



# CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica  
<https://rivista.camminodiritto.it>



## IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E LA CONVERSIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE IN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO AL TEMPO DEL COVID-19

*L'articolo, partendo dall'inquadramento giuridico del documento di valutazione dei rischi (DVR) previsto dalle norme in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro evidenzia la relazione con i rapporti di lavoro analizzando la più recente giurisprudenza ed evidenziando come, in assenza di redazione o aggiornamento del documento, si applichi in caso di lavoro a tempo determinato o intermittente la conversione del rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato. Si approfondisce poi l'onere di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro in relazione all'emergenza sanitaria Covid-19, illustrando profili regolamentari e normativi contenuti nei recenti provvedimenti.*

di **Davide Belloni**

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO  
Estratto dal n. 5/2021 - ISSN 2532-9871

Direttore responsabile  
**Raffaele Giaquinto**

Publicato, Lunedì 10 Maggio 2021



## Abstract ENG

*The paper, starting from the legal framework of the risk assessment document (DVR) required by the rules on safety in the workplace, highlights the relationship with employment relationships by analysing the most recent case law and showing how, in the absence of preparation or updating of the document, the conversion of the employment relationship into a permanent contract applies in case of fixed-term or intermittent work. It then discusses the employer's obligation to update the risk assessment document in relation to the Covid-19 health emergency, illustrating regulatory and normative profiles contained in recent measures.*

**Sommario:** 1. Il documento di valutazione dei rischi: caratteristiche e finalità; 2. Il DVR in relazione alla disciplina dei rapporti di lavoro; 3. La giurisprudenza in tema di lavoro a tempo determinato: nullità della clausola che appone il termine e conversione in rapporto di lavoro a tempo determinato; 4. La giurisprudenza sul rapporto di lavoro intermittente: estensione dei principi elaborati in tema di contratto a termine; 5. Conversione del contratto di lavoro in difetto di aggiornamento ed adeguatezza del documento di valutazione dei rischi; 6. Emergenza sanitaria e onere di aggiornamento del DVR da parte del datore di lavoro nel dibattito dottrinale. - 7. Il Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro e gli interventi normativi in materia. - 8. Brevi riflessioni conclusive.

### 1. Il documento di valutazione dei rischi: caratteristiche e finalità

Il documento di valutazione dei rischi (c.d. DVR) è stato introdotto nell'ordinamento italiano dal d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, con cui il legislatore, recependo alcune direttive dell'Unione Europea, ha provveduto per la prima volta a disciplinare in modo organico la materia della sicurezza sui luoghi di lavoro. Successivamente, il testo normativo è stato completamente trasfuso nel d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza, recante ulteriori disposizioni integrative e correttive.

Secondo quanto disposto dall'art. 28 del Testo Unico, il DVR consiste in un documento che deve individuare, con il massimo grado di specificità e concretezza<sup>[1]</sup>, “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (...), e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”. Come ben

precisato dalla dottrina, la valutazione in esame, da effettuarsi secondo le precise modalità di cui all'art. 29, ha ad oggetto tutti i rischi, intesi come situazioni che potenzialmente possano causare un danno ai lavoratori, direttamente o indirettamente ricollegabili all'attività lavorativa<sup>[2]</sup>, e cioè connessi al contesto strutturale, strumentale, procedurale e di regole che il datore di lavoro ha concepito e messo in atto per il perseguimento delle proprie finalità produttive<sup>[3]</sup>.

Si tratta, evidentemente, di un documento di importanza fondamentale per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, non essendo possibile un'adeguata politica antinfortunistica senza la piena consapevolezza di tutti i pericoli per la sicurezza concretamente presenti all'interno dell'azienda<sup>[4]</sup>: oltre a evidenziare i potenziali fattori di rischio, il DVR contiene, infatti, anche l'indicazione delle specifiche misure di prevenzione e di protezione adottate e da adottare al fine di eliminare o ridurre tali fattori, delle procedure da seguire per attuarle e dei relativi responsabili.

La complessa operazione di valutazione di tutti gli elementi che minacciano la sicurezza e la salute dei lavori "sfocia", quindi, "in una compiuta formalizzazione"<sup>[5]</sup>: il relativo documento deve essere custodito, anche su supporto informatico, presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi (art. 29, comma 4). Deve inoltre essere munito di data certa e deve riportare la firma del datore di lavoro; ai soli fini della prova della data, deve essere altresì munito della sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e, ove nominato, del medico competente (art. 28, comma 2).

Il comma 3-bis dell'art. 28 prevede, ancora, che il datore di lavoro sia tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei fattori di pericolo, elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. □

Il DVR non ha una scadenza; tuttavia, l'art. 29, comma 3 indica una serie di situazioni che comportano la necessità di procedere a un suo aggiornamento: secondo la norma in esame, dovrà essere effettuata una nuova valutazione dei rischi "in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità", con conseguente rielaborazione del documento entro il termine di trenta giorni.

Quanto al soggetto responsabile, emerge dagli artt. 17 e 29 che "la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento" rientra tra gli obblighi del datore di lavoro che, tra l'altro, non possono essere delegati ad altri soggetti.

