

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
**MARCO BIAGI**

## *In questo numero*

### RICERCHE

*Per uno studio della realtà giuridica effettuale:  
riflessioni e contributi per i trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali*

### GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Attuazione del protocollo di sicurezza "anti-contagio"  
Collocazione in ferie del personale socio-sanitario  
renitente al vaccino anti-Covid*

*Piccole imprese e licenziamento ingiustificato  
Il minimale di contribuzione secondo la Cassazione*

*Sullo sciopero dei casellanti  
Lavoro nelle festività infrasettimanali*

*Lavoro agile e diritto al buono pasto durante il lockdown*

*Socio lavoratore di cooperativa e piano di crisi aziendale  
Certificazione e sindacato comparativamente più rappresentativo*

### LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva*

*Il contratto di rioccupazione: una prima analisi  
Apprendistato e lavoro pubblico: l'art. 2 del d.l. n. 80/2021*

### DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO

*Distacco transnazionale e trasporto delle merci su strada*

*Contratto a tutele crescenti e conversione del contratto a termine*

*La temporaneità del lavoro tramite agenzia*

*Parità di trattamento retributivo*

**N. 3/XXXI - 2021**

**GIUFFRÈ**  
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

**3**

2021

**Diritto delle Relazioni Industriali**

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n. 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della  
*International Association of Labour Law Journals*



21101471

# DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

## DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

## COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Guido Canavesi, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Ferrante, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Riccardo Salomone, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

## COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonay Lehoczky (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

## REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Lilli Viviana Casano, Emanuele Dagnino (*coordinatore Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro*), Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Giovanni Pigliarmini, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Francesco Seghezzi, Michele Squeglia.

## COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brollo, Luca Calcaterra, Piera Campanella, Bruno Caruso, Matteo Corti, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Roberto Romei, Giuseppe Santoro-Passarelli, Anna Trojsi, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: [dri@unimore.it](mailto:dri@unimore.it)

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia  
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: [dri@unipv.it](mailto:dri@unipv.it)

*Diritto delle Relazioni Industriali* si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,  
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432  
Internet: <http://www.giuffrefrancislefebvre.it> - e-mail: [vendite@giuffrefl.it](mailto:vendite@giuffrefl.it)

## Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426  
e-mail: [periodici@giuffrefl.it](mailto:periodici@giuffrefl.it)

## CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2021

Unione europea	€ 140,00
Paesi extra Unione europea	€ 210,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 53,00)	€ 35,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GDP

## RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 110,00\*

\*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 140,00	€ 210,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 170,00	€ 254,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- **a ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.** a ciò autorizzati (cfr. <https://shop.giuffre.it/agenti>).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

*I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma*

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

## SOMMARIO - n. 3/2021

### **Ricerche: Per uno studio della realtà giuridica effettuale: riflessioni e contributi per i trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali**

MICHELE TIRABOSCHI <i>Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro</i> .....	599
GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA <i>Il sindacato confederale dal lavoro al mercato e la ricerca del collettivo "sommerso"</i> .....	640
MICAELA VITALETTI <i>La dimensione "collettiva" del lavoro nello spettacolo</i> .....	666
GIOVANNI PIGLIALARMÌ <i>Anatomia della contrattazione collettiva pirata. Spunti di riflessione da una ricerca sui contratti Cisl e Confsal</i> ..	687
EMANUELA FIATA <i>A piccoli passi verso l'accertamento della rappresentatività: l'articolo 16-quater del decreto-legge n. 76/2020 ed il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi</i> .....	724
GIORGIO IMPELLIZZIERI <i>Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva del diritto delle relazioni industriali</i> .....	746
ANDREA ROSAFALCO <i>Problemi e prospettive della contrattazione aziendale nella organizzazione del lavoro: il caso Tenaris Dalmine</i> .....	775

### **Osservatorio di giurisprudenza italiana**


GIADA BENINCASA <i>L'attuazione del protocollo di sicurezza "anti-contagio" tra formalismo, concretezza e condotta antisindacale (nota a Trib. Treviso 2 luglio 2020)</i> .....	805
MARCO BIASI <i>La collocazione in ferie del personale socio-sanitario renitente al vaccino anti-Covid: un (più che) ragionevole compromesso (nota a Trib. Belluno ord. 19 marzo 2021, n. 12, e Trib. Belluno ord. 6 maggio 2021)</i> .....	812
STEFANIA BRUN <i>"Piccole" imprese e regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato: il Jobs Act di nuovo al vaglio della Consulta (nota a Trib. Roma ord. 24 febbraio 2021)</i> .....	820

