



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE 9 – CONTAGIO DA COVID-19 IN AMBIENTE LAVORATIVO E RISCHI 231

1. CONTAGIO DA COVID-19 IN AMBIENTE LAVORATIVO E RISCHI 231

1.1 Profili di responsabilità penale per la diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro.

La protezione dell'integrità psicofisica dei dipendenti, anche dai rischi biologici cui sono esposti nello svolgimento delle attività lavorative, rappresenta un obbligo specifico per il datore di lavoro. In particolare, occorre considerare, accanto alla previsione generale dell'art. 2087 c.c., le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 (cd. "T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro") la cui violazione, a determinate condizioni, potrebbe esporre le società alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità da reato degli enti.

È infatti da sottolineare che, laddove le misure di prevenzione attuate non fossero idonee ad evitare la propagazione del Coronavirus tra i dipendenti, la malattia o, nei casi più gravi, il decesso dei lavoratori contagiati, potrebbero integrare i reati di:

- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);
- o di omicidio colposo (art. 589 c.p.);

commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con conseguente responsabilità del datore di lavoro ove sussistesse un nesso causale tra la violazione di tali norme e il contagio.

Non di meno, se da tali eventi potesse poi inferirsi un interesse o un vantaggio per la società (ad esempio, nel mantenimento della regolare prosecuzione della produzione in assenza di un'adeguata valutazione dei rischi e dell'adozione delle necessarie precauzioni, o nel risparmio dei costi per il mancato acquisto dei dispositivi di protezione individuale e/o collettiva), l'ente potrebbe subire una contestazione ai sensi:

-
-



- dell'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001 – “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”.

Il rischio per quest'ultimo appare tutt'altro che trascurabile poiché, al di là del danno reputazionale la suddetta disposizione contempla una sanzione amministrativa pecuniaria che nel massimo può giungere sino a € 1.549.000, oltre a sanzioni di tipo interdittivo (dal divieto di pubblicizzare beni o servizi fino all'interdizione dall'esercizio dell'attività), applicabili anche in via cautelare nel corso del procedimento penale.

Al fine di prevenire un rischio così alto è necessario ribadire come, anche avvalendosi del supporto del proprio Organismo di Vigilanza, Galileo S.r.l. debba costantemente monitorare i numerosi provvedimenti di urgenza che le istituzioni italiane hanno adottato, e continuamente aggiornano, sin dall'inizio della crisi.

Ci riferiamo, in particolare, alle misure introdotte dal **decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18**, coordinato con la **legge di conversione 24 aprile 2020, n. 27** e pubblicato sulla G.U. n. 110 del 29 aprile 2020.

Il provvedimento, noto come "Cura Italia", contenente un complesso di misure volte a fronteggiare gli effetti dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che spaziano dal potenziamento del sistema sanitario alla giustizia, dal sostegno al mondo del lavoro al finanziamento delle imprese, nonché al **“Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”** sottoscritto dalle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dai sindacati lo scorso 14 marzo e successivamente integrato in data 24 aprile 2020.

Entrambi i provvedimenti, infatti, forniscono alle imprese linee guida da seguire al fine di coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative.

Il quadro sin qui delineato rende opportuna una riflessione sulle questioni giuridiche di rilevanza penale e amministrativa, *ex d.lgs. 231 del 2001*, che potrebbero sorgere dallo svolgimento di attività in presenza di condizioni che non rispettino gli adeguati livelli precauzionali stabiliti dalle diverse fonti normative. Analizzare la rilevanza penale delle condotte ascrivibili ai datori di lavoro, per il mancato



rispetto degli standard di sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché le correlate ricadute sull'ente, ai sensi del d.lgs.231/2001.

A tal proposito, è doveroso sottolineare come, in relazione all'ambiente di lavoro nel quale Galileo s.r.l. svolge la sua attività (non rientrante in ambito sanitario, di pronto soccorso, reparti malattie infettive, addetti alla sicurezza aeroportuale, addetti delle forze dell'ordine in aree oggetto di focolai, addetti dei laboratori di analisi, ecc...) l'esposizione all'agente biologico (Covid-19) sia da considerarsi di tipo generico, e pertanto non rientrante nel rischio specifico.

Ciò verrà poi evidenziato nel successivo paragrafo 2.2, dal quale si potrà evincere come tale rischio, per esser classificato come "infortunio", dovrà essere sottoposto a preve verifiche da parte degli enti preposti a seguito delle quali l'azienda dovrà dimostrare di aver adottato tutte le misure necessarie atte a contenere la diffusione del virus in ambito lavorativo.