A conferma della loro importanza, le attività in questione sono presidiate da sanzioni penali: in forza dell'art. 55, il datore di lavoro è punito sia nel caso in cui ometta di effettuare la valutazione dei fattori di pericolo per i lavoratori e di redigere il relativo DVR, sia nel caso in cui il documento sia incompleto.

Non va peraltro sottovalutato che in forza dell'art. 25-septies<sup>[6]</sup> del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, anche l'Ente stesso può essere chiamato a rispondere per le fattispecie di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), entrambi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; pertanto, l'eventuale mancata o inadeguata valutazione dei rischi può di per sé comportare, in talune circostanze, ulteriori pesanti conseguenze a carico dell'Ente, oltre che del datore di lavoro.

## 2. Il DVR in relazione alla disciplina dei rapporti di lavoro

Orbene, la violazione dell'obbligo di predisporre il DVR non esaurisce la sua rilevanza nell'ambito della responsabilità penale, ma comporta importanti conseguenze anche dal punto di vista civilistico, incidendo in particolare sulla disciplina dei rapporti di lavoro.

Il riferimento è alle prescrizioni oggi contenute nel d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni” (parte della riforma nota come “Jobs Act”<sup>[7]</sup>), e relative ad alcuni contratti di lavoro “speciali” rispetto alla disciplina generale del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che secondo l'art. 1 di tale decreto “costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”.

Più precisamente, l'art. 14 vieta il ricorso al lavoro intermittente - ovvero a quel contratto in base al quale il lavoratore si pone a disposizione affinché la sua prestazione lavorativa possa essere utilizzata in maniera discontinua o, appunto, intermittente nel tempo<sup>[8]</sup> - al datore di lavoro che non abbia effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Analogo divieto è previsto dall'art. 20 con riferimento al lavoro a tempo determinato<sup>[9]</sup>: l'apposizione di un termine<sup>[10]</sup> alla durata di un contratto di lavoro subordinato – e, quindi, la deroga alla disciplina generale del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato - non è ammessa nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia adempiuto all'obbligo in questione<sup>[11]</sup>.

Il legittimo ricorso a tali forme di rapporto di lavoro è pertanto subordinato all'esatto adempimento da parte del datore di lavoro all'onere di redazione del documento di valutazione dei rischi, in difetto del quale, come meglio si vedrà infra, il rapporto di lavoro dovrà intendersi stipulato secondo "la forma comune di rapporto di lavoro" ossia, come sopra accennato, quelle del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### **3. La giurisprudenza in tema di lavoro a tempo determinato: nullità della clausola che appone il termine e conversione in rapporto di lavoro a tempo determinato**

Ora, quanto alle conseguenze derivanti dalla violazione delle norme in esame, nel d.lgs. n. 81/2015 non è rinvenibile una norma sanzionatoria espressa, ancorché si possa cogliere il lato afflittivo degli effetti che possono scaturire in capo al datore di lavoro a seguito dell'accertamento della violazione. In ogni caso, la giurisprudenza ha avuto modo di meglio precisare questo aspetto in diverse occasioni.

Con riferimento al lavoro a tempo determinato, le numerose pronunce della Corte di Cassazione sul tema hanno innanzitutto evidenziato che il menzionato divieto trova la sua ratio nella "più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e ad un'attenuata motivazione"<sup>[12]</sup>. Del resto, hanno evidenziato i giudici di legittimità, "le norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, preordinate ad impedire l'insorgere di pericoli, anche eventuali e remoti in qualsiasi fase del lavoro, sono dirette a tutelare il lavoratore anche contro gli incidenti derivanti da un suo comportamento colposo e dei quali, conseguentemente, l'imprenditore è chiamato a rispondere per il semplice fatto del mancato apprestamento delle idonee misure protettive, pure in presenza di condotta imprevedibile e negligente del lavoratore"<sup>[13]</sup>.

Più recentemente, la Suprema Corte ha ribadito che la norma che sancisce il divieto di stipulare contratti di lavoro subordinato a termine per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori costituisce "norma imperativa, la cui ratio è diretta alla più intensa protezione dei lavoratori rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro". Venendo quindi in rilievo una norma imperativa – e, pertanto, inderogabile dall'autonomia contrattuale delle parti –, secondo i giudici di legittimità la sua inosservanza non può che comportare la "conseguenza che, ove il datore di lavoro non provi di aver provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipulazione, la clausola di

apposizione del termine è nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma c.c.”<sup>[14]</sup>. Opera, pertanto, un meccanismo di sostituzione di diritto della clausola apposta dalle parti in violazione del dettato normativo.

Invero, come oggi previsto esplicitamente dal sopra richiamato art. 1 del d.lgs. n. 81/2015, il principio generale è sempre stato quello secondo cui “il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato, costituendo, pur sempre, l'apposizione del termine un'ipotesi derogatoria rispetto al suddetto principio”, per cui “i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro, mentre i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività”<sup>[15]</sup>. Alla nullità della clausola che appone un termine di durata al contratto di lavoro in violazione di una norma imperativa consegue, quindi, “la nullità dell'opzione contrattuale scelta dalla parti contraenti verso l'ipotesi derogatoria (del lavoro a termine) e la validità del contratto di lavoro, stipulato inter partes, secondo la regola generale del rapporto a tempo indeterminato”.

