

Luglio 2020

Nuovi doveri degli organi di gestione, adeguamento degli assetti organizzativi e *business judgment rule* dopo la crisi da Covid-19

Francesco Salerno e Chiara Iannuzziello, Studio Associato Consulenza legale e tributaria (KPMG)

SOMMARIO: 1. Premessa - 2. Nuovi doveri dell'impresa a seguito dell'emergenza pandemica - 3. L'adeguatezza degli assetti organizzativi ed i nuovi rischi dell'era post Covid-19 - 4. I doveri del diligente gestore tra scelte obbligate e *business judgment rule*.

1. Premessa

Se il rischio pandemico rientrasse tra quelli che le realtà organizzate avrebbero dovuto prevedere o se invece, in quanto imponderabile, non fosse pretendibile che le imprese, neppure le più grandi, ne tenessero conto in fase di strutturazione dei propri assetti, è questione cui forse il tempo saprà dare una risposta, per quanto nulla potrà cambiare il dato di fatto che la gran parte delle realtà sono state colte del tutto impreparate.

Quel che comunque è certo è che, dopo quanto accaduto, quello pandemico è da annoverarsi tra i rischi che l'impresa non può più non considerare e del quale gli amministratori dovranno attentamente tener conto, non solo in ragione dei tanti specifici obblighi che la legislazione dell'emergenza pandemica ha prodotto, ma anche, in generale, in fase di organizzazione dei propri assetti, che dovranno evidentemente garantire la prevenzione del rischio e l'attenuazione delle sue possibili conseguenze.

Per quanto rispondere a queste nuove esigenze potrebbe dimostrarsi molto costoso, di fronte a interessi superiori quali quelli riguardanti la salute, le scelte che gli amministratori saranno chiamati a compiere potrebbero lasciare poco spazio alla discrezionalità nell'uso delle risorse, con ogni naturale conseguenza in termini di difficile loro riconducibilità alle logiche di *business judgment rule*.

2. Nuovi doveri dell'impresa a seguito dell'emergenza pandemica

Ricorrendo a strumenti normativi di natura emergenziale, alla pari degli altri paesi anche il nostro ha introdotto un gran numero di obblighi volti a frenare la diffusione ed il rischio del contagio. Non è questa la sede per una loro esaustiva menzione né per considerare le

specificità dipendenti dai settori di appartenenza, bastando qui dare l'idea della loro rilevanza e della conseguente loro idoneità a condizionare l'operatività dell'impresa.

Ai soli fini di un'esemplificativa menzione, un primo importante riferimento normativo è rinvenibile nell'art. 1, comma 14, del decreto legge 16 maggio 2020, n. 33 (recante "Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19"), convertito con modificazioni nella legge n. 74 del 14 luglio 2020, per il quale "[l]e attività economiche, produttive e sociali devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali". I protocolli ai quali l'imprenditore deve adeguarsi sono a loro volta indicati all'art. 2 del DPCM 11 giugno 2020, il quale dispone specificamente che "[s]ull'intero territorio nazionale tutte le attività produttive industriali e commerciali, fatto salvo quanto previsto dall'art. 1, 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 tra Governo e parti sociali, di cui all'allegato 12, nonché per i rispettivi ambiti di competenza, il protocollo condiviso per il contenimento della diffusione del covid-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali, di cui all'allegato 13, 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, di cui all'allegato 14".

Il nuovo assetto organizzativo aziendale dovrà quindi assicurare il rispetto dei suddetti protocolli, la cui elaborazione dovrebbe tra l'altro aversi con il supporto delle rappresentanze sindacali, che costituirebbero, in pratica, lo *standard* comportamentale che il datore di lavoro deve seguire per andare esente da responsabilità civile e penale. Valendo la pena comunque precisare che i protocolli non vanno a superare o modificare le disposizioni in tema di sicurezza sul lavoro, contenute nel d.lgs. n. 81/2008, che rimangono perciò in pieno vigore e che in un certo senso possono dirsi essere state in tal modo integrate.