GUIDO CANAVESI <i>L'irragionevole irrigidimento applicativo di una norma povera di ragioni: il minimale di contribuzione secondo la Casazione</i> (nota a Cass. 22 febbraio 2021, n. 4676) .....	833
GIULIO CENTAMORE <i>Controesodo estivo, sciopero dei casellanti e tutela del patrimonio aziendale: il tema sempre aperto dei limiti al diritto di sciopero</i> (nota a Trib. Firenze ord. 15 ottobre 2020).....	843
FEDERICA CORBO <i>Lavoro nelle festività infrasettimanali ed autonomia individuale: nuovi spazi di derogabilità</i> (nota a Cass. ord. 31 marzo 2021, n. 8958).....	850
ANNAMARIA DONINI <i>Nessun diritto al buono pasto per chi ha lavorato da casa durante il lockdown?</i> (nota a Trib. Venezia decreto 8 luglio 2020, n. 3463).....	857
LUCIO IMBERTI <i>La disciplina speciale del socio lavoratore di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato nell'ambito del piano di crisi aziendale</i> (nota a Cass. ord. 8 febbraio 2021, n. 2967).....	866
ARMANDO TURSÌ <i>Jobs Act e "piccole imprese". Sulla questione di costituzionalità del "contratto a tutele crescenti" con i piccoli datori di lavoro</i> (nota a Trib. Roma ord. 24 febbraio 2021).....	873
GAETANO ZILIO GRANDI <i>Il panettiere "tutto fare" tra appalto e certificazione: la questione essenziale delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative</i> (nota a Trib. Trento 10 settembre 2020, n. 128).....	884
 <b>Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione</b>	
GIORGIO IMPELLIZZIERI <i>Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva: una rassegna ragionata</i> .....	895
FRANCESCO LOMBARDO <i>Il contratto di rioccupazione: una prima analisi (e alcune criticità)</i> .....	903
MICHELE TIRABOSCHI <i>Apprendistato e lavoro pubblico: prime considerazioni sull'articolo 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80</i> .....	908

**Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro**

COSTANTINO CORDELLA <i>Distacco transnazionale e trasporto delle merci su strada: nihil sub sole novum?</i> (nota a C. giust. 1° dicembre 2020, causa C-815/18, <i>Federatie Nederlandse Vakbeweging c. Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo Tank kft</i> ).....	917
RICCARDO MARAGA <i>L'applicazione del contratto a tutele crescenti in caso di conversione del contratto a termine tra dubbi di legittimità costituzionale e diritto europolitano</i> (nota a C. giust. 17 marzo 2021, causa C-652/19, <i>KO c. Consulmarketing</i> , e altre).....	930
ANTONIO RICCIO <i>La temporaneità del lavoro tramite agenzia</i> (nota a C. giust. 14 ottobre 2020, causa C-681/18, <i>JH c. JK</i> ) .....	941
ANNA ZILLI <i>Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato</i> (nota a C. giust. 3 giugno 2021, causa C-624/19, <i>K e a. c. Tesco Stores Ltd</i> ).....	956

## 1. Salute e sicurezza sul lavoro

**1.1. Trib. Treviso 2 luglio 2020** (in  *Boll. ADAPT*, 2020, n. 28).

**Protocolli condivisi “anti-contagio” - Covid-19 - Adozione e attuazione efficaci delle misure di sicurezza - Comitato aziendale - Rappresentanze sindacali - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - Condotta antisindacale.**

*La mancata costituzione del Comitato aziendale ai sensi dell’art. 13 del protocollo 14 marzo 2020 s.m.i. (o il mero rispetto formalistico di tali previsioni) può limitare la libertà e/o l’attività sindacale configurando una condotta antisindacale ai sensi dell’art. 28 Stat. lav. Un elemento dirimente a tal fine risiede nella concreta adozione e attuazione delle misure prevenzionistiche rispetto al contesto organizzativo di riferimento, includendo in tale valutazione anche il territorio in cui si esplicano le attività e il settore in cui opera l’azienda.*

### **L’attuazione del protocollo di sicurezza “anti-contagio” tra formalismo, concretezza e condotta antisindacale**

*Sommario:* **1.** Introduzione. – **2.** La questione oggetto di giudizio. – **3.** Violazione del protocollo condiviso e condotta antisindacale. – **4.** La rilevanza di una efficace adozione e attuazione delle misure di sicurezza nel contesto di riferimento. – **5.** Brevi riflessioni conclusive.