A ben vedere, la Corte costituzionale già a partire dai primi anni ‘90<sup>[16]</sup> aveva avuto modo di affermare che la regola di cui all’art. 1419, comma 1 c.c., secondo cui “La nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità”, “non è applicabile rispetto al contratto di lavoro, allorquando la nullità della clausola derivi dalla contrarietà di essa a norme imperative poste a tutela del lavoratore, così come, più in generale, la disciplina degli effetti della contrarietà del contratto a norme imperative trova in questo campo (come anche in altri) significativi adattamenti, volti appunto ad evitare la conseguenza della nullità del contratto”. La ragione è evidente: “se la norma imperativa è posta a protezione di uno dei contraenti, nella presunzione che il testo contrattuale gli sia imposto dall'altro contraente, la nullità integrale del contratto nuocerebbe, anziché giovare, al contraente che il legislatore intende proteggere”.

La soluzione per cui la nullità della clausola non determina la nullità totale del contratto ma la mera conversione dello stesso nel modello standard di rapporto di lavoro si pone, del resto, in armonia con quanto affermato in via generale sull’istituto della nullità parziale. In particolare, la giurisprudenza ha ricavato dal primo comma dell’art. 1419 c.c. l’ormai consolidato principio secondo cui la nullità totale riveste carattere eccezionale rispetto alla regola della conservazione<sup>[17]</sup>. Con specifico riferimento al termine, la Suprema Corte ha precisato che esso assurge ad elemento accidentale e, pertanto, la nullità della relativa clausola non travolge l'intero contratto<sup>[18]</sup>. La stessa norma, al comma 2, dispone inoltre che “La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative”<sup>[19]</sup>.

Da tali principi consegue, evidentemente, che nell'ipotesi in cui vi sia una controversia incombe sul datore di lavoro, che intenda sottrarsi alle conseguenze della violazione del divieto, l'onere di provare<sup>[20]</sup> di aver proceduto alla valutazione dei rischi e alla stesura del DVR (riferito alla specifica unità produttiva in cui sarà occupato il lavoratore) secondo le modalità richieste dalla normativa e in epoca antecedente alla stipula del contratto a termine<sup>[21]</sup>.

In difetto di tale prova, il rapporto dovrà essere riqualificato nella forma comune del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (nel rispetto, tuttavia, del “principio effettività delle prestazioni, secondo cui i trattamenti, retributivo e contributivo, dovranno essere corrisposti in base al lavoro realmente effettuato sino al momento della conversione”<sup>[22]</sup>).

#### **4. La giurisprudenza sul rapporto di lavoro intermittente: estensione dei principi elaborati in tema di contratto a termine**

Gli importanti principi sinora esposti hanno trovato applicazione, per identità di ratio, anche nell'ambito del rapporto di lavoro intermittente, per cui del resto vige analogo divieto di stipula in caso di inosservanza degli adempimenti in materia di valutazione dei rischi per i lavoratori.

Vengono in rilievo, in particolare, alcune pronunce di merito<sup>[23]</sup> in cui, accertata l'inosservanza degli obblighi oggi previsti dal Testo Unico, è stata disposta la conversione del contratto “atipico” nella forma comune di rapporto di lavoro.

L'estensione al contratto intermittente di quanto affermato in materia di contratto a tempo determinato è stata confermata anche dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n. 49 del 15.03.2018.

In definitiva, la valutazione dei rischi e la stesura del documento di valutazione dei rischi devono avvenire in epoca antecedente alla stipula del contratto di lavoro intermittente e, come si vedrà, il DVR dovrà altresì risultare in concreto aggiornato e adeguato alle circostanze di luogo e di tempo, secondo le modalità richieste dalla normativa.

#### **5. Conversione del contratto di lavoro in difetto di aggiornamento ed adeguatezza del documento di valutazione dei rischi**

Come già desumibile dalla norma (art. 29, comma 3 del Testo Unico) che impone

l'aggiornamento del DVR in occasione di determinati eventi che possono interessare l'azienda (come le modifiche al processo produttivo o all'organizzazione del lavoro, il verificarsi di infortuni o, ancora, l'evoluzione tecnico-normativa) nonché dalla ratio protettiva dei divieti sopra esaminati, l'obbligo datoriale di effettuare la valutazione dei fattori di pericolo per i lavoratori ed elaborare il relativo DVR non può essere considerato un obbligo di natura meramente formale.

La giurisprudenza ha infatti avuto modo di precisare, anche recentemente<sup>[24]</sup>, che dal momento che la ratio del divieto di stipulare i contratti speciali esaminati in assenza del documento in esame consiste nella “necessità di valorizzare la protezione del lavoratore con minore familiarità con l'ambiente di lavoro”, la norma rimanda “all'esame della specifica e concreta situazione di lavoro e non a parametri puramente astratti”. Pertanto, la sanzione “deve ritenersi operante, nell'ambito di un'interpretazione estensiva dell'obbligo di tutela della salute dei lavoro che detta norma impone” non solo nel caso in cui il datore abbia del tutto ommesso di redigere il DVR, ma “anche quando manchi un aggiornamento correlato ad adeguamenti necessari in ragione di mutamenti dell'organizzazione aziendale”.