Nell'ottica del contenimento della diffusione del Covid-19, particolare attenzione va inoltre riservata ai contenuti dell'art. 2087 cod. civ. che, come noto, disciplina l'obbligo di adottare 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". A questo proposito deve infatti richiamarsi l'art 29-bis della legge 5 giugno 2020 n. 40, che ha convertito con modificazioni il decreto legge 8 aprile 2020, n. 23 (cd. Decreto Liquidità), recante "[m]isure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali", il quale specificamente prevede che "[a]i fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il

contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste". L'art. 2087 cod. civ., che per il suo contenuto generale richiede il richiamo di norme dettate con riferimento alle specifiche esigenze tecniche dei diversi settori produttivi, diventa pertanto determinato e conoscibile da parte dei soggetti obbligati mediante l'applicazione, tra l'altro, dei protocolli.

In tale contesto, uno specifico rilievo sembrerebbe assumere il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" siglato tra Governo e parti sociali il 14 marzo 2020 ed integrato il 24 aprile 2020, la cui ampiezza e varietà di contenuti dà spazio ad una vasta serie di obblighi, tra i quali si segnalano in via esemplificativa quelli:

1. di natura informativa, aventi ad oggetto – tra l'altro – le disposizioni assunte dalle Autorità (Punto 1) e quella adottate in azienda e cui doversi attenere (Punto 6);
2. di regolamentazione degli ingressi (Punto 2), di sorveglianza sanitaria (Punto 12), di sanificazione e pulizia dei locali (Punto 4) e di garanzia del distanziamento sociale (Punto 8);
3. riguardanti l'organizzazione del lavoro (turnazione, *smart working*), qualificati utili anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro (Punto 8);
4. di verifica del rispetto delle regole del Protocollo (Punto 13).

Integrando tra l'altro l'art. 2087 cod. civ., queste previsioni rileverebbero dunque in punto di responsabilità civile se non addirittura penale, eventualmente a titolo di reato omissivo, ai sensi dell'art. 40, co. 2 cod. pen., per non aver impedito la malattia e gli eventi seguiti alla stessa.

3. L'adeguatezza degli assetti organizzativi ed i nuovi rischi dell'era post Covid-19

Oltre che singolarmente, questi nuovi obblighi, nel loro insieme ed unitamente al rischio che si propongono di prevenire, rilevano dal punto di vista dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo della società, un tema non nuovo cui il d. lgs. 12 gennaio 2019 n. 14 (recante il Codice della crisi dell'impresa e dell'insolvenza, nel seguito anche solo "Codice della crisi" o "CCIP") ha di recente dato risalto.

L'assetto organizzativo di una società, stando ai tradizionali insegnamenti della scienza aziendalistica, è dato dal complesso delle direttive e procedure volte a garantire che il processo decisionale sia assegnato ed effettivamente esercitato ad un appropriato livello di competenza, tenuto conto della natura, delle dimensioni, della complessità e di ogni altra caratteristica dell'impresa. La sua strutturazione rappresenta perciò un passaggio

centrale nell'esercizio della funzione gestoria, costituendo non a caso uno dei compiti fondamentali e non delegabili dell'organo di amministrazione ⁽¹⁾.

A dare enfasi a questo compito, come appena fatto cenno, è stato in ultimo il Codice della crisi, il cui art. 375 è intervenuto sui contenuti dell'art. 2086 cod. civ., facendone la norma cardine in tema di assetti organizzativi, amministrativi e contabili dell'impresa. Invero, le modifiche introdotte dall'art. 375 hanno comportato (oltre che la sostituzione della rubrica della norma, che da "Direzione e gerarchia dell'impresa" è divenuta "Gestione dell'impresa") l'aggiunta all'art. 2086 cod. civ. di un secondo comma, stando al quale "[l]'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale". Ed è grazie anche a questa previsione se oggi risulta ancor più chiaro che l'organo amministrativo ha il dovere di adeguare senza indugio l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile dell'impresa, affinché lo stesso risulti idoneo, tra le altre cose, a salvaguardare la continuità aziendale ⁽²⁾.

