

# Alert

## Compliance | Penale - Review

### Modello 231 e responsabilità penale in materia di sicurezza sul lavoro: tutelare per tutelarsi in emergenza

Non è una novità che il datore di lavoro delle società (come definito all'[art. 2 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81](#)), nel caso in cui violi le norme in materia di salute, igiene e di sicurezza sul lavoro, possa essere chiamato a rispondere dei reati di lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) o di omicidio colposo (art. 589 c.p.) ai danni del lavoratore. Ma in che modo l'esigenza di contenere il diffondersi del contagio da COVID-19 ("Coronavirus") in ambienti lavorativi ha cambiato la configurabilità di questi reati e la possibilità di accertare la responsabilità penale a carico del datore di lavoro?

Premesso che il datore di lavoro debba/possa svolgere legittimamente un'attività produttiva e lavorativa fra quelle ricomprese nell'allegato 1 del DPCM del 22 marzo 2020 modificato dal DPCM del 25 marzo (si veda l'approfondimento: "[Codici Ateco: possibili criticità nella "parziale" riapertura delle attività](#)") ed ancora dal successivo DPCM del 10 aprile 2020: quale condotta può esporlo al rischio di vedersi chiamato responsabile per i reati qui considerati? È necessario da un lato:

- a) che non si sia attivato al fine di predisporre, rendere operative e far rispettare tutte le misure e le precauzioni necessarie ad evitare il danno al lavoratore (vedi *infra*), e dall'altro lato:
- b) che possa essere accertato il nesso di causalità tra la sua omissione e l'evento dannoso, cioè il contagio, causato al lavoratore.

Come per ogni emergenza però lo scenario è in continua evoluzione e la recente normativa d'urgenza ha fornito soltanto indicazioni generali per il contenimento della diffusione del virus. Il datore di lavoro è posto di fronte ad una **doverosa ed attenta valutazione di ogni rischio** presente o potenziale, differente a seconda del luogo di lavoro in cui si svolge l'attività: è tenuto a valutare se le singole attività svolte possano esporre i propri lavoratori al rischio del contagio, adottando di conseguenza tutte le misure precauzionali. Si comprende come sia ardua e complicata l'analisi a lui affidata, soprattutto in una situazione in cui non vi sono ancora evidenze scientifiche idonee a dimostrare come prevenire la diffusione del contagio.

Qualora un dipendente contragga il virus, la condotta del datore di lavoro sarà quindi giudicata sotto il profilo dell'idoneità delle precauzioni adottate per prevenire il rischio, ma sarà pur sempre una valutazione che dovrà tener conto delle conoscenze scientifiche riferite al momento in cui si è verificato il contagio.

Le prime riflessioni espresse dagli esperti ci informano, però, che il virus si diffonde facilmente, ed in alcune occasioni anche in modo esponenziale. È improbabile stabilire con certezza che il contagio possa essersi verificato in un luogo specifico piuttosto che in un altro. Pertanto, sarà complicato dimostrare che il contagio sia avvenuto proprio sul luogo di lavoro e non, ad esempio, presso il proprio domicilio o, ancora, nell'ambito della propria vita privata o sociale. Ed anche nell'ipotesi in cui dovesse essere accertato che il contagio sia avvenuto sul luogo di lavoro, sarà altrettanto difficile valutare se l'evento lesivo per il lavoratore sia stato direttamente causato dall'inadeguatezza ed inidoneità delle misure di prevenzione adottate per scongiurare il rischio del contagio.

La questione è, quindi, molto complessa sotto il profilo della concreta possibilità di imputare al datore

# Alert

## Compliance | Penale - Review

di lavoro la responsabilità penale per i reati di lesioni o omicidio cagionati dal contagio del Covid-19 in ambiente lavorativo, proprio perché ad essere valutato sarà il suo **comportamento omissivo**, inteso come mancata o inadeguata implementazioni di misure precauzionali - valutate in base alle conoscenze di quel momento - come **causa diretta dell'avvenuto contagio** sul luogo di lavoro.

Ad ogni modo, qualora venisse accertata la responsabilità penale del datore di lavoro per lesioni o omicidio colposo, costituendo questi reati presupposto della **responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs 231/2001**, potrebbe essere contestata alla Società la responsabilità in relazione all'art. 25 *septies* dello stesso Decreto, con la possibilità di applicare sanzioni pecuniarie e interdittive, qualora venisse altresì provato che la mancata adozione ed implementazione di misure di prevenzione del contagio sia stata decisa al fine di risparmiare sui costi o di incrementare la produttività della Società, a scapito della salute dei lavoratori.

In tale contesto, è evidente che la diffusione pandemica del coronavirus, con le alluvionali conseguenze che essa comporta, imponga una nuova valutazione dei rischi e un aggiornamento del Modello 231 (oltre che del Documento di valutazione dei rischi- DVR), mediante l'introduzione di procedure di sicurezza nuove e specifiche, appropriate all'invasività del contagio.

