di grande attenzione, per le diverse valenze che ne discendono, è la precisazione, riferita alla composizione del Comitato, che esplicita la «partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS».

2.1. Il Comitato aziendale

A quanto rilevabile dall'analisi del testo del *Protocollo condiviso* (sia nella prima versione del 14 marzo 2020, così come anche nella versione integrata il 24 aprile 2020), si può di certo affermare che sono state precisate, con maggior puntualità, le figure che non possono non esserci tra i componenti del Comitato, anziché le figure che ne fanno parte.

In questo senso, se pur non indicato espressamente, si può agevolmente ritenere che il datore di lavoro, considerato il suo ruolo cardine, non possa mancare, mentre per quanto riguarda l'RSPP, il mancato esplicito richiamo potrebbe far ritenere, da un lato, che i sottoscrittori del *Protocollo condiviso* hanno preferito lasciare al datore di lavoro la scelta di ricomprenderlo, o meno, tra i componenti del Comitato; dall'altro, che la sua presenza sia scontata, tenuto conto della natura delle regole e degli interventi oggetto del Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio che, essendo relativi alla tutela degli occupati (e non solo) in ambito lavorativo, una tale figura è quanto mai necessaria per la sua diretta competenza e conoscenza della realtà lavorativa (ricordando, ancora una volta, quanto previsto a pagina 3 del *Protocollo condiviso*, dove viene fatto riferimento, per l'elaborazione del Protocollo aziendale, all'importante «contributo di esperienza delle persone che lavorano» e che conoscono la realtà lavorativa).

Anche per quanto riguarda l'appartenenza al Comitato da parte del medico competente, se non vi è alcun riferimento certo nel testo del *Protocollo condiviso*, si può ritenere che, visto il ruolo (compresa la gestione delicata dei lavoratori in situazione di

«particolare fragilità») (¹³), sia quanto mai opportuno che ne faccia parte. Comunque, sempre considerando che il medico competente potrà partecipare, ove già presente in azienda, in quanto nominato (precedentemente al periodo pandemia) a seguito della necessità di sorveglianza sanitaria relativa all'esposizione dei lavoratori a rischi specifici per i quali ne è espressamente prevista (¹⁴). Lo stesso, nella situazione in cui il datore di lavoro ritenga di nominare un medico competente per la sola «sorveglianza sanitaria eccezionale» dei lavoratori «fragili» (¹⁵), come previsto all'art. 83 del d.l. n. 34 del 19 maggio 2020 (c.d. Decreto Rilancio), nel qual caso egli potrà far parte del Comitato, o meno, sulla base di una decisione di opportunità ed efficacia che dovrà essere specificatamente presa.

Di diverso tenore, in quanto esplicitata, la presenza dell'RLS e delle rappresentanze sindacali come componenti del Comitato (¹⁶). Rafforzata dall'utilizzo del termine «partecipazione», non scontato, specie in un Protocollo condiviso tra le parti sociali nazionali, la chiara indicazione della prevista presenza nel Comitato della rappresentanza in azienda, nelle sue diverse forme, è sicuramente un elemento di grande rilievo, ma anche di significativa novità che, dal passaggio dalla Fase 1, a carattere emergenziale, con la prosecuzione nella Fase 2 e 3, e in quelle che potranno seguire, a carattere più strutturale, approdando al termine di questo lungo periodo, comporterà necessarie inevitabili ampie riflessioni, alcune delle quali avanzate sul finire di questo contributo scritto.

Se il richiamo alla «partecipazione», giunge come una conferma a quanto trasversalmente già presente in tutto l'articolato del d.lgs. n. 81/2008 s.m. (testo al quale si deve una più ampio e strutturato recepimento della direttiva europea 89/391, a partire proprio dal modello partecipativo) (¹⁷), seppur non così espressamente esplicitato (senza, cioè, l'essere ricondotto o accompagnato dal concetto più restrittivo della «consultazione») (¹⁸), l'indicazione della duplice presenza della rappresentanza sindacale aziendale e della rappresentanza specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ne sottolinea il peso che i sottoscrittori hanno voluto dare a tale presenza nel Comitato, sia per valore del ruolo (parlando di partecipazione e, pertanto, ponendo la rappresentanza al pari degli altri componenti del Comitato), sia per ampiezza di presenze, di diretta espressione dei lavoratori.

