

COVID-19 E IMPRESA:

Profili di responsabilità per la tutela della salute dei dipendenti e per il corretto adempimento dei contratti

L'incremento dei casi di contagio da **Covid-19** ("**Coronavirus**") in Lombardia e altre Regioni del Nord Italia ha comportato l'adozione da parte delle competenti Autorità Pubbliche di misure urgenti volte a contrastare e contenere la diffusione del virus e, pertanto, inizia ad avere un impatto sulla nostra economia. È dunque necessario chiedersi quale potrebbe essere la portata di tali mutati scenari e le conseguenze che gli stessi potrebbero avere nel mondo economico giuridico e sui suoi operatori.

Aspetti lavoristici: tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Le summenzionate circostanze hanno imposto l'adozione da parte del datore di lavoro di specifici presidi di contrasto al Coronavirus da implementare nell'ambiente ove si svolge l'attività lavorativa.

Infatti, come previsto dall'art. 2087 del cod. civ. e dal Testo Unico della Sicurezza, il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire l'**integrità fisica** dei propri lavoratori ed un **ambiente di lavoro salubre ed esente da rischi**, tra cui l'esposizione da rischio biologico.

Nell'adozione delle opportune misure di prevenzione e protezione, il datore di lavoro dovrà attenersi ai principi di massima cautela e prudenza ed alla *best practice* applicabile, anche al fine di evitare profili di responsabilità amministrativa da reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001, in ipotesi di violazione della normativa a tutela della salute e sicurezza.

Invero, l'obbligo di garanzia del datore di lavoro previsto dall'art. 2087 cod. civ. ha un portata **ampia ed estensiva**, giustificata sia dal rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dal fatto che l'iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con la salute dei lavoratori.

Conseguentemente, il datore di lavoro è tenuto ad adottare non solo le misure di prevenzione e protezione previste tassativamente dalla legge, ma anche quelle che - in concreto - si rendono necessarie e opportune secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

Nel contesto di quanto precede, in conformità con i provvedimenti adottati in via straordinaria (tra cui il D.L. n. 20, il DPCM attuativo e l'Ordinanza del Ministero della Salute del 23 febbraio 2020), forniamo, di seguito, qualche suggerimento operativo da essere adottato nel caso di specie, quantomeno nei prossimi 15 giorni, distinguendo tra obblighi normativi e cautele/prassi di carattere volontario:

- individuare i lavoratori rientranti nel *cluster* oggetto di contagio (attualmente, n. 11 comuni), imponendo le limitazioni di divieto di allontanamento dai comuni interessati (**obbligo**);
- elaborare, d'intesa con il medico competente ed il servizio di prevenzione e protezione, un'informativa rivolta a tutti i lavoratori in merito al Coronavirus e alle misure di prevenzione e protezione da adottare al fine di evitare il rischio di diffusione (**obbligo e prassi**);
- privilegiare il ricorso allo **smart working** o al **telelavoro**, in modo da limitare trasferte o viaggi dei lavoratori (**obbligo per la zona rossa, prassi per le altre zone**).

Sul punto segnaliamo che il D.L. n. 6/2020 come da ultimo modificato in data 25 febbraio ha previsto, fino al 15 marzo 2020, la possibilità, per i datori di lavoro aventi sede legale od operativa nelle "zone rosse e gialle" (allo stato, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria), di ricorrere immediatamente allo *smart working*, **pur in assenza di accordo individuale con il lavoratore**;

- annullare trasferte o viaggi dei lavoratori nelle zone considerate a rischio; (**obbligo e, all'infuori della zona rossa, prassi**);
- rafforzare i filtri di ingresso in azienda, escludendo/limitando l'accesso a personale non dipendente (collaboratori, visitatori, fornitori, clienti, etc.). Ove non fosse possibile, elaborare un modello autodichiarazione relativo agli eventuali spostamenti all'estero/Italia/comuni rientranti nel *cluster* oggetto di contagio e/o possibili contatti con persone provenienti da zone a rischio negli ultimi 15 giorni (**prassi**);
- escludere l'accesso a luoghi particolarmente affollati (es. mense, auditorium interni, biblioteche interne, luoghi di aggregazione, etc.) (**prassi**);
- istituire un numero verde o un indirizzo di posta elettronica dedicato per fornire eventuali informazioni e supporto ai lavoratori (**prassi**).

