



20|03
2020

**Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in
relazione ai mutati contesti
organizzativi**

COVID-19

Com'è noto, la gestione dell'emergenza "CoronaVirus" ha richiesto alle imprese l'adozione, in tempi eccezionalmente rapidi, di misure organizzative attinenti alle **modalità** e ai **luoghi di lavoro**, alla gestione del personale, nonché ai **presidi di sicurezza**.

In tale contesto, caratterizzato da forte dinamicità e reattività, l'Organismo di Vigilanza può assurgere a risorsa per il Consiglio di Amministrazione, per il quale può costituire uno stimolo alla ponderata definizione, verifica e tracciatura delle azioni intraprese o da intraprendere dall'azienda, anche in ottemperanza ai provvedimenti normativi susseguiti in questi giorni.

Si fa, in particolare, riferimento a due aspetti:

- la **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**, materia oggetto di una serie di provvedimenti ed indicazione da parte delle competenti Autorità, volti a garantire la sussistenza, all'interno dei contesti aziendali, di condizioni che assicurino adeguati livelli di protezione (presupposto necessario affinché l'attività lavorativa possa proseguire);
- la nuova modalità di "lavoro agile" o "**smart working**" ed i rischi connessi agli strumenti informatici utilizzati e/o assegnati al dipendente e alle relative modalità di controllo.

Quanto al primo elemento, in data 14.03.2020 è stato emanato, di concerto tra le parti sociali, il "**Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro emanato**", contenente un elenco di misure che richiedono una riorganizzazione di notevole impatto nello svolgimento dell'attività aziendale.

In particolare, tale Protocollo, la cui mancata applicazione non comporta conseguenze di rilievo penale, ma è soggetta a controllo da parte degli S.P.I.S.A.L. territoriali, disciplina gli obblighi di informativa dei lavoratori, la corretta gestione degli ingressi ed accessi di terzi e degli spazi comuni, l'adozione di DPI e, in particolare, l'istituzione 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**.

Per orientare i Datori di Lavoro nel rispetto di tali prescrizioni è altresì intervenuto un ente locale, la Regione Veneto, fornendo specifiche "**Indicazioni operative per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari**", tra le quali, in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, vengono precisati i seguenti aspetti:

- in tema di **formazione del personale**, ad eccezione del caso di mancato completamento della formazione iniziale o di base, il **mancato completamento dell'aggiornamento della formazione** professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, **non comporta l'impossibilità** a continuare lo **svolgimento dello specifico ruolo/funzione** (ad es.: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista); il percorso di formazione dev'essere tuttavia tempestivamente completato dopo la cessazione dell'efficacia delle misure restrittive di cui ai provvedimenti di livello nazionale;
- non vi è la necessità di inviare a visita medica obbligatoria per la verifica dell'idoneità alla mansione (in scadenza e/o scaduta) i lavoratori non effettivamente in servizio;
- **non si ravvisa la necessità di aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi** in relazione al **rischio associato all'infezione da SARS-CoV-2**. E' tuttavia utile redigere, in collaborazione con il SPP, con il Medico Competente e con i RLS, un piano di intervento o una procedura per la gestione delle eventualità di manifestazione dei sintomi da parte di lavoratori nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa.

In relazione a tale punto, si osserva che, in via prudenziale, è opportuno che si possa dare evidenza dell'avvenuta attività di valutazione del rischio, poiché – secondo una certa linea dottrinale – il rischio di contagio da Covid 19 costituirebbe comunque, alla luce dei provvedimenti restrittivi introdotti dai DPCM del 8 marzo 2020 e del 9 marzo 2020, un “rischio professionale” inerente gli ambienti di lavoro, rispetto al quale, dunque, si pone il generale obbligo di tutela dei dipendenti previsto in capo al Datore di Lavoro dall'art. 2087 c.c. e dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 15 d.lgs. 81/09 in primis).

Da ultimo, in materia è intervenuto il D.l. 18/2020 (Decreto Cura Italia), mediante il quale si parifica l'**infezione contratta dal lavoratore** nei luoghi di lavoro all'**infortunio lavorativo**, con le relative conseguenze in ambito assicurativo. Si sottolinea come, tuttavia, il nesso causale tra l'insorgenza della malattia ed il contesto lavorativo sia, per i lavoratori privati, di difficile prova considerata l'elevata contagiosità del virus e della molteplicità di fattori che possono determinare il contagio (es. rispetto delle norme igieniche e delle prescrizioni sugli spostamenti imposti a decorrere dal 9 marzo u.s.).

In ogni caso il numero di infortuni di tal sorta non vengono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per l'andamento antifortunistico.

Di tutti gli interventi sopra descritti l'Organismo di Vigilanza può assurgere ad attento testimone e fornire, in ottica di compliance e, va chiarito, senza entrare nel merito delle azioni intraprese dal Datore di Lavoro, i suggerimenti per le più ponderata e attenta valutazione e gestione degli adempimenti descritti dalla normativa.

Con riferimento al secondo aspetto, ovvero lo “**Smart working**” si sottolinea come l'organizzazione dell'attività lavorativa secondo nuove modalità abbia necessariamente coinvolto l'utilizzo di strumenti elettronici dai quali discendono rischi di natura informatica legati sia alla violazione di regole di sicurezza da parte dei lavoratori che alla circostanza relativa all'impiego, nell'emergenza, di risorse personali, dunque non soggette alle configurazioni e ai controlli previsti dall'organizzazione.

Tale attività può certamente costituire occasione per la verifica dell'adeguatezza ed efficace attuazione dei presidi già adottati dalla Società per la prevenzione dei reati informatici nell'interesse o a vantaggio della società stessa e per l'eventuale aggiornamento degli stessi.

Inoltre si tratta di una modalità organizzativa che anche l'Organismo di Vigilanza sarà chiamato ad adottare, potendo risultare proficua l'organizzazione di riunioni a distanza (modalità da recepire, eventualmente, nel Regolamento interno adottato da tale Organo, al fine di garantire, seppur con le difficoltà del periodo storico che stiamo vivendo, la continuità del proprio operato.

I professionisti di Adacta sono a disposizione per ogni approfondimento.



CONTATTI

Adacta Studio Associato

Vicenza – Strada Marosticana, 6/8 - 36100 Vicenza | T. +39 0444.228000

Milano – Via Visconti di Modrone, 21 - 20122 Milano | T. +39 02.1220022

info@adacta.it | www.adacta.it  