La rilevanza della «partecipazione», però, va anche in questo caso precisato, è tale solo se coinvolge le rappresentanze in azienda che già ricoprono il ruolo, quale risultato di libera e corretta elezione/designazione. Pertanto, pur espressamente prevista la rappresentanza, nella duplice tipologia (RLS-RSA/RSU), quale componente del Comitato, in caso di mancata precedente elezione/designazione, non dovrà essere

(¹³) Cfr. il Punto 12 del *Protocollo condiviso* e l'art. 26 della l. n.27 del 24 aprile 2020 (c.d. Cura Italia).

(¹⁴) C. FRASCHERI, *Tutela della salute – Il medico competente*, Edizioni lavoro, 2019.

(¹⁵) Si intendono, ai sensi dell'art. 83 del d.l. n. 34 del 19 maggio 2020, lavoratori «fragili» coloro che risultano « maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche e dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possano caratterizzare una maggiore rischiosità».

(¹⁶) M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2017; O. MAZZOTTA, *Diritto sindacale*, Giappichelli, 2017.

(¹⁷) L. MONTUSCHI, *Verso il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in P. PASCUCI (a cura di), *Il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, Atti del convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007 (Urbino, 4 maggio 2007); L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in *Olympus Working Papers*, n. 29/2013.

(¹⁸) In particolare, quanto previsto agli artt. 15, comma 1, lett. r e s, d.lgs. n. 81/2008 s.m.

colmata tale assenza con una “nomina” estemporanea da parte del datore di lavoro, al fine di costituire il Comitato, secondo quanto previsto dal *Protocollo condiviso*; mancanza che non sarà in alcun modo considerata violazione da parte degli organi di vigilanza.

Di tutt'altro tenore, frutto di accordo tra le parti sociali di alcuni territori, considerato che non vi è un numero e tipologia di presenze nel Comitato, determinati e chiusi, se non per quanto riguarda la rappresentanza aziendale, è stato previsto che in caso di mancata elezione/designazione delle figure di rappresentanza (RLS-RSA/RSU) per ragioni di libera volontà da parte dei lavoratori, allo scopo di non costituire un Comitato senza alcuna presenza espressione di quest'ultimi, è stato deciso di prevedere la partecipazione di un “rappresentante dei lavoratori”, indicato democraticamente dalla popolazione lavorativa, con il mandato specifico di svolgere tale ruolo esclusivamente per quanto concerne le funzioni attribuite al Comitato. Una soluzione, sicuramente condivisibile nel merito e per il fine perseguito, ma che richiede certamente un impegno per la definizione delle regole alla base del concetto di “rappresentanza” della collettività dei lavoratori, forse più onerosa che vantaggiosa.

Da una prima analisi, comunque, che giunge dalle realtà lavorative, anche a fronte dell'evidente volontà delle parti sottoscrittrici del *Protocollo condiviso* di confermare il modello partecipativo, quale via privilegiata per gli interventi di tutela nelle realtà lavorative (a partire dai momenti dove la collaborazione, la condivisione e l'apporto sinergico sono ancor più determinanti, come in questo tempo di ripresa e convivenza con il pericolo di contagio), sono molti i casi di aziende dove il Comitato non è stato proprio costituito o, quando sì, la rappresentanza non è stata coinvolta fin da subito, ricevendo, nelle migliori delle ipotesi, il Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio aziendale in visione (chiedendo anche, in non poche situazioni, la firma in calce al documento).

Se il cammino del sistema delle relazioni in azienda, come si sa, è iniziato da tempo e, se di passi importanti ne sono stati fatti, di strada comunque ce n'è ancora molta da fare, in particolare per quanto concerne la condivisione degli interventi di tutela e prevenzione, ma quello che stupisce ancora oggi è la diffusa considerazione che la partecipazione determini una condizione di livellamento dei ruoli, rendendo “liquida” la responsabilità attribuita ad essi.

