

Aprile 2020

COVID-19: RESPONSABILITÀ PENALE DELLA SOCIETÀ IN CASO DI CONTAGIO DA CORONAVIRUS DEL DIPENDENTE

In caso di contagio da Coronavirus di un dipendente, la società datrice di lavoro corre il rischio di essere chiamata a rispondere col proprio patrimonio per responsabilità ex D.Lgs. 231/2001

Nell'attuale contesto di emergenza epidemiologica da COVID-19 può essere di aiuto per società ed aziende, fare chiarezza sui rischi che il datore di lavoro corre, nell'ipotesi in cui un proprio dipendente contraesse questa infezione sul luogo di lavoro.

Se attualmente, in applicazione dei DPCM 22 marzo 2020 e 10 aprile 2020, solo le aziende appartenenti alle filiere considerate essenziali risultano operative, dal prossimo 4 maggio anche tutte le altre aziende ed attività commerciali potranno riprendere l'attività, ciò che impone una particolare attenzione da porre alle conseguenze legali connesse al rischio di contagio sul luogo di lavoro.

Nell'ipotesi di contagio da Coronavirus di un dipendente di una società, si può ritenere astrattamente configurabile la penale responsabilità del datore di lavoro per i reati di **lesioni personali colpose gravi/gravissime** (art. 590, comma 3 c.p.) o di **omicidio colposo** (589 c.p.), aggravati dalla violazione delle norme poste a presidio della sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro.

Tale responsabilità, ovviamente, può scattare solo qualora il datore di lavoro non abbia predisposto tutti gli opportuni presidi, idonei a prevenire il rischio contagio, cagionando di conseguenza la malattia o la morte del lavoratore.

In questa ipotesi, tuttavia, si ravvisa comunque un preciso onere probatorio, per cui dovrà essere dimostrato:

1. che il contagio da Coronavirus è sicuramente avvenuto sul luogo di lavoro e non altrove;
2. che il contagio è stato direttamente causato dalla mancata adozione delle necessarie misure di prevenzione da parte del datore di lavoro.

La colpa specifica del datore di lavoro si concretizzerebbe nel mancato rispetto degli obblighi posti a suo carico dalla normativa di settore, ovvero sia il D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

Nell'ipotesi di contagio da Coronavirus sul luogo di lavoro, in particolare, può configurarsi la violazione specifica dell'art. 18, il quale impone tra i vari obblighi in capo al datore di lavoro:

- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza e igiene sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;
- adottare misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare i lavoratori dei rischi e delle disposizioni prese in materia di protezione;
- astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un rischio grave e immediato.

Colpa specifica dell'azienda si verifica anche nel caso di violazione delle seguenti disposizioni, contenute nel TU sulla sicurezza sui luoghi di lavoro:

- art. 17 + 29 – omessa valutazione rischi (DVR);
- art. 41 – omessa/insufficiente vigilanza sanitaria;
- art. 271 – omessa valutazione rischio biologico;
- art. 26 – omessa valutazione rischi interferenziali.

Tali violazioni integrano da sole fattispecie penalmente rilevanti, che configurano veri e propri reati, puniti con l'arresto o l'ammenda comminati nei confronti della persona fisica responsabile.

Nell'ipotesi di commissione dei reati di lesioni personali colpose gravi/gravissime (art. 590 c.p.) ed omicidio colposo (589 c.p.), ai sensi dell'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, si può configurare la responsabilità da reato anche della società.

La commissione dei reati di lesioni colpose personali gravi/gravissime e di omicidio colposo, difatti, non investe soltanto la persona fisica autrice del reato, bensì coinvolge direttamente anche l'azienda a cui tale soggetto è legato da un rapporto qualificato.

In tal caso la società corre il rischio di vedersi comminare sanzioni specificatamente individuate dal D.Lgs. 231/2001: in particolare trattasi di sanzioni sia di natura pecuniaria che di natura interdittiva.

