

# Gli uffici nell'era del Covid-19

Assoimmobiliare  
Webinar  
4 novembre 2020

# Contenuti

1

Aspetti giuslavoristici

2

Impatto del Covid-19 sui contratti di locazione di immobile ad uso commerciale

# 1. Aspetti giuslavoristici



**Davide Boffi**  
Partner

# Aspetti giuslavoristici

L'evoluzione normativa durante la pandemia: il quadro normativo ad oggi

Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 («Decreto Cura Italia»)

Decreto-Legge 8 aprile 2020, n. 23 («Decreto Liquidità»)

Decreto-Legge 16 maggio 2020, n. 33

Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34 («Decreto Rilancio»)

Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 («Decreto Agosto»)

DPCM 24 ottobre 2020

Decreto-Legge 28 ottobre 2020, n. 137 («Decreto Ristori»)

# Aspetti giuslavoristici

Decreto-Legge 16 maggio 2020, n. 33



DPCM 24 ottobre 2020

## **Art. 2, comma 1**

«Sull'intero territorio nazionale tutte le attività produttive industriali e commerciali (...), **rispettano i contenuti del protocollo condiviso** di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali»



Il **Protocollo del 24 aprile 2020** (Allegato 12 dell'ultimo DPCM) **rimane ad oggi la norma di riferimento** per il corretto adempimento da parte del datore di lavoro delle obbligazioni poste a suo carico nell'ambito dell'emergenza epidemiologica

# Aspetti giuslavoristici

## Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020 – i punti principali

**1) INFORMAZIONE** (obbligo di adeguata informazione ai dipendenti circa i rischi e le relative modalità di contenimento adottate)

**2) MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA** (misurazione temperatura e certificazione di avvenuta negativizzazione)

**3) MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI** (e.g. obblighi di collaborazione e coordinamento tra appaltatore e committente)

**4) PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA** (e.g. pulizia giornaliera e sanificazione periodica)

**5) PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI**

**6) DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

**7) GESTIONE DEGLI SPAZI COMUNI** (e.g. ingresso contingentato mense, spogliati e aree e pause)

**8) ORGANIZZAZIONE AZIENDALE** (*smart working* e rimodulazione turni)

**9) GESTIONE ENTRATA E USCITA DIPENDENTI** (pianificazione di ingressi e uscite scaglionate)

**10) SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE** (limitazione al massimo possibile)

**11) GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA** (informazione immediata e collaborazione con autorità sanitarie)

**12) SORVEGLIANZA SANITARIA** (ruolo fondamentale medico competente ed RLS)

**13) AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO** (costituzione di un Comitato interno per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS)

# Aspetti giuslavoristici

## Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020

TRE ELEMENTI fondamentali che il datore di lavoro non può trascurare nell'applicazione del Protocollo

### 1) Integrazione specifica

Il Protocollo precisa che, ferme restando le regole cardine espressamente richiamate, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le misure di precauzione «***con altre equivalenti o più incisive*** secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali»

Pertanto, l'implementazione delle regole contenute nel Protocollo **non esaurisce gli obblighi del datore di lavoro** il quale non può limitarsi ad adempiere pedissequamente alla disciplina di base del Protocollo ma deve invece tenere conto di tutte le **specificità dell'ambiente lavorativo e del settore merceologico di riferimento** al fine di garantire tutelare della salute dei lavoratori e garantire la salubrità del luogo di lavoro

# Aspetti giuslavoristici

## Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020

### 2) Ruolo delle rappresentanze sindacali

Il Protocollo introduce l'obbligo per le aziende di costituire internamente un **Comitato** per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo con la **partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS**



Assumono dunque un ruolo decisivo le **rappresentanze sindacali aziendali**, alle quali viene attribuito un ruolo di co-gestione dell'emergenza sanitaria in azienda

*NB: Laddove per la **particolare tipologia di impresa** e per il **sistema delle relazioni sindacali** non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito un **Comitato Territoriale** composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali.*