Nel modello partecipativo, è necessario riaffermare che ciascun ruolo rimane tale, con le proprie peculiarità e le specifiche responsabilità che da queste ne derivano, divenendo solo a fattore comune, grazie all'apporto del contributo di tutti (anche in forma critica), le misure da applicare, le regole da introdurre, le azioni da mettere in atto e gli obiettivi da raggiungere, così come anche i risultati negativi o non soddisfacenti ottenuti, richiedendo un impegno continuo di revisione, aggiornamento e miglioramento.

2.2. Il Comitato territoriale

Frutto dell'integrazione siglata il 24 aprile 2020, al *Protocollo condiviso* del 14 marzo 2020, dalle medesime parti sociali sottoscrittrici, tra le tante rilevanti nuove regole e precisazioni introdotte, specifiche sul tema in parola, troviamo il secondo e il terzo capoverso del Punto 13.

In particolare, quanto previsto al secondo capoverso, giunge quale conferma di interpretazioni e deduzioni, rispettose delle disposizioni vigenti in materia di salute e

sicurezza sul lavoro, avanzate fin da subito, anticipando quanto poi sarebbe stato puntualmente introdotto, quali primi commenti al testo del *Protocollo condiviso* del 14 marzo, tra gli altri, anche dall'autrice di questo contributo scritto ⁽¹⁹⁾.

Con estrema chiarezza, difatti, veicolata e sintetizzata nel termine di avvio del secondo capoverso «laddove», viene precisato che, considerata la tipologia di alcune imprese e tenuto conto del sistema delle relazioni sindacali, nelle realtà dove la costituzione del Comitato in azienda dovesse risultare impraticabile, anche alla luce delle ragioni ostative indicate – rilevato che tale intervento è previsto espressamente e non può essere derogato –, l'istituzione del Comitato deve avvenire a livello territoriale, composto dagli organismi paritetici e con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali territoriali.

Quanto precisato nel secondo capoverso risulta alquanto chiaro, ma soprattutto emerge evidente come le parti sottoscrittrici abbiano inteso delineare in modo puntuale (già, come detto, deducibile anche nel testo del *Protocollo condiviso* del 14 marzo 2020, nel quale non era presente) le due possibili strade da intraprendere per poter addivenire alla costituzione del Comitato, al fine di adottare il Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio, per «applicare e verificare le regole» indicate in tale documento. Interventi vincolanti, a carico del Comitato aziendale o territoriale, per ogni contesto lavorativo, considerato l'obbligo di rispetto dei contenuti del *Protocollo condiviso*, alla luce della rinnovata disposizione (attualmente riconfermata nel d.l. n. 33 del 16 maggio 2020 e d.P.C.M. 17 maggio 2020) ⁽²⁰⁾ introdotta per la prima volta con il d.P.C.M. 22 marzo 2020.

Pur considerando importante il riferimento agli organismi paritetici (che viste le funzioni attribuite al Comitato, ne sono l'esatta espressione) ⁽²¹⁾, non deve essere considerata tale indicazione come un intervento di grande rilievo ed una valorizzazione della pariteticità, perché questo assumerebbe il significato di una necessaria visibilità e rafforzamento di un organismo e di un sistema a rete, quello paritetico, che non rappresentano di certo una novità o un'eccezione nel panorama della prevenzione e tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Scontando ancora oggi, a distanza di più di vent'anni dal d.lgs. n. 626/1994, il mancato riconoscimento sul piano legislativo di livello nazionale degli organismi paritetici ⁽²²⁾, grazie alla contrattazione e all'impegno delle parti sociali, il sistema della pariteticità (e con essa, della rappresentanza dei lavoratori sul livello territoriale – RLST) in molti settori (a partire dall'edilizia e dall'artigianato) si è sviluppato e ha prodotto grande valore aggiunto, sia a livello nazionale che territoriale, in termini di prevenzione, protezione, supporto alle imprese e più ampie garanzie di tutela. Per questo, quanto

⁽¹⁹⁾ C. FRASCHERI, *Guida completa per la stipula del Protocollo aziendale anti-contagio sulla base dei contenuti del Protocollo condiviso*, in *Olympus Covid-19*.

