

COVID-19

“Contagio sul luogo di lavoro e responsabilità del Datore di Lavoro”

ATTENZIONE : Il presente documento ha un contenuto di carattere generale ed ha lo scopo di fornire al lettore le informazioni più rilevanti degli argomenti che si vanno a trattare, pertanto non può sostituirsi ad una consulenza o parere legale specifico.

“Non possono confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo Inail con i presupposti per la responsabilità penale e civile che devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento delle prestazioni assicurative”.

Questo l'ultimo chiarimento fornito dall'INAIL con la circolare n. 22 del 20 maggio 2020, dopo che con il c.d. Decreto Cura Italia l'infezione da Sars-Cov-2 contratta *in occasione di lavoro* è stata inserita nel novero di quelle tutelate dall'Istituto quale infortunio ⁽¹⁾.

In concreto quindi il riconoscimento di una **copertura assicurativa da parte dell'INAIL**, non comporta automaticamente l'attribuzione in capo al Datore di Lavoro di una responsabilità penale e/o civile dell'impresa ovvero di coloro che hanno agito in nome e per conto della stessa.

Allo stesso modo non è possibile escludere a priori la responsabilità del Datore di Lavoro per il semplice fatto che l'infortunio discenderebbe da pandemia causata da un diffuso rischio di contagio e/o comunque dalla difficoltà nell'identificazione del momento e luogo esatto del contagio.

Per **poter concretamente ravvisare una responsabilità del Datore di Lavoro** nel caso di accertamento di casi di infezione da Covid-19 tra i propri dipendenti, occorre provare:

1. il collegamento (nesso causale) tra l'attività lavorativa/ambiente di lavoro e il contagio stesso;
2. il collegamento causale tra il contagio e la violazione da parte del Datore di Lavoro delle norme poste a tutela dell'igiene e sicurezza sul lavoro.

Laddove venisse fornita questa duplice prova il Datore di Lavoro sarebbe esposto *a cascata* a **tre tipi di responsabilità**:

➤ **RESPONSABILITÀ CIVILE**

Come è noto il Datore di Lavoro è responsabile della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art. 2087 c.c., che impone all'imprenditore di **adottare** nell'esercizio dell'impresa **le misure necessarie alla tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori**.

Nel dettaglio poi il D.Lgs. n. 81 del 2008, prevede in capo al Datore di Lavoro obblighi specifici, quali:

- effettuare la valutazione dei rischi derivanti dall'esposizione agli agenti biologici presenti nell'ambiente;
- fornire ai lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale;
- informare i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da attuare in materia di protezione;
- astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

⁽¹⁾ L'articolo 42, comma 2, del D.L. n. 18/2020, convertito in Legge n. 27/2020 dispone: *“Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'Inail che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni Inail nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti dell'allegato 2 al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 27 febbraio 2019, recante “Modalità per l'applicazione delle tariffe 2019”. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati”.*

Conseguentemente per scongiurare l'attribuzione di una responsabilità per il contagio del proprio dipendente, il Datore di Lavoro sarà dunque chiamato a dimostrare di **avere fatto tutto quanto era ragionevolmente possibile** per evitare il verificarsi del contagio in azienda, in particolare di avere osservato la normativa emergenziale ⁽²⁾ e di aver vigilato sul rispetto della stessa all'interno del luogo di lavoro.

Per contro, laddove venisse dimostrato che l'*infortunio da contagio* è intervenuto in conseguenza di una carente o omissiva gestione della disciplina antinfortunistica-emergenziale da parte del Datore di Lavoro quest'ultimo potrà essere esposto a:

- ***un'azione di rivalsa*** da parte dell'INAIL e quindi sarà tenuto a restituire quanto erogato dall'Istituto a favore del lavoratore;
- ***un'azione risarcitoria*** da parte del lavoratore per il maggior danno <danno differenziale> subito a seguito del contagio ma non ristorato con l'indennizzo INAIL.

➤ **RESPONSABILITÀ PENALE**

Dal punto di vista penale, nel caso in cui dovesse verificarsi un infortunio da contagio sul luogo di lavoro il Datore ovvero chi ha agito in nome e per conto dello stesso, e fermo restando la duplice prova di cui sopra, potrebbe essere chiamato a rispondere dei seguenti **reati**:

- **lesioni colpose** (art. 590 c.p.) ◊
- **omicidio colposo** (art. 589 c.p.)

imputabili per violazione ed omissione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza in virtù del sopra richiamato D.Lgs. 81/2008 nonché delle norme emergenziali.

➤ **RESPONSABILITÀ PENALE DELL'ENTE EX D.LGS. 231/2001**

La mancata adozione delle misure anticontagio e soprattutto la *non effettività* delle stesse potrebbe esporre il Datore di Lavoro anche all'ulteriore responsabilità penale della società ai sensi del **D.Lgs. 231/2001**.

Come noto infatti, la responsabilità dell'impresa per il reato commesso da una persona fisica si configura ogni qualvolta ricorrano le seguenti condizioni:

- il reato - tra cui meritano rilievo il reato di lesioni colpose e omicidio colposo - sia commesso da un **soggetto che riveste una funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente** o di una sua **unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale**, nonché da **persone che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dello stesso** o da **persone sottoposte alla direzione o vigilanza** di uno di questi soggetti;
- il **reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente**;
- l'ente sia sprovvisto di un **Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo** idoneo alla prevenzione del reato presupposto.

In questo contesto un ruolo predominante dovrebbe essere svolto **dall'Organismo di Vigilanza**, che è chiamato a supportare il Datore di Lavoro al fine di verificare il corretto funzionamento e

⁽²⁾ Sul punto è stato adottato da parte delle rappresentanze sindacali ed il Governo il "*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*" del 24 aprile 2020, che costituisce per il contesto emergenziale il principale parametro di riferimento.

l'osservanza del Modello di Organizzazione, avendo cura di interloquire con l'RSPP ed il medico del lavoro nonché con tutti i soggetti competenti.

*



PER ANDARE ESENTI DA RESPONSABILITÀ, SI CONSIGLIA AL DATORE DI LAVORO DI:

- *verificare di avere attuato tutte le misure anti-contagio previste dalla normativa emergenziale;*
- *vigilare sul rispetto delle misure anti-contagio da parte di lavoratori dipendenti e soggetti terzi;*
- *formare ed informare periodicamente il personale sulla condotta da tenere ai fini della prevenzione dal rischio di contagio Covid-19, tenendone traccia documentale;*
- *aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi aziendali in base al d.lgs. 81/2008;*
- *attivare Riunioni Periodiche di Prevenzione ex art. 35 del D.lgs. 81/2008;*
- *adottare o comunque aggiornare il Modello Organizzativo, Gestione e Controllo (MOG) di cui al d.lgs. 231/2001 per la prevenzione dei reati;*
- *programmare la formazione periodica dei dipendenti sul MOG adottato dall'azienda ex d.lgs. 231/2001;*
- *prestare attenzione e verificare il contenuto delle deleghe rilasciate.*

Verona, 16 giugno 2020

**I Professionisti
dello Studio Legale Beghini & Corazza**