**1.** Il decreto in commento merita di essere annotato in quanto è la prima pronuncia che sancisce il principio per cui le imprese che non costituiscono il comitato aziendale di verifica e applicazione delle misure di sicurezza c.d. “anti-Covid-19” introdotto nel nostro ordinamento dalla normativa emergenziale (art. 13 del *Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* del 14 marzo 2020, poi aggiornato il 24 aprile 2020 e, successivamente il 6 aprile 2021) pongono in essere una condotta antisindacale vietata dall’art. 28 Stat. lav. Peraltro, tale fattispecie è applicabile, a detta del Tribunale trevigiano, anche a quelle circostanze per cui il comitato di verifica e applicazione delle misure di sicurezza viene costituito senza il coinvolgimento della rappresentanza sindacale dell’unità produttiva di riferimento.

Come si dirà nelle conclusioni (si veda *infra*, § 5), tale principio di diritto, pur muovendo da presupposti condivisibili (si veda *infra*, §§ 3 e 4), non può dirsi applicabile *ex se* in tutte quelle ipotesi simili o sovrapponibili al caso in esame, dovendosi piuttosto valutare, caso per caso, la sussistenza di determinati

requisiti in base alle peculiarità organizzative del contesto di riferimento, che possono anche collidere con l'applicazione del suddetto principio.

**2.** Venendo ai fatti del giudizio, la questione che ha fatto sorgere la controversia presenta aspetti peculiari così sintetizzabili. L'azienda, che dal 2018 si occupa anche del servizio di pulizia, sanificazione e smaltimento dei rifiuti presso un ospedale di Treviso, in attuazione del protocollo di sicurezza condiviso del 14 marzo 2020 (poi aggiornato successivamente) e, nello specifico, in ottemperanza all'art. 13, ha costituito un comitato nazionale unico di controllo sull'attuazione e applicazione delle misure di sicurezza, composto da cinque sottocomitati territoriali, in base ai luoghi di lavoro interessati. Tuttavia, come viene rappresentato nel decreto in commento, il sottocomitato per la zona Nord-Est, cui afferisce l'ospedale di Treviso, non ha inteso avvalersi di alcun rappresentante (RLS o RSA) operante nella struttura sanitaria, pur rappresentando quest'ultima una ampia realtà, la quale, oltre a registrare un alto numero di addetti (170 dipendenti), è stata particolarmente interessata dall'emergenza sanitaria, trattandosi, infatti, di un'azienda operante in un settore ad alto rischio: quello sanitario. A tal proposito, merita evidenziare sin da subito che, come di seguito vedremo, un aspetto dirimente della decisione deve essere rintracciato proprio nel fatto che nessuna delle rappresentanze coinvolte nel sottocomitato in parola apparteneva al settore sanitario; con la conseguenza che non vi era alcun soggetto sindacale in grado di rappresentare le esigenze dei lavoratori dell'ospedale di Treviso.

A fronte della dinamica richiamata, nonché di una gestione emergenziale che a parere del sindacato era stata sin dall'inizio sostanzialmente deficitaria, l'organo sindacale territoriale di Belluno-Treviso (Fisascat-Cisl di Belluno-Treviso), ricorrendo *ex art.* 28 Stat. lav., lamentava la lesione delle prerogative sindacali così come previste dalla normativa emergenziale, derivante dal mancato coinvolgimento di una rappresentanza sindacale appartenente all'ospedale di Treviso nel sottocomitato di riferimento configurando, dunque, una condotta antisindacale da parte del datore di lavoro.

L'impresa, costituitasi in giudizio, si difendeva ritenendo che la costituzione di un comitato specifico all'interno dell'ospedale di Treviso non fosse necessaria per due ragioni: in primo luogo, sostenendo che il protocollo in parola non fosse una fonte di diritto vincolante e in secondo luogo, evidenziando che in ogni caso l'art. 13 ivi contenuto prevede la costituzione di un comitato di applicazione e verifica al livello azienda e non invece «in ogni cantiere».

Il giudice del merito accoglieva il ricorso, dichiarando la antisindacalità della condotta dell'azienda consistente nella esclusione del RSA e/o RLS dal comitato costituito ai sensi dell'art. 13 e riconoscendo l'ammissione della rappresentanza suddetta al sottocomitato Nord-Est.