Per quanto il Codice della crisi lo abbia posto in risalto, l'adeguatezza degli assetti organizzativi non rappresenta comunque, di certo, un argomento nuovo. Al di là del riferimento rinvenibile nell'art. 149 t.u.f., ad occuparsene da tempo è, ad esempio, la legge 231/2001, che come noto stabilisce che un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo può consentire alla società di evitare la condanna delle persone giuridiche in punto di responsabilità amministrativa. Come anche specifici riferimenti al dovere di istituire assetti organizzativi adeguati delle società per azioni sono stati introdotti dalla riforma organica del diritto societario del 2003, a seguito della quale l'art. 2381 cod. civ. ha tra l'altro previsto che il consiglio di amministrazione "[s]ulla base delle informazioni ricevute valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società" (comma 3) e che "[g]li organi delegati curano che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa" (comma 5). Peraltro, e anche in questo caso da tempo, una particolare enfasi al problema riguardante la necessità di istituire assetti organizzativi adeguati è rinvenibile nella normativa regolamentare riguardante taluni settori dell'ordinamento, quali ad

⁽¹⁾ La conferma della non delegabilità da parte degli amministratori del compito di istituire gli assetti dell'impresa è tra l'altro rinvenibile nello "Schema di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14" (Atto del Governo n. 175), di recente oggetto di parere favorevole da parte del Parlamento, il cui art. 40, intervenendo nuovamente sugli artt. 2257, 2380-bis e 2409-novies cod. civ. (già modificati dall'art. 377 del d.lgs. 14/2019 al fine di uniformarne il contenuto a quanto disposto all'art. 2086 cod. civ.), prevede che "[l]'istituzione degli assetti di cui all'articolo 2086, secondo comma, spetta esclusivamente agli amministratori".

⁽²⁾ Una attenta analisi dei ruoli degli organi societari nella prospettiva dell'organizzazione dell'impresa, è rinvenibile in P. BENAZZO, *Il codice della crisi di impresa e l'organizzazione dell'imprenditore ai fini dell'allerta: diritto societario della crisi o crisi del diritto societario?*, in *Riv. soc.*, 2019, 274 ss.

esempio i settori bancario, finanziario e assicurativo, nonché quello delle società a partecipazione pubblica.

Che l'obbligo di creare assetti organizzativi adeguati gravi già da tempo sugli amministratori, rilevando tra l'altro dal punto di vista della loro diligenza ⁽³⁾, non vuol tuttavia dire che nulla sia cambiato a seguito della recente riforma della crisi di impresa. La fondamentale differenza risiedendo nel fatto che il secondo comma dell'art. 2086 cod. civ. ha introdotto una regola generale, applicabile ad ogni realtà definibile come impresa. Se difatti, in passato, il dovere di istituire un assetto adeguato era specificamente previsto, oltre che per le imprese operanti nei settori bancario e finanziario, per le società per azioni, con la riforma della crisi d'impresa non conta più il tipo di società e l'ambito di appartenenza, investendo l'obbligo tutti gli imprenditori operanti in forma societaria o collettiva ⁽⁴⁾ ed in generale ogni realtà definibile come impresa ⁽⁵⁾. Inoltre, ai sensi dell'art. 3 del CCII, anche l'imprenditore individuale deve adottare "misure" (non assetti) idonee a rilevare tempestivamente lo stato di crisi e assumere le iniziative necessarie per farvi fronte.

Pur avendo generalizzato, in tal modo, l'onere dei gestori di approntare adeguati strumenti di organizzazione dell'impresa, il legislatore non ha tuttavia ben delineato la portata dell'obbligo. Invero, oltre a non aver ben definito cosa debba intendersi per assetto organizzativo, amministrativo e contabile, l'art. 2086 cod. civ. non indica quando il requisito dell'adeguatezza possa dirsi raggiunto, limitandosi a solo parametrare l'adeguatezza alla natura e alla dimensione dell'impresa. A sopperire in parte contribuisce tuttavia la scienza aziendalistica, la quale tra l'altro richiede (i) una chiara suddivisione delle responsabilità tra i soggetti coinvolti al perseguimento degli obiettivi; (ii) la definizione di questi stessi obiettivi, oltre che dei programmi, delle politiche e degli *standard* di prestazione; (iii) l'istituzionalizzazione di un organico processo di comunicazione interna relativamente a responsabilità, gerarchie, dipendenze e rapporti; (iv) il periodico monitoraggio e aggiornamento delle procedure interne.