Tuttavia, occorre tenere a mente che in questa ipotesi, una volta avvenuta la produzione del DVR da parte del datore di lavoro e pur gravando sul datore l'onere probatorio dell'effettuato aggiornamento, incombe invece sul lavoratore l'onere di “allegare, in primo grado anche in replica alla produzione avversaria, gli elementi da cui desumere l'inadeguatezza di tale documento, a fronte di modifiche rilevanti nell'organizzazione lavorativa, costituendo l'inesistenza o l'inadeguatezza del DVR fatto costitutivo della domanda”.

Sul punto, appare con una certa evidenza la difficoltà dell'assolvimento di tale onere processuale da parte del lavoratore, salvo l'ipotesi di evidenti carenze organizzative e documentali eventualmente poste in essere da parte del datore di lavoro.

## **6. Emergenza sanitaria e onere di aggiornamento del DVR da parte del datore di lavoro nel dibattito dottrinale**

La necessità che il documento in esame sia adeguato rispetto ai rischi concretamente presenti sul luogo di lavoro ha da subito indotto a domandarsi se, in ragione dell'attuale situazione di emergenza sanitaria, dovuta alla pandemia di coronavirus SARS-CoV-2, il datore di lavoro sia tenuto ad aggiornare il DVR in relazione al rischio associato all'infezione.

Infatti, se da un lato è evidente che il pericolo rappresentato dalla possibilità di infezione

non può che costringere le singole aziende ad adottare specifiche misure per limitare la diffusione del virus e proteggere la salute dei lavoratori, dall'altro non può non tenersi conto del fatto che tale pericolo interessa attualmente l'intera popolazione nell'ambito di qualsiasi tipo di attività, non solo professionale, e sembrerebbe pertanto esulare dal concetto di "rischio professionale" così come sopra delineato, ovvero quale rischio correlato a uno specifico ambiente di lavoro.

Nel dibattito dottrinale che ne è sorto, un orientamento<sup>[25]</sup> ha infatti da subito escluso l'esistenza di un obbligo generalizzato di aggiornamento del DVR: costituendo una delle tante possibili fonti di contagio al pari di altri luoghi in cui è reso possibile il contatto tra più persone, la valutazione di tale rischio "esogeno", riconducibile a un agente biologico "esterno", spetterebbe direttamente alla pubblica autorità, mentre il datore di lavoro sarebbe tenuto esclusivamente ad adeguare la propria organizzazione a quanto da essa stabilito nel rispetto, tra l'altro, del precetto generale di cui all'art. 2087 c.c.<sup>[26]</sup>, che gli impone di adottare tutte le misure necessarie per tutelare la salute fisica e psichica dei lavoratori.

Al contrario, un'apposita revisione del documento si imporrebbe negli ambienti di lavoro in cui gli operatori sono normalmente esposti ad agenti biologici, in conformità a quanto disposto dal Titolo X (artt. 266 e seguenti) del Testo Unico. Il legislatore, infatti, prevede specifici obblighi datoriali, tra cui l'integrazione del DVR ai sensi dell'art. 271<sup>[24]</sup>, nell'ambito di quelle attività lavorative nelle quali vi è il pericolo di contatto con agenti biologici, specificamente indicati nell'allegato XLVI, o a causa di un uso deliberato degli stessi da parte del datore di lavoro o in quanto le mansioni, per le loro modalità di svolgimento, possono comunque implicare tale esposizione.

A questa tesi ha aderito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro che, con un'apposita circolare, pubblicata il 13 marzo 2020<sup>[27]</sup> riferita ai datori di lavoro appartenenti allo stesso Ispettorato, ha fornito alcuni importanti indicazioni.

Ebbene, a parere dell'INL l'attuale emergenza sanitaria è "da ascrivere nell'ambito del rischio biologico inteso nel senso più ampio del termine, che investe l'intera popolazione indipendentemente dalla specificità del "rischio lavorativo proprio" di ciascuna attività".

Attesa la normativa vigente - in particolare, il titolo X (artt. 266 e seguenti) del Testo Unico - che fra l'altro prevede specifici obblighi datoriali, tra cui l'integrazione del DVR ai sensi dell'art. 271<sup>[28]</sup>, nell'ambito di quelle attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici il datore non sarebbe tenuto alla specifica integrazione del DVR qualora "l'agente biologico, che origina il rischio, non sia riconducibile all'attività del datore di lavoro ma si concretizzi in una situazione esterna che pur si può riverberare

sui propri lavoratori all'interno dell'ambiente di lavoro per effetto delle dinamiche esterne non controllabili dal datore di lavoro". In questi casi, infatti, si tratta "di un rischio non riconducibile all'attività e cicli di lavorazione e, quindi, non rientranti nella concreta possibilità di valutarne con piena consapevolezza tutti gli aspetti gestionali del rischio, in termini di eliminazione alla fonte o riduzione dello stesso, mediante l'attuazione delle più opportune e ragionevoli misure di prevenzione tecniche organizzative e procedurali tecnicamente attuabili". L'Amministrazione ha condiviso, pertanto, la posizione già assunta dalla Regione Veneto<sup>[29]</sup> nel senso di non ritenere giustificato un puntuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi in relazione al rischio associato all'infezione, fatta eccezione per gli ambienti di lavoro sanitario o socio-sanitario o quelli nei quali "il rischio biologico sia un rischio di natura professionale, già presente nel contesto espositivo dell'azienda".