# Aspetti giuslavoristici

## Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020

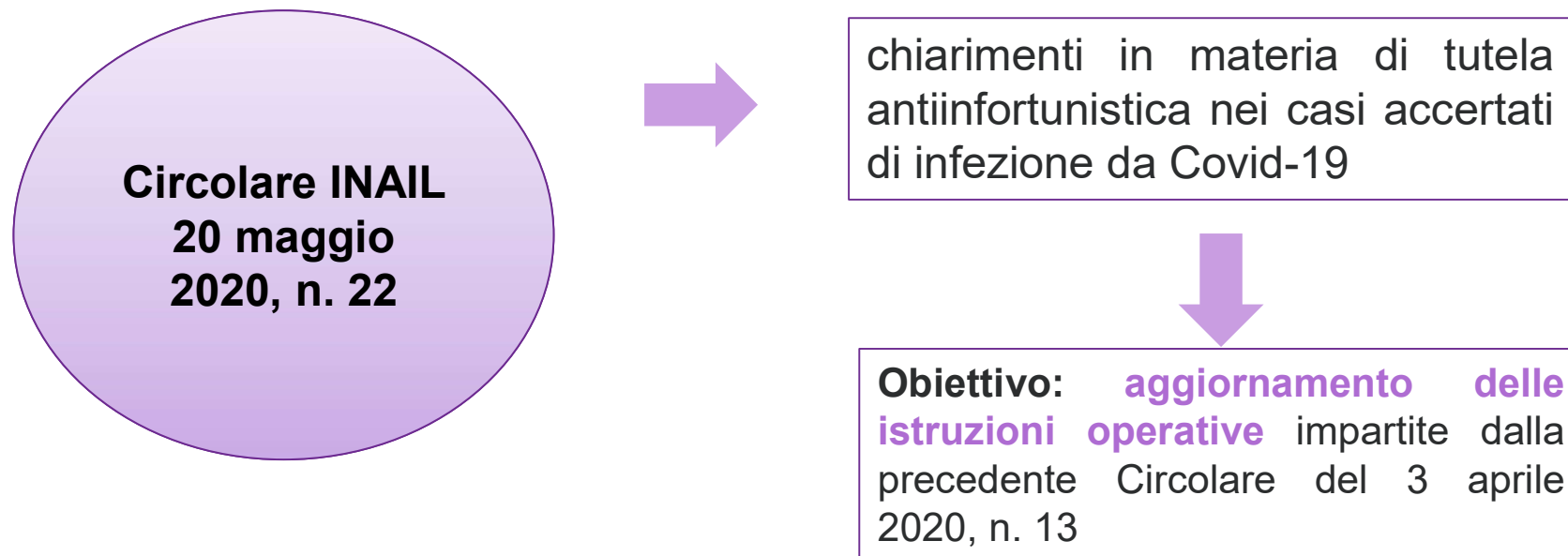
### 3) Attività di controllo, aggiornamento e verifica costante

L'implementazione del Protocollo non si esaurisce con l'introduzione delle procedure *ivi* previste ma richiede una costante attività di controllo sul rispetto e l'efficacia delle misure prevenzionistiche previste (da realizzarsi attraverso il Comitato) idonea a far emergere eventuali carenze e criticità nella gestione del personale e del luogo di lavoro (**modello di riferimento: D.Lgs. n. 231/2001**).

# Aspetti giuslavoristici

## Contagio da Covid-19 sul lavoro: gestione della responsabilità del datore di lavoro

**Art. 42, Decreto Cura Italia:** prevede la **tutela infortunistica** nei casi accertati di infezione da Covid-19 in occasione di lavoro, equiparando il **contagio all'infortunio sul lavoro**



# Aspetti giuslavoristici

## Circolare INAIL 20 maggio 2020, n. 22 – I principi chiave

- L'accertamento dell'infortunio da contagio Covid-19 di origine professionale e connessa all'attività lavorativa deve fondarsi su un «**giudizio di ragionevole probabilità**» ed è totalmente avulso «*da ogni valutazione in ordine alla imputabilità di eventuali comportamenti omissivi in capo al datore di lavoro che possano essere stati causa del contagio*»
- Il riconoscimento del diritto alle prestazioni INAIL **non** assume rilievo (i) in **sede penale**, ai fini dell'accusa nei confronti del datore di lavoro né (ii) in **sede civile**, ai fini dell'accertamento della colpa del datore di lavoro nella determinazione dell'evento
- I presupposti per l'erogazione di un indennizzo INAIL **non devono essere confusi con i presupposti per la responsabilità penale e civile** che devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative
- L'**art. 2087 cod. civ.** a norma del quale «*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*» **NON configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva** (da ultimo, **Cass. n. 3282/2020**)