In buona sostanza, un adeguato assetto organizzativo dovrebbe presupporre, quantomeno, una chiara identificazione delle funzioni e delle responsabilità e dei ruoli nell'ambito delle stesse, dovendo tutto ciò risultare da un ben preciso organigramma aziendale (cui potrebbe affiancarsi, per indubbie finalità pratico-operative, un manuale interno dell'azienda). A questa base dovendosi poi aggiungere tutta una serie di elementi che la dottrina aziendalistica ritiene indispensabili nella prospettiva di una corretta

⁽³⁾ Cfr. G. MERUZZI, *L'informativa endo-societaria nella società per azioni*, in *Contr. impr.*, 2010, 769, come anche P. MONTALENTI, *La responsabilità degli amministratori nell'era dell'impresa globalizzata*, in *Giur. comm.*, 2005, I, 446 ss.

⁽⁴⁾ M. S. SPOLIDORO, *Note critiche sulla "gestione dell'impresa" nel nuovo art. 2086 c.c. (con una postilla sul ruolo dei soci)*, in *Riv. soc.*, 2019, 262, ove peraltro si suggerisce una interpretazione estensiva della locuzione "in forma collettiva", tale da ricomprendere anche le imprese riferibili a enti non collettivi, quali ad esempio le fondazioni.

⁽⁵⁾ N. ABRIANI - A. ROSSI, *Nuova disciplina della crisi d'impresa e modificazioni del codice civile: prime letture*, in *Società*, 2019, 394 ss.

programmazione ⁽⁶⁾, tra i quali assumono primario rilievo quelli riguardanti l'identificazione, la misurazione, il monitoraggio e la pianificazione dei rischi. Ivi dunque compresi, nell'era post Covid-19, quello pandemico in generale e quello da contagio Covid-19, specificamente.

Né si tratta – com'è inutile sottolineare – di rischi riguardanti la sola sfera sanitaria e della sicurezza del lavoro, se solo si considera la gravità delle ripercussioni economiche che la crisi pandemica ha determinato a carico della maggior parte delle imprese, ponendole in molti casi di fronte a temi di *going concern*. Un problema, questo della continuità aziendale, sino a tal punto generalizzato da aver addirittura richiesto la momentanea sospensione dei tradizionali criteri di rilevazione, avendo a tal fine previsto l'art. 7 del decreto legge 23/2020 la possibilità di redigere i bilanci nella prospettiva della continuità qualora ravvisabile con riferimento al bilancio relativo all'esercizio chiuso prima del 23 febbraio 2020 e l'art. 6 del medesimo decreto la sospensione sino al 31 dicembre 2020 degli obblighi di riduzione del capitale sociale delle società per azioni e delle società a responsabilità limitata ⁽⁷⁾.

4. I doveri del diligente gestore tra scelte obbligate e *business judgment rule*

Detto dei tanti nuovi obblighi e della necessità di tenerne conto anche nella prospettiva dell'organizzazione dell'attività d'impresa, vi è da dire, a questo punto, che interrogandosi sui doveri dell'amministratore in caso di eventi catastrofici, vi è chi ritiene essere dovere del gestore “adottare tutte le misure organizzative idonee, anche se molto costose, ed in ipotesi antieconomiche” ⁽⁸⁾, analogamente – in pratica – a quanto accade per lo svolgimento delle attività pericolose, per il cui esercizio l'art. 2050 cod. civ. impone l'adozione di tutte le misure idonee ad evitare il danno. In tale prospettiva, l'attività di impresa andrebbe quindi svolta in discontinuità rispetto al passato, dovendosi, ora più che mai, dare spazio al diritto dell'individuo di non correre rischi ed all'opportunità di esercizio dell'impresa in forma solidaristica.