**3.** L'art. 28 Stat. lav. trova la sua ragion d'essere nella repressione dei comportamenti del datore di lavoro diretti ad impedire o limitare l'esercizio della

libertà sindacale (intesa come ogni aspetto che inerisce le modalità di organizzazione dell'azione sindacale), della attività sindacale (da considerare come ogni aspetto che riguarda il momento successivo rispetto al primo e in cui il primo si concretizza) nonché del diritto di sciopero (cioè ogni forma di astensione dal lavoro), rientrandovi sia il compimento di atti giuridicamente rilevanti che le semplici condotte omissive (per un'ampia disamina sul punto si rinvia a M. MARTONE, *Il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in M. DELL'OLIO, I. PICCININI, P. FERRARI (a cura di), *La tutela dei diritti nel processo del lavoro*, Giappichelli, 2008). La costituzione di questa fattispecie, come è ben noto in dottrina, ruota attorno ai tre beni protetti (di fonte legale o contrattuale) appena richiamati sui quali la condotta si è modellata, senza che per determinare tale fattispecie possa rilevare in alcun modo l'intenzionalità (come elemento soggettivo specifico) del datore di lavoro (cfr. Cass., sez. un., 12 giugno 1997, n. 5295).

Fatta questa breve premessa, è dunque necessario interrogarsi sulla possibilità che si possa configurare una condotta antisindacale a fronte della violazione del protocollo condiviso del 14 marzo 2020 s.m.i., con specifico riferimento all'art. 13, il cui mancato rispetto dovrebbe essere in grado di ledere (o limitare) la libertà e/o l'attività sindacale.

In primo luogo, è doveroso chiarire la valenza del protocollo in parola. Non vi è dubbio, a parere di chi scrive, che il protocollo 14 marzo 2020 s.m.i., definito anche come «accordo politico triangolare tra governo e parti sociali finalizzato a definire una procedura di produzione normativa» sia da considerare a tutti gli effetti vincolante (per una ricostruzione sulla natura del protocollo si veda G. BENINCASA, M. TIRABOSCHI, *Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali*, in M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI (a cura di), *Le sfide per le relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2020, p. 155) in quanto contenente linee-guida condivise dalle parti sociali e non semplici «buone prassi» (come ricordato anche nella nota della Procura della Repubblica di Bergamo n. 1104/2020, *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*). In ogni caso, eventuali dubbi in merito possono essere considerati superati dal momento del recepimento del protocollo all'interno del d.P.C.M. 22 marzo 2020 (art. 1, comma 3) e, successivamente del d.l. n. 19/2020, assumendo dunque in modo pacifico valenza normativa a seguito della sua avvenuta "legificazione" (sull'utilizzo di questa terminologia si veda in particolare P. PASCUCI, *Anco-ra 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, n. 1, p. 121).



Entrando poi nel merito della disposizione normativa, l'art. 13 del protocollo disciplina la costituzione «in azienda [di] un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel presente Protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS» (prevedendo, nella versione aggiornata del 24 aprile 2020, la possibilità di costituire un Comitato territoriale con il coinvolgimento dei RLST e dei rappresentanti delle parti sociali «laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali»). Pertanto, il dato normativo non lascia dubbi in merito alla necessaria presenza (e dunque al necessario e conseguente coinvolgimento) della rappresentanza sindacale all'interno dei comitati suddetti (per un approfondimento sul ruolo del Comitato si veda 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) tanto che, in caso contrario, la rappresentanza sindacale si vedrebbe privata della possibilità di partecipare alle scelte in tema di prevenzione nonché di condividere e verificare l'attuazione e la gestione delle misure di salute e sicurezza sul luogo di lavoro: libertà e attività garantite, appunto, da una fonte legale (art. 13, protocollo 14 marzo 2020 s.m.i.).

A tal riguardo, inoltre, anche in caso di mancata costituzione del comitato aziendale si configurerebbe la fattispecie di cui all'art. 28 Stat. lav. mediante una condotta omissiva. In questo senso merita ricordare, infatti, che al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali, ivi compresa quella di cui all'art. 28 Stat. lav. (cfr. Trib. Pisa 7 marzo 2003) in quanto tra gli obiettivi del sindacato vi è il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti sul luogo di lavoro (cfr. Trib. Verona 28 dicembre 2006; sul punto, si veda anche I. DELARIA, D. DI NUNZIO, *L'azione sindacale per la prevenzione: conoscenza, partecipazione e controllo nei contesti aziendali industriali*, in C. STANZANI (a cura di), *Il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro (1974-1985). Uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale*, Franco Angeli, 2020, p. 85 ss.). Tuttavia, l'applicazione dell'art. 28 Stat. lav. a fattispecie inerenti alla tematica della salute e della sicurezza sul lavoro non risulta essere molto diffusa, nonostante la rilevanza della materia che, a maggior ragione in caso di misure di sicurezza per contrastare la diffusione del Covid-19, implica connessioni e ricadute stringenti anche sul piano della salute pubblica.