⁽²⁰⁾ Si ricorda che l'efficacia temporale delle misure previste, rispettivamente nel decreto-legge e nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sono estese al 31 luglio 2020 e al 14 giugno 2020 (questo contributo scritto è stato elaborato in data 9 giugno 2020).

⁽²¹⁾ Cfr. l'art. 51, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 s.m.

⁽²²⁾ E da oltre dieci anni che è fermo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il testo del decreto mediante il quale è previsto si vada a istituire, presso lo stesso Ministero, un Repertorio a livello nazionale degli organismi paritetici, nel quale sono indicati anche i requisiti richiesti agli organismi paritetici per poterne fare parte, eliminando così la proliferazione degli organismi paritetici (o, meglio, presunti tali) non rispondenti a quanto già sostanzialmente delineato dalla normativa vigente (art. 2, comma 1, lett. *ee* del d.lgs. n. 81/2008 s.m.).

indicato nel secondo capoverso del Punto 13, non poteva che essere richiamato quale alternativa al sistema aziendale della prevenzione, previsto al primo capoverso.

È, pertanto, evidente che, dove nel Comitato “aziendale” è stata prevista la presenza dell’RLS, nel Comitato “territoriale” è stato disposto il coinvolgimento dell’RLST, con l’aggiunta, in entrambe le tipologie di comitato, della rappresentanza sindacale, valendo, anche in questo caso, per la presenza delle due forme di rappresentanza, le considerazioni già espresse.

Se di certo l’integrazione del secondo capoverso ha favorito la chiarezza e ha dato evidenza della strada da seguire per garantire in tutte le realtà lavorative (anche in quelle piccole e prive di forme diverse di rappresentanza) la messa a punto di misure adeguate, rispondenti alle disposizioni precauzionali e di tutela, previste dal *Protocollo condiviso*, ovviando alla costituzione di un Comitato aziendale, con la costituzione di un Comitato territoriale, la non puntuale lettura ed interpretazione del testo, da parte di alcuni organismi paritetici regionali – spinta comunque da una proattività tale da far riconoscere, ugualmente, la bontà di quanto condiviso e siglato – ha determinato l’attribuire un ruolo e funzioni diversi ai comitati territoriali, da quanto delineato nel *Protocollo condiviso*.

Commettendo l’errore, sul livello regionale, di assegnare un ruolo al Comitato (nello specifico, a quello territoriale), di «verifica sull’applicazione delle regole»⁽²³⁾ indicate nel Protocollo di sicurezza anti-contagio, anziché, come precisamente indicato nel testo al Punto 13 del *Protocollo condiviso*, di un ruolo del Comitato «per applicazione e la verifica delle regole del Protocollo», non solo si è negato il significato evidente del termine «laddove», correttamente introdotto in avvio del secondo capoverso, quale precisa indicazione della modalità alternativa all’impossibilità della costituzione in azienda di un Comitato, ma si è vanificata la rilevanza del concetto di «partecipazione» prevista per le figure della rappresentanza nell’ambito del Comitato, a favore di un ruolo di supervisione e vigilanza che, non solo, non gli appartiene per natura e obiettivi, ma che ne snatura profondamente la funzione, ponendo per alcuni aspetti sullo stesso piano la rappresentanza, ma soprattutto gli RLST, con gli organi di vigilanza esterni.

Quanto, difatti, può sulle prime apparire non rilevante, ai fini del significato, una mera inversione dei termini tra «applicazione» e «verifica», da un’analisi di poco più attenta emerge con evidenza come tale inversione incida profondamente sul significato, determinando un tutt’altro senso e valore.