Stando a questo modo di vedere, peraltro, di fronte a situazioni in grado di mettere a rischio interessi superiori, quali senz'altro quelli riguardanti la vita e la salute, la predisposizione di assetti organizzativi precauzionali rappresenterebbe un dovere non limitabile alla sola grande impresa ⁽⁹⁾. La qual cosa, in teoria, equivarrebbe ad ammettere che gli amministratori dovrebbero introdurre in modo generalizzato procedure aziendali

⁽⁶⁾ Per approfondimenti sul tema, v. CNDCEC, *Informativa e valutazione nella crisi d'impresa*, Linee guida, ottobre 2015, 17 ss.

⁽⁷⁾ In argomento, S. AMBROSINI - G. GIANNELLI, *L'impatto del “decreto liquidità” sulla continuità aziendale delle imprese e sulle procedure concorsuali pendenti*, in *Dir. fall.*, 2020, 519 ss., nonché M. VENTORUZZO, *Continuità aziendale, perdite sul capitale e finanziamento soci nella legislazione emergenziale da Covid-19*, in *Società*, 2020, 525 ss.

⁽⁸⁾ Cfr. D. GALLETI, *I doveri reattivi dell'imprenditore sotto l'Impero CoVid-19 e l'obbligo di non arrendersi*, *Focus del 15 maggio 2020*, 4, in *ilfallimentarista.it*, 3.

⁽⁹⁾ D. GALLETI, *cit.*, 5.

sufficienti a scongiurare il rischio pandemico con uno sforzo di adeguamento magari anche diseconomico, da poter financo suggerire di fermare l'attività.

In tutto questo i gestori sarebbero dunque chiamati ad una serie di comportamenti che, se per quanto riguarda il rispetto dei tanti nuovi doveri, potrebbero dimostrarsi per lo più obbligati, per quanto riguarda invece l'adeguamento degli assetti organizzativi potrebbero comportare delle scelte fonte di autonoma responsabilità. Una cosa, infatti, è la responsabilità degli amministratori, e comunque di chi a ciò preposto nell'ambito della organizzazione, per la violazione di taluni specifici obblighi (quali per l'appunto quelli previsti dalla legislazione emergenziale e poi resi concreti dai protocolli), altro è invece l'ulteriore ed autonoma responsabilità degli amministratori per aver omesso assetti organizzativi che, se adeguatamente strutturati, avrebbero potuto magari evitare, o comunque alleviare, le conseguenze del pregiudizio ⁽¹⁰⁾. Trattandosi peraltro, (solo) in questo secondo caso, di una responsabilità discendente da scelte dei gestori, neppure sarebbe da escludere, in teoria, l'insindacabilità del merito di queste ultime in applicazione della nota regola della *business judgment rule* (di seguito, "BJR").

Da questa regola, come noto, dottrina e giurisprudenza fanno da tempo dipendere la non imputabilità agli amministratori degli atti di gestione che appaiano, sulla base di una valutazione *ex ante*, legittimi e non irrazionali. In questa prospettiva le scelte gestorie sono cioè sottratte al sindacato giudiziale, che non può sindacarne l'opportunità né la convenienza economica, rimanendo ogni valutazione riservata ai soci in sede di conferma o revoca degli amministratori. Mentre però è certo che la regola riguardi tutti gli atti inerenti l'esercizio dell'attività di impresa, è invece meno pacifica la sua applicazione alle scelte relative agli assetti organizzativi. Invero, se una parte della dottrina ritiene che la scienza aziendalistica e le prassi di mercato darebbero contenuto *specifico* all'obbligo avente ad oggetto la strutturazione di adeguati assetti organizzativi, senza lasciare spazio a scelte discrezionali degli amministratori ⁽¹¹⁾, altra parte manifesta invece, anche di recente, diverso avviso ⁽¹²⁾. La giurisprudenza, per contro, non ha per lungo tempo affrontato, se non sommariamente e senza effettive motivazioni, la questione. Avendo di conseguenza suscitato un certo interesse, pur trattandosi di un provvedimento cautelare, la recente decisione con la quale Trib. Roma, 8 aprile 2020 ⁽¹³⁾, ha concluso in senso favorevole all'applicazione della regola della BJR (anche) alle scelte riguardanti gli assetti organizzativi dell'impresa.

