



ACCADEMIA
DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI
DI NAPOLI

Carissimo Collega

nel ringraziarti per la tua partecipazione al Webinar **“Infortuni sul lavoro e Covid-19: responsabilità penale e profili di prevenzione per le aziende”**, ti invio la documentazione predisposta dai relatori in formato pdf.

In allegato troverai anche la scheda di Iscrizione dell'**A.N.Do.C. Accademia di Napoli**, qualora volessi partecipare attivamente alle nostre iniziative future.

Inoltre, ti allego anche un modello da utilizzare come autocertificazione da compilare e caricare sul sito dell'ODCEC di Napoli sezione eventi formativi per l'attribuzione di n.2 crediti formativi.

Per essere sempre aggiornati sulle novità dell'Accademia di Napoli:

- sito <https://napoli.andoc.info/>
- facebook: <https://www.facebook.com/NAccademia/>
- telegram <https://t.me/Naccademia>
- email: napoli@andoc.info

Buon lavoro e a presto.

Napoli, 05.06.2020

Mario Michelino

ACCADEMIA DEI DOTTORI COMMERCIALISTI DI NAPOLI

SCHEMA SOCIO – DOMANDA DI ISCRIZIONE

Il sottoscritto _____, nato a _____ (____),
il ___/___/_____, c.f. _____ residente in _____,
via _____, n. _____, con studio in _____, via
_____, n. _____, tel. _____, fax _____, cell.
_____/_____, e-mail _____

chiede:

☐ di essere iscritto come socio all'*Accademia dei Dottori Commercialisti di NAPOLI* con sede in Via Benedetto Cariteo n.12, c.f. 95255790636;

dichiara

☐ di averne visionato lo statuto e il regolamento e, inoltre, di essere a conoscenza che l'Accademia aderisce all'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DOTTORI COMMERCIALISTI (A.N.Do.C.) con sede in Roma;

☐ di essere Commercialista e di essere iscritto alla sezione "A" dell'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili dell'Ordine di Napoli al n. _____;

☐ di impegnarsi ad attuare iniziative a tutela del titolo di "Dottore Commercialista" e delle prerogative professionali ad esso associate.

Allega copia di un documento d'identità valido e copia del bonifico effettuato a favore dell'Associazione Accademia dei Dottori Commercialisti di Napoli Iban **IT74S0711003400000000007575** per euro 30,00 (TRENTA/00) quale quota d'iscrizione 2020 o, in alternativa, per € 50,00 (CINQUANTA/00) quale quota per il biennio 2020/2021.

Autorizza il trattamento dei miei dati personali presenti nella scheda di adesione ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e del GDPR (Regolamento UE 2016/679)

Napoli, _____

In Fede



ACCADEMIA
DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI
DI NAPOLI



WEBINAR

“Infortuni sul lavoro e Covid-19:

responsabilità penale e profili di prevenzione per le aziende”

Giovedì 4 giugno 2020, dalle ore 11.00 alle 13,00



Oppure

Webinar ID **960 2038 3335**

Password: **051576**

Saluti

dott. Vincenzo Moretta Presidente ODCEC Napoli

dott. Mario Michelino Presidente Andoc Accademia di Napoli

Relazioni

avv. Carmine Gatto responsabilità aziendale e infortuni sul lavoro

avv. Giacomo Santoro normativa emergenza sanitaria

avv. Stefano Sarno predisposizione modelli organizzativi anti Covid-19

Conclusioni

dott. Aniello Pennio Tesoriere Andoc Accademia di Napoli

Risposte ai quesiti

L'evento avrà una durata indicativa di due ore; per eventuali problemi tecnici di collegamento e fruizione contattare l'indirizzo mail napoli@andoc.info – cell. 335.5457743.

La piattaforma utilizzata sarà quella di Zoom e l'accesso sarà consentito a partire dalle ore 10,50. Si raccomanda di scaricare la piattaforma con congruo anticipo al seguente indirizzo <https://zoom.us/support/download>

La partecipazione all'evento attribuirà n. 2 crediti formativi e saranno riconosciuti ai commercialisti/revisori che si registreranno preventivamente sul sito www.odcec.napoli.it/eventi e, successivamente, autocertificheranno “online”, entro sette giorni dal webinar, nella stessa pagina, l'avvenuta partecipazione.

Dichiarazione sostitutiva di certificazione
(art. 46 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445)

Il sottoscritto, dottore
commercialista/esperto contabile iscritto al n° dell'Albo
dell'ODCEC di, n a t o a
.....
il C.F.....,

CONSAPEVOLE

delle responsabilità e delle sanzioni penali previste dall'art.76 del DPR 445/2000 per
le false attestazioni e dichiarazioni mendaci,

DICHIARA

ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445

di aver partecipato al **webinar** dal titolo

.....
.....

organizzato dall'Odcec Napoli il, e di aver conseguito i relativi crediti
formativi professionali (CFP).