L'INL ha tuttavia sottolineato che, non potendo di certo i datori di lavoro rimanere inerti di fronte all'emergenza sanitaria in corso, essi sono comunque tenuti ad attivarsi per gestire questo nuovo fattore di pericolo, in forza dei principi di massima precauzione a cui è ispirato il Testo Unico, nonché della generale previsione di cui all'art. 2087 c.c.<sup>[30]</sup>.

Più precisamente, a parere dell'INL sarebbe utile, anche per esigenze di natura organizzativa e gestionale, procedere alla redazione – in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente – di uno specifico piano di intervento "per un approccio graduale nell'individuazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione, basati sul contesto aziendale, sul profilo del lavoratore (...) assicurando al personale anche adeguati DPI".

Ancora, nella circolare si evidenzia il fatto che la situazione emergenziale, investendo l'intera popolazione ed essendo soggetta a continua evoluzione, è connotata "da un'indeterminazione valutativa che non può che essere rimessa alle alte istituzioni, sia per complessità che per entità del rischio". La valutazione del rischio e la determinazione delle adeguate misure di contenimento per fronteggiare questo fenomeno del tutto eccezionale non può che essere rimessa alle autorità, sicché il margine di valutazione e determinazione dei datori di lavoro dovrà essere "evidentemente limitato all'attuazione attenta e responsabile delle misure che le predette Autorità stanno adottando, assicurando che tutto il personale vi si attenga, regolamentando le attività svolte in una prospettiva di sano ed attivo coinvolgimento consapevole del personale medesimo, all'interno ed all'esterno degli Uffici, in una logica di accompagnamento alle indicazioni nazionali".

Non sono mancate, tuttavia, opinioni di segno contrario<sup>[31]</sup>. Invero, alcuni autori hanno fatto leva sul fatto che il Testo Unico, e precisamente l'art. 28, fa riferimento a "tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori" e quindi sembra avere una portata

onnicomprensiva, senza distinzione tra rischi che trovano origine nell'organizzazione aziendale e rischi riconducibili a fattori esterni, già diffusi nel territorio. Inoltre, si è evidenziato che se il datore di lavoro è tenuto per legge a fare tutto ciò che è opportuno per adeguare l'organizzazione aziendale al nuovo rischio e limitare la possibilità di contagio, pare difficile immaginare che ciò possa avvenire senza documentare il nuovo assetto aziendale derivante dall'introduzione delle misure anti-Covid con un'apposita modifica del DVR, anche se in via temporanea.

Ancora, i sostenitori di questa tesi hanno osservato che, pur venendo in rilievo un rischio biologico non direttamente e strettamente ricollegato all'attività lavorativa (salvo che per quelle rientranti nel settore sanitario), ma esterno e generale, esso è suscettibile di trasformarsi in rischio "interno" per i lavoratori che possono esserne esposti o comunque di aggravarsi all'interno della realtà lavorativa, e per tale ragione andrebbe valutato dal datore come rischio (anche) aziendale e, in questo senso, specifico.

Ne consegue che il rischio rappresentato dalla pandemia in corso imporrebbe una riformulazione del documento in esame in tutti i contesti lavorativi. In questo senso si è espressa, tra l'altro l'Agenzia europea per la salute e la sicurezza del lavoro, che in un suo documento denominato "Covid-19: guidance for the workplace"<sup>[32]</sup> ha affermato che la valutazione dei rischi sul luogo di lavoro dovrebbe includere le misure di prevenzione adottate per fronteggiare il rischio correlato alla pandemia.

## **7. Il Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro e gli interventi normativi in materia**

Il primo intervento da parte delle istituzioni in tema di gestione della pandemia nei luoghi di lavoro si è avuto il 14 marzo 2020 con la sottoscrizione del c.d. "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"<sup>[33]</sup>, su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell'economia, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute, che hanno promosso l'incontro tra le parti sociali, in attuazione della previsione contenuta all'art. 1, comma 1, nr. 9), del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020, che - in relazione alle attività professionali e alle attività produttive - raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacali. Il Protocollo, in cui è specificato, in conformità al primo degli orientamenti sopra esaminati che "Il Covid-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione" fornisce indicazioni operative finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di Covid-19. Le

misure in esso contenute attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Il documento in questione è stato poi aggiornato il 24 aprile 2020 <sup>[34]</sup>, con un'implementazione delle misure a protezione di lavoratori, tra cui quelle riguardanti le modalità di ingresso e uscita dall'azienda, modalità di accesso dei fornitori esterni, la pulizia e la sanificazione, le precauzioni igieniche personali, i dispositivi di protezione individuale da indossare, la gestione degli spazi comuni e degli eventi interni e riunioni, la gestione di una persona sintomatica, la sorveglianza sanitaria in azienda. Ha inoltre previsto 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 e del RLS. La nuova versione ha precisato che "la mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza".