**4.** La decisione appare nel merito condivisibile. Il nodo cruciale della pronuncia sembra infatti potersi rintracciare nel principio per cui, ai fini dell'ottemperamento agli obblighi di legge nella prospettiva di garantire l'effettività della tutela, non è sufficiente rispettare in modo formalistico le misure di sicurezza previste dal protocollo condiviso dal Governo e dalle parti

sociali al livello nazionale, in quanto quest'ultimo individua piuttosto in modo generico gli obblighi datoriali che, come ricordato dal Giudice, dovranno essere specificati nei diversi contesti organizzativi valorizzando la «specificità delle singole realtà lavorative attraverso l'interlocuzione privilegiata con la rappresentanza sindacale necessariamente locale». In questa stessa prospettiva, tuttavia, si collocava già l'art 29-*bis* del d.l. n. 23/2020, come integrato dalla l. n. 40/2020 di conversione, che prevede l'adempimento dell'obbligazione di sicurezza ai sensi dell'art. 2087 c.c. mediante l'«applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso» anche mediante «l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste» e, in mancanza, mediante «le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Misure di sicurezza che, è necessario specificare in questa sede, sono consegnate al comitato aziendale di garanzia e verifica.

Ed infatti, come precedentemente ricordato, nel caso di specie ci troviamo non solo in un contesto territoriale particolarmente colpito dalla pandemia, ma anche in un ambiente di lavoro sanitario, settore che è stato sottoposto a maggiori pressioni in termini di rischi per il personale e responsabilità giuridiche datoriali (presidiato altresì dal *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, Cisl FP, Uil FPL, FP-Cgil Medici, Cisl Medici, Uil FPL Medici).

Da questo punto di vista, infatti, non mancano dati istituzionali per constatare l'elevato rischio da Covid-19 presente negli ambienti di lavoro sanitari, in cui si è registrato il numero maggiore di infortuni sul lavoro (per un approfondimento sulle statistiche, si veda G. PIGLIALARMI, *Covid-19 e infortunio sul lavoro: arrivano le prime statistiche fornite dall'INAIL*, in *Boll. ADAPT*, 2020, n. 39) e in cui, senza esitazioni e in modo pacifico, si è sin da subito ritenuto di dover valutare il rischio da Covid-19 come rischio specifico (*ergo* professionale), procedendo conseguentemente all'aggiornamento del Documento di valutazione dei rischi (sulla qualificazione del Covid-19 come agente biologico e sulla necessità di aggiornare il DVR, si rinvia all'articolata disamina di L.M. PELUSI, *Tutela della salute dei lavoratori e COVID-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2019, n. 2, P. PASCUCCI, *op. cit.*; R. GUARINIELLO, *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, Wolters Kluwer, 2020; G. NATULLO, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2020, n. 413; S. DOVERE, *Covid-19: sicurezza del lavoro e valutazione dei rischi*, in *www.giustiziainsieme.it*, 22 aprile 2020, n. 1016).

Pertanto, la mancata adozione e concreta attuazione di un protocollo aziendale che disciplini in modo sostanziale le misure di sicurezza per il contesto di rife-

rimento secondo le relative peculiarità organizzative, rischia di esporre il datore di lavoro non soltanto a tutte le conseguenze penali e civili connesse agli eventuali contagi da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro di cui si è tanto parlato (cfr. M.T. CARINCI, *Obbligo di sicurezza e responsabilità datoriale prima e dopo*, intervento al seminario *Emergenza e riemersione. Le prospettive del diritto del lavoro prima e dopo*, Università Ca' Foscari Venezia, Labor, 13 maggio 2020; E. ERARIO BOCCAFURNI, *L'art. 2087 c.c. e il valore del protocollo sindacato-azienda nella definizione del perimetro della responsabilità datoriale*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2020, n. 2, p. 62 ss.; S. ROZZA, *La colpa del datore di lavoro nello scenario del Covid-19*, *ivi*, p. 94 ss.; V. DE BERNARDIS, *La violazione degli obblighi di sicurezza legati all'emergenza Covid-19: una proposta realistica in tema di responsabilità dell'imprenditore*, *ivi*, p. 117 ss.). Infatti, ai sensi dell'art. 13 del protocollo 14 marzo 2020 s.m.i., il rischio è quello di vedersi contestata anche la antisindacabilità della condotta posta in essere dal datore di lavoro se, come nel caso di specie, non viene istituito un comitato aziendale idoneo a rappresentare e gestire in termini sostanziali tutti i luoghi di lavoro (tenendo in considerazione anche elementi quali il contesto territoriale e il settore di appartenenza).