Naturalmente, le misure adottate dovranno essere suscettibili di pronta modifica e/o di integrazioni a fronte di eventuali nuovi provvedimenti adottati dalle Autorità competenti.

Inoltre, specialmente nelle strutture complesse e trattandosi di una situazione straordinaria, la decisione circa le cautele e le prassi da adottare a fini di conformità con gli obblighi di garanzia ex art. 2087 cod. civ. dovrebbe coinvolgere i vertici aziendali e le funzioni chiave (datore di lavoro interpretato in senso estensivo), trattandosi - quantomeno in merito alle decisioni delle migliori prassi da attuare - di scelte di politica aziendale, che come tali dovrebbero essere condivise e coerenti.

Sul punto, anche la pronta collaborazione del medico competente e del servizio di prevenzione protezione nella definizione di tali prassi e nell'individuazione/adozione delle misure di prevenzione e protezione risulta essenziale.

Ulteriori aspetti: contratti commerciali

Già nel corso delle ultime settimane, la diffusione del Coronavirus a livello globale ha avuto inevitabili effetti in molte aziende italiane, in vari settori della loro attività (dalla realizzazione dei prodotti, alla logistica fino alla commercializzazione di questi ultimi), interessando principalmente (ma non solo) realtà più internazionali e, più in generale, attività che coinvolgono direttamente o indirettamente *partner* cinesi.

Ora, invece, con lo svilupparsi dei primi importanti focolai italiani in Lombardia e altre Regioni del Nord Italia tali effetti potrebbero divenire più preoccupanti anche in relazione ad attività economiche a dimensione nazionale o addirittura locale, e ciò non solo con riferimento a quelle imprese operanti nelle c.d. "zone rosse".

Ancor più di prima, oggi molte realtà imprenditoriali corrono il rischio che, in conseguenza della situazione creatasi e delle misure adottate o da adottarsi, le obbligazioni contrattualmente assunte con la sottoscrizione di contratti commerciali possano non essere adempiute nei termini concordati o rimanere, in ultima analisi, del tutto inadempite. Dirimente diventa quindi comprendere se, alla luce della

eccezionalità della situazione, un'impresa sia chiamata a rispondere dell'eventuale ritardo/inadempimento o se i recenti accadimenti possano in qualche modo essere considerati eventi di forza maggiore, di per sé configurando ipotesi di esonero di responsabilità.

Ebbene, nel diritto italiano una parte che si renda inadempiente va esente da responsabilità (i) qualora la prestazione prevista contrattualmente diventi **eccessivamente onerosa** per il verificarsi di "*avvenimenti straordinari o imprevedibili*", che legittimano tale soggetto a richiedere la risoluzione del contratto o (ii) nel caso in cui l'inadempimento o il ritardo nell'adempimento siano dovuti a **impossibilità sopravvenuta della prestazione** a lui non imputabile.

Pur non rinvenendosi nell'ordinamento italiano una definizione precisa di forza maggiore, questa ricomprende eventi naturali e/o umani che, per la loro imprevedibilità e straordinarietà, sono sostanzialmente non contrastabili in quanto fuori dal controllo delle parti rendendo la prestazione del tutto impossibile o eccessivamente onerosa. Nella prassi (e contrattualistica) internazionale, avvenimenti "straordinari ed imprevedibili", rientranti nelle definizioni di cause di forza maggiore sono, ad esempio, terremoti, uragani, guerre, ribellioni, etc.

Alla luce di quanto precede, si può affermare che:

- in tutti quei casi in cui gli operatori economici non potranno adempiere alle proprie obbligazioni (sia in termini di ritardo che di inadempimento assoluto) in conseguenza, ad esempio, di un ordine dell'Autorità (il c.d. "*factum principis*"), tale circostanza potrà valere quale esimente della responsabilità del debitore a prescindere dalle previsioni contrattuali in essere;
- laddove nei contratti siano specificatamente previste clausole c.d. *Force Majeure*, andrà analizzato il relativo testo contrattuale per verificarne la portata, l'applicabilità ed i relativi effetti, ferma comunque l'analisi delle norme relative all'eventuale conflitto di leggi e l'esistenza di norme di applicazione necessaria da dover tenere in considerazione;
- laddove, invece, nei contratti nulla venga disposto al riguardo, ed assumendo che tali contratti siano retti dalla legge italiana, dovranno applicarsi le norme ed i principi su brevemente descritti, con la precisazione che, in tale caso, ricadrà sul debitore l'onere di provare la mancanza di colpa.