Ancora, in data 9 aprile 2020 il Comitato Tecnico Scientifico istituito presso il Dipartimento della Protezione Civile ha approvato (Verbale n. 49) il "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione"<sup>[35]</sup>. In questo documento viene per la prima volta evidenziata, al contrario di quanto affermato in quelli precedentemente esaminati, la "necessità di adottare una serie di azioni che vanno ad integrare il documento di valutazione dei rischi (DVR) atte a prevenire il rischio di infezione SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro contribuendo, altresì, alla prevenzione della diffusione dell'epidemia", senza tuttavia distinguere tra i luoghi di lavoro in cui il rischio di esposizione ad agenti biologici è insito nell'attività lavorativa svolta e gli altri. Vengono quindi fornite specifiche linee guida sulle misure da adottarsi, suddivise in misure organizzative, misure di prevenzione e protezione e misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici.

Sulla scorta di questi due importanti documenti, il Ministero della Salute ha pertanto sostenuto, in una circolare del 29 aprile 2020<sup>[36]</sup>, che il datore di lavoro è tenuto a integrare il DVR sulla base del rischio derivante dalla diffusione del virus e ha auspicato l'adozione di particolari misure volte ad offrire una maggiore tutela dei soggetti "fragili" e l'utilizzo, ove possibile, del lavoro "a distanza".

Nel frattempo è finalmente intervenuto il legislatore, con una serie di provvedimenti. Innanzitutto con il d.l. 8 aprile 2020, n. 23<sup>[37]</sup> sono state introdotte, oltre a misure urgenti volte a sostenere le imprese in questo momento di grave crisi economica, alcune disposizioni in materia di salute sul lavoro.

L'art. 29-bis, in particolare, afferma che ai fini della tutela contro il rischio di contagio da Covid-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. ma nulla dispone in merito alla necessità di aggiornare il DVR.

Il generico obbligo previsto dal codice viene tuttavia specificato, in quanto la norma precisa che esso dev'essere adempiuto mediante l'applicazione del Protocollo sopra richiamato nonché degli altri protocolli e linee guida di cui all'art. 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33<sup>[38]</sup>.

Il riferimento è ai documenti adottati, al fine di prevenire o ridurre il rischio di infezione, dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e dalle province autonome, nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali: la disposizione richiamata aggiunge che in assenza di quelli regionali trovano applicazione questi ultimi.

Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In ogni caso, anche la legge, e cioè il comma 15 del d.l. n. 33/2020, statuisce che il mancato rispetto delle direttive applicabili nel caso concreto comporta la sospensione dell'attività fino al ripristino di adeguati livelli di protezione<sup>[39]</sup>.

Ancora, l'art. 83 del d.l. 19 maggio 2020, n. 34<sup>[40]</sup> impone ai datori di lavoro pubblici e privati, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza legata alla pandemia sul territorio nazionale, di assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o di particolari patologie.

Anche al Testo Unico sono state apportate delle modifiche al fine di adeguarlo a questa peculiare situazione. In particolare, grazie all'art. 17 del d.l. 9 novembre 2020, n. 149 (c.d. "Decreto ristori bis")<sup>[41]</sup>, il coronavirus SARS-CoV-2 è stato inserito nell'allegato XLVI tra gli "agenti biologici classificati".

Da ultimo, il 6 aprile 2021 è stata pubblicata l'ultima versione del Protocollo condiviso sopra richiamato (denominato "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro"<sup>[42]</sup>) che, oltre a introdurre nuove misure e meglio specificare quelle già in atto, conferma la natura di "rischio biologico generico" del virus.

## 8. Brevi riflessioni conclusive

In conclusione, a parere di chi scrive sembra possibile affermare che sebbene l'obbligo in capo al datore di lavoro di aggiornare il DVR in ragione della situazione di emergenza sanitaria non sia previsto direttamente dalla legge per quelle realtà lavorative in cui il virus non rappresenta un rischio professionale specifico, diversamente da quelle in cui invece il possibile contatto con l'agente biologico caratterizza l'attività svolta ai sensi del Titolo X del Testo Unico (e che afferiscono, principalmente, al settore sanitario), vi sono tuttavia importanti indicazioni di segno contrario da cui emergerebbe l'opportunità di procedere a un'apposita integrazione dello stesso. Se è vero che, in un'ottica di contenimento delle occasioni di contagio e di protezione dei lavoratori in tutti i luoghi di lavoro, potrebbe essere considerato sufficiente la previsione del generale dovere di qualsiasi datore di lavoro di osservare la normativa esaminata e i Protocolli applicabili nel caso concreto, l'aggiornamento del documento in esame parrebbe comunque opportuno, in tale situazione di incertezza, sia al fine di meglio adeguare le misure ivi contenute a quello specifico luogo di lavoro, sia al fine di evitare le "sanzioni" sul piano civilistico sopra viste, ovvero la conversione in contratti di lavoro a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a termine o intermittenti.

---

## Note e riferimenti bibliografici

---

[1] La giurisprudenza penale si è più volte espressa sul punto: cfr., ex plurimis, Cass. Pen., Sez. III, n. 30173/2018 e Cass. Pen., Sez. IV, n. 20129/2016.

[2] A. STOLFA, La valutazione dei rischi, in I Working papers di Olympus, 36/2014 - <http://olympus.uniurb.it>, 7 ss.

[3] P. PASCUCCHI, Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività, in Giustizia Civile, 17 marzo 2020, 3 ss.