A questo si collega poi quanto riportato nel paragrafo 1.3. *"omissis...il datore i lavoro deve indicare in modo specifico i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno della sua azienda in relazione alle sue lavorazioni e all'ambiente di lavoro.."*

In questi casi, il Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, ha già valutato il rischio biologico e sicuramente avrà presente nel documento di valutazione una sezione per il cosiddetto "**Rischio Biologico Generico**".

Questa sezione si applica a tutti gli agenti biologici (a prescindere dalla classe di appartenenza) a cui i lavoratori sono esposti sul posto di lavoro come nella loro normale vita privata.

Infatti il rischio biologico del COVID-19 "rientra in questa sezione", in quanto "non è legato direttamente all'attività lavorativa e ai rischi della mansione, pertanto, in base a quanto sopra, il Datore di Lavoro **non sarà obbligato ad aggiornare il DVR.**

In tal senso Galileo s.r.l. si è pertanto adoperata ad elaborare un "Protocollo Operativo Anti Contagio di Gestione del Rischi Biologico da Agenti Patogeni Trasmissibili" sulla basa dei Protocolli condivisi, e delle indicazioni della Regione Toscana, politiche sociali e disabilità, informando i propri dipendenti, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, circa le disposizioni delle Autorità, tenuto conto delle diverse mansioni e dei contesti lavorativi, con



particolare riferimento alle procedure adottate ed a cui il personale deve attenersi per contribuire a prevenire la diffusione del contagio.

2.1 La responsabilità della società ex d.lgs. n. 231 del 2001 per la diffusione del Covid

La mancata adozione delle misure di tutela della salute dei dipendenti e dei terzi, da parte del titolare della posizione di garanzia, potrebbe esporre anche la società a una responsabilità ex d.lgs.231/2001.

Come noto, infatti, la responsabilità dell'impresa per il reato commesso da una persona fisica si configura laddove si verificano cumulativamente le seguenti condizioni:

1. il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto che rivesta funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale, nonché da persone che esercitino anche di fatto la gestione o il controllo dello stesso, o da persone *sottoposte alla direzione o vigilanza di uno di questi soggetti*;
2. il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
3. l'Ente sia sprovvisto di un adeguato Modello Organizzativo idoneo alla prevenzione del reato-presupposto.

Come già osservato, nel novero dei reati presupposto della responsabilità di cui al d.lgs. n. 231 del 2001, sono, ricomprese, all'art. 25-*septies*, le fattispecie di cui agli artt. 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni personali colpose) c.p., commesse in violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, di cui al d.lgs. 81 del 2008. La compatibilità tra i reati di natura colposa, caratterizzati dalla non volontarietà dell'evento, presupposto della responsabilità dell'ente, e i concetti di interesse e vantaggio, che evocano invece la direzione finalistica della condotta, è stata da tempo riconosciuta dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, anche a Sezioni Unite.

Ciò sta a significare che nel caso di contagio da Covid all'interno dell'ambiente lavorativo, l'interesse o il vantaggio dell'ente potrebbero essere ravvisati, ad esempio, nel risparmio conseguente al mancato acquisto dei dispositivi di protezione individuali (DPI) specifici (guanti, mascherine, gel igienizzante, ecc.), oppure nella mancata riduzione dell'attività



produttiva, che si sarebbe, invece, verificata in caso di adozione delle misure prescritte per Legge (distanziamento, divieto di assembramenti, scaglionamenti, ecc.). In caso di riconoscimento della colpa di organizzazione all'ente potrebbero essere applicate, *ex art. 9, d.lgs. n. 231 del 2001*, sanzioni pecuniarie, interdittive, patrimoniali (confisca) nonché la pubblicazione della sentenza di condanna.