⁽¹⁰⁾ Cfr. C. AMATUCCI, *Adeguatezza degli assetti, responsabilità degli amministratori e Business Judgment Rule*, in *Giur. comm.*, 2016, I, 664.

⁽¹¹⁾ Di questo avviso, C. AMATUCCI, *cit.*, 665 ss. V. anche P. MONTALENTI, *Amministrazione e controllo nelle società per azioni: riflessioni sistematiche e proposte di riforma*, in *Riv. soc.*, 2013, 47 ss.

⁽¹²⁾ L. BENEDETTI, *L'applicabilità della Business Judgment rule alle decisioni organizzative degli amministratori*, in *Riv. soc.*, 2019, 424 ss. cui si fa anche rimando per l'ampia bibliografia citata in senso conforme.

⁽¹³⁾ Rinvenibile in *Banca dati pluris*, la decisione è stata commentata da ASSONIME, *Business Judgment Rule e assetti organizzativi adeguati, Il Caso 7/2020*, in www.assonime.it.

Ripercorrendo argomentazioni note, la decisione di Trib. Roma ha anzitutto riproposto la distinzione tra obblighi a contenuto specifico, determinati dalla legge o dallo statuto, e obblighi a contenuto generico, quale tipicamente il dovere di gestire in modo diligente⁽¹⁴⁾. E per addivenire, da questa distinzione, all'applicazione della BJR anche all'ambito degli assetti organizzativi, ha riconosciuto che le scelte organizzative rientrano nell'ambito della gestione sociale, implicando per loro natura valutazioni discrezionali. Dando riprova di questa discrezionalità, secondo il Tribunale, la circostanza che il legislatore non ha predeterminato il contenuto degli assetti organizzativi, richiedendone l'adeguatezza sulla base di una previsione generale ed elastica da adattarsi alle caratteristiche e dimensioni dell'impresa. Trattandosi dunque, in conclusione, di un obbligo a contenuto generico.

Venendo a questo punto al caso di specifico interesse, riguardante le scelte organizzative da post Covid-19, l'aspetto da sottolineare attiene al fatto che gli obblighi organizzativi imposti dalla normativa emergenziale, tanto più alla luce dei protocolli innanzi menzionati, sembrerebbero in alcuni casi contraddistinti da contenuto specifico. Ma, anche qualora delle scelte dovessero essere richieste, i margini di discrezionalità dovrebbero ragionevolmente risultare più limitati del solito, tenuto conto che, a fronte di interessi quali la vita e la salute, non potrebbero che essere privilegiate soluzioni di massima prudenza. La qual cosa potrebbe indurrebbe a ritenere, in conclusione, che se l'applicabilità della BJR alle scelte riguardanti gli assetti organizzativi è in generale dubbia, a maggior ragione risulterebbe non facile invocarla in relazione alle scelte organizzative riguardanti specificamente il post Covid-19.

⁽¹⁴⁾ Per andare esente da responsabilità rispetto ai primi, l'amministratore dovrebbe quindi provare che l'evento è dipeso da causa non evitabile né superabile, bastando invece, rispetto ai secondi, che la scelta sia stata assunta in modo metodologicamente corretto e sulla base di una valutazione *ex ante* non irrazionale. Secondo Trib. Roma, 8 aprile 2020, ma così anche la tanta giurisprudenza occupatasi in generale dell'ambito di applicazione della BJR, si dovrà accertare, nello specifico, se l'amministratore ha scelto tenendo conto delle "cautele, [del]le verifiche e [del]le informazioni preventive normalmente richieste per una scelta di quel tipo, avendo riguardo alle circostanze del caso concreto", potendo poi essere considerata razionale quella scelta che è risultata coerente agli esiti delle verifiche effettuate e delle informazioni assunte.