[4] Cfr. Cass. Pen., Sez. IV, n. 20129/2016.

[5] Così Cass. Pen., Sez. IV, n. 27934/2012, secondo cui “La valutazione del rischio è operazione complessa che consiste nell'analisi dei dati e nella loro valutazione, in funzione di una concomitante definizione delle misure da attuare per eliminare o, ove impossibile, ridurre il rischio individuato; essa sfocia peraltro in una compiuta formalizzazione (il DVR). Una prassi operativa è per definizione priva di ogni premessa analitica e valutativa, come di una veste formale; nasce dalla mera ripetizione dell'attività, in assenza di eventi di disconferma e in forza di una conferma legata ad un rapporto costi/benefici che non tiene conto necessariamente del valore prioritario della sicurezza e della salute dei lavoratori”.

[6] La norma è stata inserita nell'elenco dei c.d. “reati presupposto” dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificata dal T.U. sulla sicurezza sul lavoro.

[7] La riforma è stata suddivisa in due provvedimenti principali, il d.l. 20 marzo 2014, n. 34 e la legge 10 dicembre 2014, n. 183: essi contenevano numerose deleghe da attuare con decreti legislativi, tutti emanati nel corso del 2015 (tra questi, il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

[8] Il contratto di lavoro intermittente è definito dall'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015 nei seguenti termini: “il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno”.

[9] L'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015 dispone che “Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”.

[10] In Italia i contratti a tempo determinato risultavano essere il 21% dei contratti a tempo indeterminato (cfr. nota mensile ISTAT del 31 gennaio 2019 sull'andamento dell'occupazione in Italia a dicembre 2018). In particolare, sempre secondo i dati ISTAT i contratti a tempo determinato nel periodo agosto-dicembre 2018 sono aumentati di 23.514 unità (passando da 3.106.229 a 3.129.743) mentre i rapporti a tempo indeterminato sono diminuiti, nello stesso periodo, di 32.632 unità (passando da 14.838.417 a 14.805.785). Si noti che nel medesimo periodo si è registrato un aumento dei lavoratori autonomi che sono passati da 5.319.197 a 5.333.930 (più 14.733).

[11] La norma ricalca il previgente art. 3 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (“Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES”).

[12] Cass. Civ., Sez. Lav., n. 5241/2012. Le valutazioni della Suprema Corte si riferiscono ai previgenti art. 3 del d.lgs. n. 368/2001 e art. 4 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, applicabili *ratione temporis*.

[13] Cass. Civ., Sez. Lav., n. 11622/2007.

[14] Cass. Civ., Sez. Lav., n. 21683/2019. Anche in questo caso la Corte di Cassazione si è pronunciata con riferimento all'ormai abrogato art. 3 del d.lgs. n. 368/2001. In senso conforme, cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 27335/2017 e Cass. Civ., Sez. Lav., n. 7212/2017.

[15] Cass. Civ., Sez. Lav., n. 5241/2012, già citata.

[16] Corte Cost., n. 210/1992, richiamata da Cass. Civ., Sez. Lav., n. 5241/2012.

[17] Cfr. Cass. Civ., Sez. I, n. 16017/2008; Cass. Civ., Sez. I, n. 10690/2005. Per un'applicazione recente del principio nell'ambito del diritto del lavoro, cfr. la pronuncia del Tribunale di Torino, Sez. Lav., n. 1650/2018.

[18] Cass. Civ., Sez. Lav., n. 5241/2012, già citata.

[19] Cfr. il già richiamato art. 1339 c.c.

[20] Cfr. Cass. Civ., Sez. VI, n. 21418/2016 oltre che Cass. Civ., Sez. Lav., n. 5241/2012.

[21] L'art. 28, comma 2 del Testo Unico dispone, come visto, che il documento deve essere munito di data certa. Sul punto, cfr. la già citata pronuncia della Cass. Civ., Sez. Lav., n. 5241/2012 nonché quella della Corte di appello di L'Aquila, Sez. Lav. Del 12.03.2015.

[22] Tribunale di Perugia, Sez. Lav., n. 231/2019.

[23] Tribunale di Perugia, Sez. Lav., n. 231/2019; Tribunale di Forlì, Sez. Lav., sentenza del 31.01.2018; Tribunale di Vicenza, Sez. Lav., n. 343/2017; Tribunale di Milano, Sez. Lav., nn. 1806/2017 e 1810/2017.

[24] Cass. Civ., Sez. Lav., n. 16835/2019. Si veda anche la giurisprudenza penale, che ravvisa la violazione dell'obbligo in capo al datore di lavoro, penalmente rilevante, non soltanto in caso di omessa redazione del documento di valutazione, ma anche nell'ipotesi di "suo mancato, insufficiente o inadeguato aggiornamento o adeguamento" e nell'ipotesi di "omessa valutazione dell'individuazione degli specifici pericoli cui i lavoratori erano sottoposti in relazione alle diverse mansioni svolte e la specificazione delle misure di prevenzione da adottarsi" (Cass. Pen., Sez. IV, n. 10448/2009; cfr. anche, ex plurimis, Cass. Pen., Sez. III, n. 30173/2018).