È difficile, al momento, affermare se la diffusione del Coronavirus in Italia unitamente alle misure che sono state adottate (e che potrebbero essere ulteriormente assunte) possano avere effetti esimenti sui ritardi o inadempimenti a obbligazioni contrattuali, anche in considerazione degli imprevedibili sviluppi della vicenda. Una siffatta valutazione non potrà prescindere da un'analisi del caso specifico e dovrà tenere conto di tutta una serie di elementi (e.g., i fatti addotti a sostegno del ritardo e/o dell'inadempimento, l'effettiva incidenza degli stessi sulla prestazione oggetto del contratto, l'assenza - o eccessiva onerosità - di soluzioni alternative per l'adempimento, etc.). Certamente, anche considerando le dimensioni che tale fenomeno sta assumendo (a livello globale), non sembra potersi escludere del tutto che - specie nel caso in cui la situazione attuale si protragga a lungo o, nel peggiore dei casi, si aggravi - la diffusione del Coronavirus (e tutto quanto ivi connesso) possa configurarsi quale ipotesi di esonero di responsabilità da ritardo o inadempimento.

Ulteriori approfondimenti sugli impatti della diffusione del Coronavirus potrebbero essere svolti anche relativamente alle c.d. MAC/MAE Clauses ("*material adverse change/material adverse effect*") sviluppatesi nella prassi anglo-sassone, ma utilizzate frequentemente nei contratti di acquisizione di pacchetti azionari e/o di complessi aziendali e nei contratti di finanziamento più articolati. Tali clausole solitamente prevedono che, qualora prima dell'esecuzione dell'operazione o dell'erogazione del finanziamento si

verifichino circostanze che abbiano un impatto significativo sulle condizioni economico finanziarie della società, il potenziale acquirente o la banca possano non procedere con il completamento dell'operazione o con l'effettiva erogazione del finanziamento. Ovviamente, anche in tali casi andrà effettuata un'analisi specifica del testo contrattuale oltre che degli effettivi impatti economico-finanziari eventualmente causati alla società dal fenomeno in questione.

Gianni, Origoni, Grippi, Cappelli & Partners ha organizzato una **Task Force** interna per monitorare costantemente l'evolversi della normativa nelle regioni interessate e resta a completa disposizione al fine di supportarvi nell'individuazione, elaborazione ed implementazione delle migliori strategie volte a contenere gli impatti della diffusione del Coronavirus sulla operatività aziendale e sulla gestione dei rapporti commerciali in essere.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.
Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Antonio Auricchio Managing Partner <i>Contenzioso e Arbitrati</i>  Roma  +39 06 478751  aauricchio@gop.it	Rosario Zaccà Managing Partner <i>Corporate/M&A</i>  Milano  +39 02 763741  rzacca@gop.it	Matteo Fusillo Partner <i>Diritto del Lavoro</i>  Roma  +39 06 478751  mfusillo@gop.it
Alessandra Ferroni Partner <i>Diritto del Lavoro</i>  Milano  +39 02 763741  aferroni@gop.it	Saverio Schiavone Partner <i>Diritto del Lavoro</i>  Roma  +39 06 478751  sschiavone@gop.it	Augusta Ciminelli Partner <i>Contenzioso e Arbitrati</i>  Roma  +39 06 478751  aciminelli@gop.it
Gerardo Carbonelli Partner <i>Corporate/M&A</i>  Milano  +39 02 763741  gcarbonelli@gop.it	Stefano Biagioli Associate <i>Diritto del Lavoro</i>  Milano  +39 02 763741  sbiagioli@gop.it	



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni, Origoni, Grippi, Cappelli & Partners (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippi, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.