Nel dettaglio:

- sanzioni pecuniarie: si va **da un minimo di € 64.500,00** (per la fattispecie di reato più lieve di lesioni personali colpose gravi) fino **ad un massimo di 1,5 mln €** (nel caso più grave di omicidio colposo);
- sanzioni interdittive: **divieto di contrattare con la pubblica amministrazione** (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), **esclusione da**

agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come si nota, trattasi di sanzioni molto pesanti, tali da poter compromettere l'operatività dell'azienda, se non anche la sua stessa sopravvivenza.

La responsabilità della società datrice di lavoro sussiste, laddove venga riscontrato che il reato sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Nel caso di contagio, tale presupposto potrebbe ritenersi sussistere nell'ipotesi di mancata predisposizione di idonei presidi di prevenzione del rischio contagio o nell'omesso adeguamento delle misure già esistenti, ciò al fine di perseguire evidenti risparmi sui costi a tal fine necessari.

In tal caso il risparmio ottenuto a scapito della salute dei lavoratori, rappresenterebbe il vantaggio conseguito dall'azienda in virtù del reato verificatosi, di tal che l'azienda stessa, oltre alla persona fisica responsabile della condotta penalmente rilevante, verrà chiamata a rispondere, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per il contagio verificatosi sul luogo di lavoro.

Al fine di mitigare il rischio di responsabilità per la società, è di fondamentale importanza:

1. adottare, se non lo si è ancora fatto, un modello di organizzazione gestione e controllo (MOGC), o – qualora l'azienda ne sia già munita – attivarsi per una sua implementazione in funzione dello specifico rischio di contagio da COVID-19;
2. affidare ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (il c.d. organismo di vigilanza – ODV), il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC, oltre a quello di curarne l'aggiornamento.

Per le aziende che già hanno adottato un MOGC, è di fondamentale importanza l'intensificazione dei flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza (ODV), il quale è chiamato al rafforzamento della propria attività di controllo.

La predisposizione di un sistema integrato MOGC + ODV di mitigazione e prevenzione del rischio di commissione reati, ivi compresi i reati configurabili in ipotesi di contagio da Coronavirus, rappresenta uno strumento di salvaguardia dell'azienda.

Difatti nel caso specifico di contagio sul luogo di lavoro e conseguente contestazione dei reati di lesioni personali colpose gravi/gravissime od omicidio colposo, l'azienda non risponde ad alcun titolo per tali reati se prova che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, MOGC idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un ODV dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i MOGC;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV.

Per quanto riguarda questo specifico rischio, nelle aziende già in possesso di un MOGC, è opportuno che l'ODV verifichi quali misure siano state messe in atto per prevenire possibili contagi, e nel caso in cui riscontri eventuali omissioni, farne tempestiva comunicazione all'organo amministrativo. Sarà quest'ultimo, in esito a tali segnalazioni, a doversi attivare al fine di implementare le misure di prevenzione del rischio contagio, ed eventualmente ad implementare il MOGC in vigore.

Nel caso in cui l'organo amministrativo non si attivi in tal senso, al verificarsi del contagio da Coronavirus del dipendente sul luogo di lavoro, l'azienda sarà chiamata col proprio patrimonio a far fronte alle sanzioni pecuniarie applicabili di cui al D.Lgs. 231/2001.

Tutto ciò senza perdere di vista le conseguenze sul piano civile per l'azienda, che potrà essere chiamata in causa dal lavoratore, per il risarcimento del danno subito in conseguenza del contagio causato dall'omessa predisposizione/implementazione dei presidi di prevenzione del rischio contagio. Anche su tale piano, un idoneo sistema integrato MOGC + ODV, unitamente al rispetto delle disposizioni contenute nel TU sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, sarà sufficiente a mandare esente anche da responsabilità civile l'azienda nei confronti del dipendente, in caso di contagio da COVID-19.

Avv. Michele Bartoli

m.bartoli@beconcinibartoli.eu