E invero, sulla stessa lunghezza d'onda di quanto avviene nel «sistema di prevenzione aziendale organizzato» evocato dall'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 in cui si disciplina l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro (MOG), le misure di sicurezza individuate dai protocolli devono essere declinate nella singola organizzazione aziendale ponendo in essere quella che è stata definita una «traduzione aziendale» delle misure che devono essere applicate «secondo un principio di diligenza, che non coinvolge esclusivamente il datore di lavoro ed i soggetti che normalmente collaborano con lui alla gestione del sistema di prevenzione aziendale (RSPP, MC, RLS), ma richiede anche l'apporto dei Comitati evocati dal protocollo del 24 aprile 2020 a conferma che il sistema di prevenzione aziendale contro la pandemia, pur correlandosi a quello ordinario, tende ad ampliarne i confini in ragione del rischio ubiquitario del virus che presuppone un controllo sociale più vasto di quello tipicamente aziendale» (P. PASCUCCI, *Covid-19, obbligo di sicurezza e protocolli. L'art. 29-bis del d.l. n. 23/2020*, in *Quaderni della Sicurezza Aifos*, 2021, n. 1, p. 10).


**5.** All'esito di questa breve disamina, residuano comunque dei dubbi in merito alla possibilità di estendere il principio sancito in questa pronuncia in ogni ambiente di lavoro. In altri termini, non riteniamo che sia sempre possibile affermare in termini assoluti che il comitato di cui all'art. 13 del protocollo condiviso dalle parti sociali debba essere istituito in ogni unità produttiva. Si pensi, ad esempio, al caso di molteplici punti vendita, appartenenti ad una società, aventi le medesime caratteristiche e situati nello stesso territorio: sarebbe irragionevole, a parere di chi scrive, pretendere l'istituzione di un comitato per

ogni sito produttivo e per ogni struttura a fronte dell'attuale dato normativo che, è opportuno ricordare, disciplina la costituzione «in azienda [di] un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS». Piuttosto, ricercando la *ratio* della norma in parola, sembrerebbe necessario favorire un'interpretazione tesa a valutare il singolo caso specifico, al fine di comprendere se le peculiarità di un determinato contesto organizzativo (nella cui accezione, è opportuno ricordarlo, rientrano anche territorio e settore di appartenenza) richiedono specifiche valutazioni e adeguamenti della normativa al caso concreto al fine di attuare una prevenzione che sia il più possibile effettiva e sostanziale.

Giada Benincasa


Assegnista di ricerca – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

## 2. Salute e sicurezza sul lavoro

**2.1. Trib. Belluno ord. 19 marzo 2021, n. 12** (in  *Boll. ADAPT*, 2021, n. 12).

**Epidemia da Covid-19 - Personale socio-sanitario - Rifiuto della vaccinazione - Responsabilità datoriale - Obbligo di sicurezza - Collocazione in ferie - Legittimità.**

*Non può essere censurata la collocazione in ferie del personale sanitario che rifiuti di vaccinarsi contro il Covid-19, trattandosi di una misura datoriale volta a tutelare l'integrità fisica dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2087 c.c.*

**2.2. Trib. Belluno ord. 6 maggio 2021** (in  *Boll. ADAPT*, 2021, n. 24).

**Epidemia da Covid-19 - Personale socio-sanitario - Obbligo vaccinale ex lege - Rifiuto della vaccinazione - Collocazione in ferie - Impugnazione del provvedimento - Interesse ad agire - Difetto.**

*A seguito dell'entrata in vigore del d.l. n. 101/2021, difetta l'interesse ad agire per ottenere, in sede cautelare, la revoca del provvedimento di collocazione in ferie anteriormente disposto dal datore di lavoro allo scopo di salvaguardare la salute e la sicurezza del personale socio-sanitario che aveva rifiutato di sottoporsi alla vaccinazione contro il Covid-19.*