Dichiara inoltre di essere informato che i dati personali raccolti saranno trattati, anche
con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale
la presente dichiarazione viene resa.

In fede



Emergenza Covid 19: profili di responsabilità per i datori di lavoro

Avv. Carmine Gatto

Temi trattati

Tipologie di responsabilità:

- responsabilità civile
- responsabilità penale

Normativa covid-19

Responsabilità aziendale

“L’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le 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.”

ART. 2087 C.C.

A photograph of a person's hand using a laptop mouse in a workspace. The laptop screen shows a website with a car image. The background is a dark teal color with a white diagonal line.

Responsabilità civile

Posizione di garanzia in capo all'imprenditore o al datore di lavoro onerandolo di porre in essere tutte le misure idonee a tutelare e preservare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro mediante l'adozione ed il mantenimento in efficienza dei presidi antinfortunistici atti a preservare i lavoratori dai rischi connessi alla loro attività.

Violazione obblighi art. 2087

- ◆ responsabilità di natura contrattuale
- ◆ responsabilità extracontrattuale



Diritto alla salute è un diritto soggettivo assoluto

A presidio del rispetto di tale obbligo, vi sono anche norme penali.

Innanzitutto, quelle contenute nel codice penale:

art. 437 c.p. "rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro;

art. 451 c.p. omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro

Responsabilità penale

In ambito penale, il datore di lavoro potrebbe rispondere, in caso di contagio del dipendente, per il reato di lesioni ai sensi dell'art. 590 c.p. e per quello di omicidio colposo di cui all'art. 589 c.p., con l'aggravante di non aver adottato tutte le misure previste dalle norme sull'antinfortunistica, condotta già di per sé sanzionata penalmente dal d.lgs. n. 81/2008 Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro.

art. 590 c.p.

art. 589 c.p.

d.lgs. n. 81/2008

Testo Unico Salute e Sicurezza sul lavoro

d.Lgs. n. 81/2008



L'art. 18 pone a carico del datore di lavoro:

- l'obbligo di fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (D.P.I.);
- l'obbligo di informazione sui rischi;
- obbligo di formazione sulle misure di protezione da adottare ed eventuali protocolli.

Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020

Art. 42 comma 2

Come confermato dall'I.N.A.I.L. la contrazione dell'infezione rientra nella categoria degli infortuni sul lavoro, con conseguente copertura sia che avvenga sul posto di lavoro che "in itinere" ossia nel normale percorso che il lavoratore compie per recarsi nel luogo di lavoro.

Norme Covid-19



D.P.C.M. 26 aprile 2020 Art. 2

Impone alle imprese le cui attività non sono sospese di rispettare “il protocollo che regolamenta le misure da adottare per contrastare e contenere la diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali”.

Riorganizzazione in tema di precauzioni igienico sanitarie, di dispositivi di sicurezza, riguardanti le modalità di ingresso e di uscita dall'azienda nonché tutte le altre ivi contenute.

LA CONTRAZIONE DEL VIRUS COVID-19 È STATA
NORMATIVAMENTE QUALIFICATA COME
INFORTUNIO,

il mancato rispetto delle garanzie e delle tutele in tema di sicurezza sul lavoro, determinerà la responsabilità del datore per i seguenti reati:

- **lesioni personali** gravi o gravissime ai sensi dell'art. 590 c.p. (salvo ipotesi di malattia lieve, guaribile in meno di 40 giorni, nel qual caso scatterebbe la procedibilità a querela);
- **omicidio colposo** ai sensi dell'art. 589 c.p. qualora al contagio sia seguita la morte.

PRESUPPOSTI:

- Inosservanza delle misure antinfortunistiche da parte del datore di lavoro
- nesso causale ex art. 40 c.p.

“Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione. Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.”

ART. 40 C.P.

LIMITI

- difficile se non addirittura impossibile stabilire l'esatto momento del contagio
- l'onere della prova grava, in sede penale, sull'accusa.

N.B.

- AL FINE PROBATORIO
- UNA PARZIALE O
- TOTALE MANCANZA
- NELLA
- PREDISPOSIZIONE
- DELLE MISURE DI
- TUTELA COSTITUISCE
- PUR SEMPRE GRAVE
- INDIZIO NELL'OTTICA
- DEL NESSO CAUSALE,

LA NORMATIVA CONTENUTA NELLA 231 PUNISCE LA CONDOTTA E NON L'EVENTO.

In altri termini, si sanziona l'azienda per il solo fatto di non aver adottato le cautele necessarie e ciò, indipendentemente, dalla prova del nesso causale con la contrazione della malattia.