2.3 Le misure precauzionali che possono incidere positivamente sulla responsabilità del datore di lavoro e dell'ente

Per ridurre significativamente il rischio di una responsabilità penale per il datore di lavoro e, *ex d.lgs. n. 231 del 2001*, per l'ente, le società devono adottare tutte le misure possibili atte a contenere la diffusione del Covid all'interno dell'ambiente lavorativo. Anzitutto sarà opportuno aggiornare il **documento di valutazione dei rischi** (DVR), che rappresenta il punto di partenza indispensabile per innalzare il livello di sicurezza aziendale, per rendere effettivo l'onere di prevenzione che grava sul datore lavoro e per adeguare le misure di sicurezza alle nuove esigenze di contrasto al virus. A tale proposito, vale la pena ricordare che il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione di suddetto documento non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi alle lavorazioni in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente ed adeguata. Basti ricordare che il datore di lavoro è tenuto a redigere e a sottoporre ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi, previsto dall'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008, all'interno del quale deve indicare, in modo specifico, i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro e le misure precauzionali ed i dispositivi adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. A tal fine, è utile e necessario un primo consulto con il medico aziendale, per pianificare tutte le azioni concrete che devono essere messe in campo per adottare, dopo una adeguata valutazione dei rischi specifici e delle attività sensibili, un protocollo di sicurezza anti-contagio che dovrà integrare le misure già in essere.



Ulteriori misure precauzionali, che devono essere adottate per la riduzione del rischio di contagio, sono indicate nelle linee guida contenute nel soprarichiamato Protocollo del 14 marzo 2020, siglato tra Governo e Confindustria.

In particolare, sono tredici i punti del Protocollo dove sono contenute le misure precauzionali da adottare per ridurre il rischio di contagi; misure che possono essere integrate o sostituite *“con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali”*.

1. la puntuale informazione a tutti i lavoratori e a chiunque entri in azienda circa le **disposizioni delle Autorità**;
2. la definizione delle modalità di **ingresso in azienda** (es. prima dell'accesso al luogo di lavoro il lavoratore potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea);
3. l'individuazione di **procedure di ingresso**, transito e uscita dei fornitori esterni mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti;
4. la garanzia di **pulizia giornaliera e sanificazione periodica** dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago;
5. la messa a disposizione di idonei **mezzi detergenti** per le mani e precauzioni igieniche personali;
6. la dotazione di **dispositivi di protezione individuale** (es. guanti, mascherine, ecc.) per il personale;
7. l'accesso contingentato agli **spazi comuni** (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack);
8. la definizione di una diversa **organizzazione aziendale** (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi);
9. l'individuazione di orari e **modalità di entrata e uscita** dei dipendenti;
10. la **limitazione degli spostamenti** interni, riunioni, eventi interni e formazione;



11. la gestione dei casi di presenza di una **persona sintomatica** in azienda;
12. la prosecuzione nella **sorveglianza sanitaria** (attraverso visite preventive, visite a richiesta, visite da rientro da malattia) in collaborazione con il RLS;
13. la costituzione di un Comitato per l'applicazione e la verifica delle **regole del protocollo** di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

2.4 Rischi per le aziende: non solo salute e sicurezza sul lavoro

L'emergenza legata alla diffusione del Coronavirus impatta inevitabilmente non solo sugli individui ma anche sulle imprese che, nel contesto attuale, potrebbero trovarsi a fronteggiare nuove situazioni e, di conseguenza, nuovi rischi (o "vecchi" rischi, ma inseriti in un nuovo contesto).

Da tali rischi potrebbero derivare, direttamente o indirettamente, profili di responsabilità amministrativa *ex* d.lgs. 231/2001. Oltre, infatti, ad un rischio diretto da contagio da COVID-19, dal quale, come già esplicitato nei paragrafi precedenti, potrebbe scaturire la responsabilità della società con riferimento a quegli aspetti di "colpa organizzativa" connessi alla violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro *ex* d.lgs. 81/2008 (art. 27-*septies* del d.lgs. 231/2001), si rilevano una serie di rischi che conseguono indirettamente dalla pandemia e che potrebbero costituire occasione ulteriore di commissione di diversi reati presupposto. È pertanto importante per la Galileo S.r.l. valutare il sistema di *compliance* adottato e verificarne la tenuta nel contesto emergenziale odierno, potenziando, se necessario, le misure dirette a prevenire la commissione dei reati presupposto.

I reati che più facilmente possono verificarsi e le relative fattispecie sono riportate nella **tabella riassuntiva** di seguito riportata:

Reati di cui al D.Lgs. 231/2001	Fattispecie
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Reati di cui al D.Lgs. 231/2001	Fattispecie
Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25-ter	Reati societari
Art. 25-sexies	Abusi di mercato
Art. 25-septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio
Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari
Art. 25-sexdecies	Reati di contrabbando
Art. 24-ter e art. 10 l. 6 marzo 2006 n. 146	Reati transnazionali