# Aspetti giuslavoristici

## «Decreto Liquidità»

**Art. 29-bis «Obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-19»**



**Limite alla responsabilità del datore di lavoro** attraverso l'adozione e il mantenimento delle prescrizioni e delle misure anti-contagio previste:

- nel Protocollo Condiviso del 24 aprile 2020
- negli **altri protocolli e linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio** nei settori economici, produttivi e sociali adottati a livello regionale o nazionale

Con l'introduzione dell'art. 29-bis assume valore normativo quanto già comunicato dall'INAIL con la Circolare n. 22/2020, secondo la quale **non esiste alcuna correlazione tra il riconoscimento dell'origine professionale del contagio ed i profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro**, che sarà ipotizzabile solo in caso di violazione dei protocolli e delle linee guida governativi e regionali adottati al fine di contenere la diffusione e il contagio da COVID-19.

## 2. Impatto del Covid sui contratti di locazione di immobili ad uso ufficio



**Federico Sutti**  
Italy Managing Partner

# Impatto del Covid sui contratti di locazione di immobili ad uso ufficio

## Premesse

- La normativa speciale sul Covid, soprattutto quella di tipo sanitario, ha introdotto una serie di norme volte a garantire il «distanziamento»;
- Queste norme, di fatto, introducono importanti limitazioni nell'uso degli spazi interni degli edifici e delle aree comuni (ad esempio: ingresso, ascensori, zone comuni);
- Tali limitazioni hanno fatto emergere la necessità di un radicale cambio di prospettive nella gestione aziendale, portando a prediligere le modalità di lavoro da remoto;
- Queste le limitazioni - che avrebbero dovuto avere una durata molto limitata nel tempo – stanno diventando misure di medio periodo e quindi 'strutturali' nell'organizzazione degli spazi e potrebbero avere effetti anche sul sinallagma contrattuale tra locatore e conduttore;
- Allo stesso tempo si sta ipotizzando, per il futuro, una nuova e diversa concezione degli spazi che avrà un importante effetto su tutte le attività di sviluppo in corso.

# Impatto del Covid sui contratti di locazione di immobili ad uso ufficio

## Il Quadro normativo

Le norme del nostro ordinamento che vengono in rilievo in relazione ai rapporti di locazione nel contesto del Covid 19 relative ai possibili rimedi invocati dai conduttori per addivenire allo scioglimento, o alla rinegoziazione dei termini e delle condizioni del contratto di locazione, sono rappresentate essenzialmente:

- A. dall'art. 27, ultimo comma, della Legge 392 del 1978 - **recesso per gravi motivi del conduttore;**
- B. dall'art. 1467 c.c. – **risoluzione per eccessiva onerosità sopravvenuta della prestazione;**

# Impatto del Covid sui contratti di locazione di immobili ad uso ufficio

- **A. Recesso del conduttore per gravi motivi ex art. 27, ultimo comma della Legge 392/1978**
- **Nozione di gravi motivi secondo la giurisprudenza:** evento estraneo dalla volontà del conduttore, imprevedibile e sopravvenuto al momento della sottoscrizione del contratto, che renda oltremodo gravosa la prosecuzione del rapporto contrattuale.
- **Diffusione dell'epidemia Covid-19 quale grave motivo:** evento oggettivamente imprevedibile e straordinario, estraneo alla sfera di controllo del conduttore e con conseguenze non temporanee ma «strutturali».
- Necessaria tuttavia una **valutazione caso per caso** anche alla luce (i) del rapporto tra la durata dell'epidemia e dei suoi effetti e la durata del contratto di locazione e (ii) dell'allocazione del rischio contrattuale tra le parti secondo lo schema negoziale tipico del rapporto locatizio: rischio di impresa al conduttore e rischio di danni all'immobile al locatore.