Nella non facile opera di aggiornamento dei sopraindicati documenti aziendali, i datori di lavoro sono supportati dalle recenti linee guida contenute nel "*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*", sottoscritto il 14 marzo 2020 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, dalle organizzazioni datoriali e sindacali, in attuazione della misura, contenuta all'articolo 1, comma primo, numero 9, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020.

Il documento indica, ad integrazione delle misure precauzionali già indicate dal Governo, ulteriori istruzioni utili per guidare le aziende nel difficile compito di adottare efficaci misure di precauzione anti-contagio. I protocolli da implementare (rapidamente) in ambito aziendale sono così sintetizzabili:

- **Informazione dei lavoratori e dei visitatori:** i lavoratori, nonché chiunque faccia ingresso in azienda, devono essere adeguatamente informati sulle misure precauzionali raccomandate dalle autorità nazionali per limitare il contagio (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene personale), mediante l'affissione e/o la consegna di appositi dépliant informativi;
- **Modalità di ingresso in azienda:** i lavoratori possono essere sottoposti alla misurazione della temperatura corporea prima del loro ingresso in azienda, con preclusione dell'accesso nei casi di superamento dei 37,5 gradi o, comunque, nei casi in cui i lavoratori abbiano avuto contatti, nei precedenti 14 giorni, con soggetti risultati positivi al COVID-19;
- **Modalità di accesso dei fornitori esterni:** l'ingresso e il passaggio dei fornitori deve avvenire con modalità e tempistiche predeterminate, evitando il contatto con i dipendenti;
- **Pulizia e sanificazione in azienda:** i locali e le dotazioni aziendali devono essere quotidianamente puliti e periodicamente sanificati;
- **Precauzioni igieniche personali:** i lavoratori sono dotati di idonei mezzi detergenti e sono obbligati al relativo utilizzo;

# Alert

## Compliance | Penale - Review

- **Dispositivi di protezione individuale:** devono essere distribuiti ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, etc.) da indossare in azienda;
- **Gestione di spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack):** gli spazi comuni e i relativi arredi devono essere ben ventilati, quotidianamente puliti e periodicamente sanificati;
- **Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smartwork, rimodulazione dei livelli produttivi):** deve essere favorito, ove possibile, il ricorso allo smartwork e, nei settori dedicati alla produzione, la turnazione del personale, eventualmente rimodulando i livelli produttivi; devono essere annullate le trasferte di lavoro, anche se già organizzate;
- **Gestione entrata e uscita dipendenti:** devono essere previsti orari scaglionati di ingresso e di uscita dei dipendenti e, ove possibile, è opportuno dedicare porte separate per l'entrata e l'uscita;
- **Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione:** devono essere annullati tutti gli eventi interni, le riunioni, le attività di formazione in presenza; nel periodo di emergenza, l'eventuale mancato assolvimento degli obblighi di formazione di sicurezza non impedisce lo svolgimento della funzione (a titolo esemplificativo, l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità);
- **Gestione di una persona sintomatica in azienda:** va disposto l'isolamento del soggetto sintomatico, con immediata comunicazione alle autorità sanitarie locali;
- **Sorveglianza sanitaria / medico competente / RLS:** il medico competente prosegue la sorveglianza sanitaria, svolgendo un ruolo di sentinella di possibili casi di contagio, prestando collaborazione al datore di lavoro e al RLS;
- **Aggiornamento del protocollo di regolamentazione:** il datore di lavoro costituisce, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali e del RLS, il Comitato aziendale, ovvero un nuovo organismo interno di controllo deputato a garantire l'implementazione e il rispetto delle misure di sicurezza e di prevenzione del contagio.

In tale contesto, un ruolo non meno importante è rivestito dall'Organismo di Vigilanza, chiamato a promuovere l'aggiornamento del Modello 231 e l'adozione delle misure sopraindicate e, in generale, dei protocolli di prevenzione volti a prevenire il rischio di contagio da Coronavirus, favorendo, altresì, l'intensificazione di un flusso comunicativo "da" e "verso" l'OdV da parte delle figure aziendali (quali datore di lavoro, medico competente, RSPP, addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze) preposte a contenere il contagio a livello aziendale, in modo da essere costantemente informato delle misure adottate e delle condotte aziendali potenzialmente rilevanti *ex art. 25 septies* del D.lgs. 231/2001.

15.04.2020

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire aggiornamenti e informazioni di carattere generale.

Non costituisce pertanto un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Angela Fulvia Maggio, Partner

E: [f.maggio@nmlex.it](mailto:f.maggio@nmlex.it)

T.: +39 06 695181

Giuseppina Romano, Associate

E: [g.romano@nmlex.it](mailto:g.romano@nmlex.it)

T.: +39 06 695181

Per chiarimenti o informazioni potete contattare gli autori oppure il Vostro Professionista di riferimento all'interno dello Studio

[www.nunziantemagrone.it](http://www.nunziantemagrone.it)