L’adozione, poi, a livello territoriale da parte dei Comitati, seppur frutto di volontà condivisa tra i componenti delle rispettive parti regionali, mediante accordo sottoscritto, di strumenti propri degli organi di vigilanza, quali le check-list, conferma la non corretta interpretazione di quanto previsto al secondo capoverso. Si perde così un’ulteriore occasione per poter affermare e riconfermare quanto la concretizzazione del modello partecipativo possa favorire la collaborazione e condivisione degli interventi di tutela da realizzare, risultando la migliore e più efficace strada da percorrere, anziché rafforzare la contrapposizione tra parti in ambito lavorativo, operando interventi di verifica sull’operato dei datori di lavoro, attraverso l’attività degli RLST. Un concetto che, come dapprima illustrato a commento del primo capoverso del punto 13, le parti sottoscrittrici hanno inteso non riproporre, non adottando quanto delineato nel d.lgs n. 81/2008 s.m. dove l’RLS, per conto dei lavoratori, è chiamato a «verificare [...] l’applicazione delle

⁽²³⁾ Così in numerosi accordi regionali siglati nell’ambito degli organismi paritetici.

misure di sicurezza e di protezione della salute» o ad essere «consultato [...] in ordine [...] alla verifica della prevenzione nella azienda» predisposta dal datore di lavoro.

Di diverso segnale, in tal senso, a valore sicuramente più che positivo, sono l'avviso comune siglato dalle parti sociali del settore della cooperazione ⁽²⁴⁾ e la decisione congiunta presa dall'organismo paritetico nazionale del sistema Confapi ⁽²⁵⁾ (OPNC).

Per ragioni diverse, per quanto concerne la cooperazione, considerato che non si è ancora giunti (pur essendo nelle reciproche volontà) alla stipula dell'accordo per istituire il sistema della pariteticità e della rappresentanza territoriale, mentre per il sistema Confapi, tenuto conto che è stato istituito, per adesso, solo l'organismo paritetico nazionale, condividendo tra le rispettive parti sociali la medesima opportunità di cogliere l'indicazione introdotta al secondo capoverso del Punto 13, del prevedere l'istituzione del Comitato territoriale, «laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali», non è stato costituito il Comitato a livello aziendale, si è proceduto attuando una minima deroga a quanto precisamente indicato. Lo scopo è stato quello di puntare a favorire l'obiettivo del garantire una tutela adeguata e un contrasto al pericolo di contagio da Covid-19, durante la ripresa delle attività lavorative, a partire dalle piccole e meno strutturate aziende, dove la rappresentanza aziendale, nelle sue diverse forme, è scarsamente presente.

Così, la scelta intrapresa, in entrambi i sistemi, è stata quella di promuovere dal livello nazionale, la costituzione, comunque, a livello regionale, dei Comitati territoriali, prevedendo la “sola” presenza dei rappresentanti delle parti sociali (non potendo essere garantita né la presenza degli RLST, non ancora istituiti, per le ragioni diverse dapprima indicate, né i componenti degli organismi paritetici, anch'essi non ancora istituiti). Per tali Comitati territoriali è stato correttamente delineato il compito dell'«applicazione e la verifica delle regole del Protocollo».

2.3. Gli ulteriori comitati

Di altrettanta evidente chiarezza è quanto introdotto, sempre con gli interventi di integrazione scaturiti dalla volontà congiunta delle parti sociali, in data 24 aprile 2020, quale ampliamento a quanto già previsto nel testo del 14 marzo 2020, nel terzo capoverso del Punto 13 del *Protocollo condiviso*.

Posta, anche in questo caso, come per il secondo capoverso, la parola chiave di principale interpretazione all'inizio, con il termine «potranno» viene da subito indicato un regime diverso da quello previsto nei due capoversi precedenti.