# Impatto del Covid sui contratti di locazione di immobili ad uso ufficio

- **B. Risoluzione per eccessiva onerosità sopravvenuta della prestazione ex art. 1467 c.c.**
- Rimedio previsto dal Codice Civile, per consentire la possibilità di **risolvere** (o di ricondurre ad equità) un contratto a prestazioni corrispettive ad esecuzione continuata e periodica;
- Tale fattispecie trova applicazione al verificarsi di un evento:
  - (i) **straordinario ed imprevedibile;**
  - (ii) **non rientrante nell'alea normale del contratto;** e
  - (iii) tale da determinare uno **squilibrio economico** del contratto, determinando un sacrificio **sproporzionato** di una parte a vantaggio dell'altra.
- Tali potrebbero essere i provvedimenti restrittivi adottati dalle autorità competenti nonché le limitazioni all'uso degli spazi dettati dalle norme sanitarie;

# Impatto del Covid sui contratti di locazione di immobili ad uso ufficio

## • Le criticità strutturali ed organizzative

- **gli spazi di accesso:** concentrazione e sovraffollamento dei lavoratori, che dovranno transitare in flussi concentrati e sovrapposti;
- **gli spazi di flusso:** l'utilizzo degli ascensori con correlati picchi critici sia ingresso/uscita sia nelle zone di attesa degli ascensori;
- **gli impianto di condizionamento:** adeguamento e sanificazione degli impianti di trattamento dell'aria e collocazione degli stessi all'interno nei singoli ambienti per consentire il corretto ricircolo dell'aria;

# Impatto del Covid sui contratti di locazione di immobili ad uso ufficio

- **Specifiche caratteristiche architettoniche degli spazi interni:**
  - **l'altezza** minima degli ambienti;
  - la possibilità di aprire le **finestre** per consentire il ricambio dell'aria esterna;
  - l'organizzazione degli uffici in **openspace** con la compresenza di un elevato numero di persone all'interno di un unico ambiente unita al transito obbligato per il raggiungimento delle singole postazioni di lavoro;
  - organizzazione dei **flussi** e di **percorsi alternativi** (ove disponibili) per accedere alle zone comuni, quali ascensori, mense, aree relax.

# Impatto del Covid sui contratti di locazione di immobili ad uso ufficio

## Conclusioni

### A. Gravi Motivi:

- allo stato attuale potrebbe essere possibile qualificare il dilagare di una pandemia come una situazione tanto imprevedibile quanto sopravvenuta rispetto alla sottoscrizione del contratto ed indubbiamente estranea alla volontà delle parti;
- meno agevole e vincolata all'apprezzamento del giudice è la possibilità - ad oggi - di poter affermare che le conseguenze della pandemia abbiano reso oltremodo gravosa la prosecuzione del rapporto contrattuale in modo «strutturale».

# Impatto del Covid sui contratti di locazione di immobili ad uso ufficio

## B. Eccessiva onerosità sopravvenuta:

- La parte pregiudicata potrebbe essere legittimata ad agire in giudizio per la risoluzione del contratto, sia a fronte di un'eccessiva onerosità diretta sia di un'eccessiva onerosità indiretta, la cui sussistenza resta subordinata all'apprezzamento del giudice di merito;
- La disciplina dell'art. 1467 c.c. non stabilisce un obbligo di conclusione del contratto modificativo (di risultato) ma un obbligo di condurre la trattativa proponendo "soluzioni riequilibrative che possano ritenersi eque e accettabili alla luce dell'economia del contratto";
- Si renderebbe inadempiente la parte che si rifiutasse di intavolare le trattative, o se, pur iniziandole, le svolgesse senza una seria intenzione di addivenire alla modifica del contratto originario.

# Grazie

大成 DENTONS

Dentons Europe Studio Legale Tributario  
Piazza degli Affari, 1  
20123 Milano  
Italy



**Federico Sutti**  
Italy Managing Partner



**Davide Boffi**  
Partner

---

Dentons is the world's largest law firm, delivering quality and value to clients around the globe. Dentons is a leader on the Acritas Global Elite Brand Index, a BTI Client Service 30 Award winner and recognized by prominent business and legal publications for its innovations in client service, including founding Nextlaw Labs and the Nextlaw Global Referral Network. Dentons' polycentric approach and world-class talent challenge the status quo to advance client interests in the communities in which we live and work. [www.dentons.com](http://www.dentons.com).