[25] C. LAZZARI, Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2020, 1, 139 ss.. Cfr. anche P. PASCUCCI, Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività, cit.; Id., Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto nel d.l. n. 19/2020, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2020, 1, 128 ss.; 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, 2, 123 ss.

[26] La norma codicistica, rubricata "Tutela delle condizioni di lavoro", stabilisce che "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Si veda anche l'art. 18 del Testo Unico, secondo cui il datore di lavoro e i dirigenti devono "h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa; i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione".

[27] La nota è reperibile, fra l'altro, presso il sito web di Confindustria Bergamo: <https://www.confindustriabergamo.it>.

[28] La norma, rubricata "Valutazione del rischio", prevede quanto segue: "1. Il datore di lavoro, nella valutazione del rischio di cui all'articolo 17, comma 1, tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative, ed in particolare:

a) della classificazione degli agenti biologici che presentano o possono presentare un pericolo per la salute umana quale risultante dall'allegato XLVI o, in assenza, di quella effettuata dal datore di lavoro stesso sulla base delle conoscenze disponibili e seguendo i criteri di cui all'articolo 268, commi 1 e 2;

b) dell'informazione sulle malattie che possono essere contratte;

c) dei potenziali effetti allergici e tossici;

- d) della conoscenza di una patologia della quale è affetto un lavoratore, che è da porre in correlazione diretta all'attività lavorativa svolta;
- e) delle eventuali ulteriori situazioni rese note dall'autorità sanitaria competente che possono influire sul rischio;
- f) del sinergismo dei diversi gruppi di agenti biologici utilizzati.
2. Il datore di lavoro applica i principi di buona prassi microbiologica, ed adotta, in relazione ai rischi accertati, le misure protettive e preventive di cui al presente titolo, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative.
3. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione di cui al comma 1 in occasione di modifiche dell'attività lavorativa significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata.
4. Nelle attività, quali quelle riportate a titolo esemplificativo nell'allegato XLIV, che, pur non comportando la deliberata intenzione di operare con agenti biologici, possono implicare il rischio di esposizioni dei lavoratori agli stessi, il datore di lavoro può prescindere dall'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 273, 274, commi 1 e 2, 275, comma 3, e 279, qualora i risultati della valutazione dimostrano che l'attuazione di tali misure non è necessaria.
5. Il documento di cui all'articolo 17 è integrato dai seguenti dati:
- a) le fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici;
- b) il numero dei lavoratori addetti alle fasi di cui alla lettera a);
- c) le generalità del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- d) i metodi e le procedure lavorative adottate, nonché le misure preventive e protettive applicate;
- e) il programma di emergenza per la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad un agente biologico del gruppo 3 o del gruppo 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico.
6. Il rappresentante per la sicurezza è consultato prima dell'effettuazione della valutazione di cui al comma 1 ed ha accesso anche ai dati di cui al comma 5”.

[29] La nota è reperibile presso il sito web della Regione Veneto: <https://www.regione.veneto.it>.

[30] Sul punto, cfr. anche C. LAZZARI, Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19, cit.

[31] G. PICCO, Sicurezza sul lavoro, responsabilità datoriali e sanzioni nell'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2, in Responsabilità Civile e Previdenza, 2020, 4, 1329 ss.; cfr. anche G. DE FALCO, La normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a confronto con l'emergenza epidemiologica da covid-19, in Giustizia insieme, 22 aprile 2020; G. NATULLO, Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?, in WP C.S.D.L.E. 'Massimo D'Antona', 2020, 413, 11 ss.

[32] Reperibile presso il sito web dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro: <https://osha.europa.eu>.

[33] La prima versione del protocollo è reperibile presso il sito web dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro: <https://www.inail.it>.

Sono stati poi sottoscritti ulteriori protocolli applicabili a specifici settori produttivi: tra questi il “Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nei cantieri”, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali e il “Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore del trasporto e della logistica”, sottoscritto il 20 marzo 2020.

[34] Il protocollo aggiornato è reperibile presso il sito web del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: <https://www.lavoro.gov.it>.

[35] Reperibile presso il sito web dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro:

<https://www.inail.it>.<sup>[36]</sup> La circolare è reperibile presso il sito web del Ministero della Salute: <http://www.salute.gov.it>.

[37] Convertito con modificazioni dalla legge 5 giugno 2020, n. 40.

[38] Convertito con modificazioni dalla legge 14 luglio 2020, n. 74.

[39] L'obbligo di rispettare i protocolli, compresi quelli adottati con riferimento a specifici settori produttivi, è stato ribadito dall'art. 2 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 7 agosto 2020.

[40] Convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

[41] La modifica è divenuta definitiva con la legge 18 dicembre 2020, n. 176, che ha convertito, con modificazioni, il d.l. 28 ottobre 2020, n. 137: pur abrogando espressamente il d.l. 9 novembre 2020, n. 149, la legge di conversione ha mantenuto ferme le misure in materia di lavoro finalizzate a fronteggiare la pandemia disposte dal "Decreto ristori bis", trasfuso nel nuovo corpo normativo.

[42] Reperibile presso il sito web del Ministero della Salute: <http://www.salute.gov.it>.

---

\* Il simbolo {https/URL} sostituisce i link visualizzabili sulla pagina:

<https://rivista.camminodiritto.it/articolo.asp?id=6973>