A fronte dell'alternativa offerta finalizzata alla realizzazione della necessaria costituzione del Comitato, a livello aziendale o, in caso di mancata costituzione, a livello territoriale, nel terzo capoverso viene ipotizzata la scelta del costituire, in modo aggiuntivo, «comitati» (il plurale è evidente come va a rafforzare la natura differente di questi, dai Comitati precedenti, così come la scelta della prima lettera in carattere minuscolo) ⁽²⁶⁾, sia livello territoriale che settoriale, su iniziativa delle parti sociali, in

⁽²⁴⁾ Avviso comune tra AGCI – Confcooperative – Legacoop e Cgil, Cisl, Uil siglato in data 27 maggio 2020.

⁽²⁵⁾ Lettera OPNC alle parti sociali territoriali del 14 maggio 2020.

⁽²⁶⁾ Al terzo capoverso del Punto 13 del Protocollo condiviso si legge: «Potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, comitati per le

merito ai temi relativi al *Protocollo condiviso*. Prevedendo, quale altro particolare coerente con la natura differente di questi comitati, in confronto agli altri due delineati nel primo e secondo capoverso, il coinvolgimento di soggetti istituzionali esterni, quali le autorità sanitarie locali, così come anche altri soggetti coinvolti negli interventi di contrasto al Covid-19. La, poi, non precisamente definita partecipazione in questi «comitati», per i quali viene indicata solo per le parti sociali la facoltà di iniziativa (più precisamente «i soggetti firmatari» del *Protocollo condiviso*, da intendere i corrispettivi territoriali/settoriali), consolida la diversa natura tra il Comitato aziendale o territoriale e tali “altri” «comitati».

È sicuramente significativo, quindi, il suggerimento che viene dato con il terzo capoverso che, anticipando la centralità che avrebbero avuto con il d.l. n. 33 del 16 maggio 2020 e con il d.P.C.M. 17 maggio 2020, le linee guida e i protocolli regionali, promuove lo sviluppo di un’interazione permanente a livello locale di natura tripartita, favorendo l’interlocuzione fattiva tra le parti sociali e le istituzioni maggiormente coinvolte nell’azione di contrasto alla diffusione del Covid-19.

Considerati poi i numerosi temi che ad oggi non trovano soluzione definitiva ed efficace mediante regolazione nazionale, a partire dalla gestione dei lavoratori “fragili”, alla fruizione di mezzi diagnostici quali i test sierologici, ma ancor più la scarsa disponibilità dei tamponi, necessari, come noto, per il rientro al lavoro dei lavoratori contagiati, l’indicazione di costituire «comitati» sul territorio o di settore, per affrontare in modo specifico determinate tematiche, appare sicuramente un suggerimento di grande rilievo.

3. Quali conseguenze e necessarie riflessioni guardando al futuro?

Se a nessuno, ad oggi, è dato sapere per quanto durerà questa condizione che richiede l’applicazione e il rispetto di misure e procedure adeguate per conciliare l’attività lavorativa e il contrasto al pericolo di contagio da Covid-19 che, pur ridimensionatosi come fenomeno pandemico (se rimaniamo all’interno dei confini del nostro Paese), rappresenta ancora un’incognita per quanto concerne le dinamiche di diffusione e di eventuale sviluppo di nuova ondata di contagi, guardando avanti alcune riflessioni è opportuno avanzare.

Considerate le ragioni per le quali è stato sottoscritto dalle parti sociali il *Protocollo condiviso*, tenuto conto che il Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio è stato indicato fin da subito (ricordiamo, con il d.P.C.M. dell’11 marzo) quale misura urgente raccomandata per il contenimento del contagio, divenendo in seguito lo strumento mediante il quale declinare gli interventi precauzionali e di prevenzione da disporre in ambiente di lavoro, nel momento in cui la necessità dell’adozione di tali misure non verrà ritenuta più vincolante, anche il ruolo del Comitato, sia aziendale che territoriale, verrà meno.

finalità del Protocollo, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del COVID19».

Di certo, non orfani di un sistema di provvedimenti volti alla gestione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, basato su interventi di natura preventiva e rispettoso di un modello di relazioni sindacali improntato alla partecipazione, quale il d.lgs. n. 81/2008 s.m., il venire meno del Comitato, quando correttamente costituito e rispettoso della composizione e dei compiti ad esso assegnati, potrebbe determinare un cambiamento significativo e, per alcuni aspetti, far registrare un ridimensionamento nel sistema delle relazioni in ambito lavorativo e prevenzionale, contraendo ancor una volta gli spazi, per un più ampio esercizio del modello partecipativo.

Ma se a fronte della «partecipazione» delle rappresentanze, come previsto per la composizione del Comitato, si dovrà tornare alla mera «consultazione» dell'RLS riducendo non solo la qualità della relazione, ma soprattutto passando da un contesto di «confronto» e di «condivisione» tra i componenti del Comitato sull'individuare le procedure e regole da attuare, all'assolvimento di un obbligo di interlocuzione tra il datore di lavoro e l'RLS, su quanto delineato dal primo (quale titolare di una decisione libera in merito a quanto espresso da quest'ultimo), più rilevante è sicuramente la riduzione in termini di rappresentanza.

La ricomprensione tra i componenti del Comitato, non solo dell'RLS (o dell'RLST), quale figura di rappresentanza specifica, ma anche delle rappresentanze sindacali aziendali, ha costituito sicuramente una novità nel panorama delle figure coinvolte direttamente sui temi della tutela della salute (e sicurezza) sul lavoro., ancor più essendo espressione di condivisione delle parti sociali nazionali, avendolo previsto fin dalla prima stesura nel *Protocollo condiviso*.

Venuta meno, con l'istituzione di origine comunitaria della rappresentanza specifica nella figura dell'RLS/RLST, la rappresentanza sindacale costituisce ad oggi l'alveo ⁽²⁷⁾ nel quale viene ad essere individuato, per essere eletto/designato, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (quando aziendale), non prevedendo la copresenza delle due forme di rappresentanza, per quanto concerne di temi della prevenzione.

Se, però, la duplice presenza delle forme di rappresentanza nell'abito dei componenti del Comitato, ha richiesto un "impegno" nel dover trovare un'intesa tra soggetti (non necessariamente appartenenti alle stessa sigla sindacale e, comunque, non in modo scontato dalle stesse idee e posizioni), la differente natura, compensandosi tra competenza specifica e ruolo contrattuale ⁽²⁸⁾, all'interno dei Comitati (dove lo svolgimento dei compiti assegnati è stato esercitato a pieno e in modo partecipativo,) ha determinato sicuramente un maggior valore e un arricchimento, a partire da quel più ampio «contributo di esperienza», ritenuto dai sottoscrittori del *Protocollo condiviso* fonte di maggior efficacia nell'individuazione delle misure da adottare per il contrasto e contenimento della diffusione del virus.

Su questo fronte, quando la necessità (speriamo presto) andrà a svanire in merito all'applicazione delle regole delineate e previste nel Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio e, come questo, del ruolo del Comitato, una riflessione articolata dovrà essere fatta sul ruolo della rappresentanza aziendale sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, non perdendo l'occasione di svolgere un'analisi approfondita anche sulla

⁽²⁷⁾ Cfr. l'art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008 s.m. che recita: «Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda..»

⁽²⁸⁾ U. GARGIULO, *Rappresentanza e contrattazione in azienda, Dal sostegno sindacale al contratto derogatorio*, Wolters Kluwer, Cedam, 2017; G. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro. Il diritto sindacale*, Utet, 2018.

rappresentanza specifica, RLS/RLST, traendo da questo periodo trascorso indicazioni importanti. Non meno valutando, però, gli oltre vent'anni di vigenza di tale ruolo e della pariteticità, intesa come sistema a rete che conta già complessivamente un centinaio di organismi operativi su tutto il territorio nazionale, ma dagli ancora ampi margini di sviluppo e rafforzamento del ruolo, a supporto delle realtà lavorative, a partire dalle micro-piccole imprese.

Occorre non dimenticare, difatti, che dal superamento delle avversità è un dovere il trasformare gli accadimenti in esperienza.