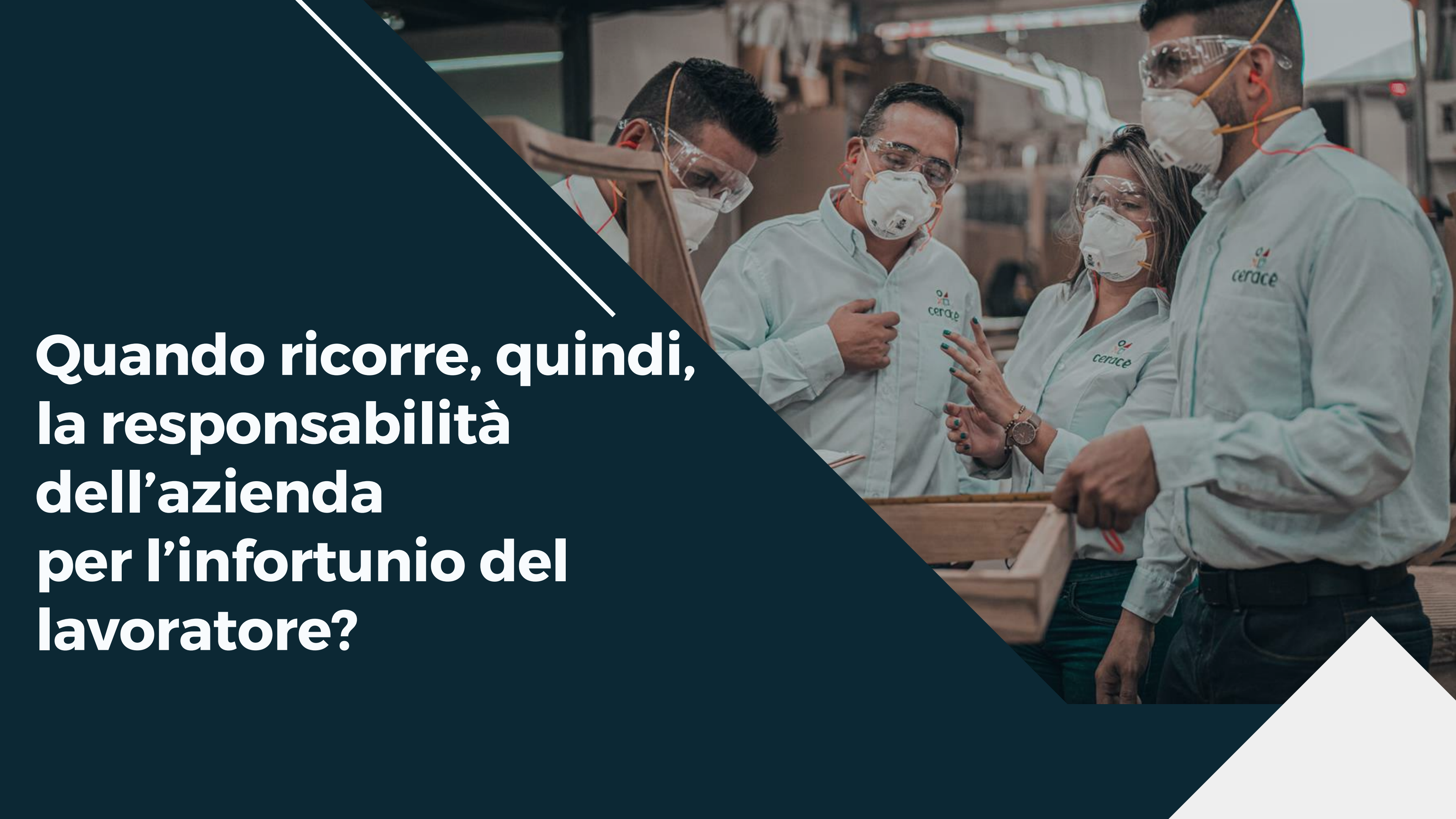
CORONAVIRUS

LA NEGLIGENZA QUINDI CONSISTE IN UNA CONDOTTA PASSIVA:

- *NON FACCIÒ CIÒ CHE ANDAVA FATTO;*

IMPRUDENZA COINCIDE CON UNA CONDOTTA ATTIVA:

- *FACCIÒ CIÒ CHE NON ANDAVA FATTO*



**Quando ricorre, quindi,
la responsabilità
dell'azienda
per l'infortunio del
lavoratore?**

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

Art. 5 D.Lgs. n. 231 del 2001



L'**interesse** esprime una valutazione soggettiva del reato, apprezzabile **ex ante** ossia al momento della commissione del fatto



Il **vantaggio** ha una connotazione oggettiva, valutabile ex post. Si considerano cioè gli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito

DA RIFERIRE ALLA CONDOTTA DEL SOGGETTO AGENTE E NON ALL'EVENTO

Soggetti coinvolti:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lett. a).

Interesse

Ricorre l'interesse quando l'autore del reato abbia violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento.

E' un criterio soggettivo, da valutare "ex ante", che consiste nella proiezione finalistica volta a far conseguire all'ente un profitto indipendentemente dall'effettiva realizzazione dello stesso.

Vantaggio

Si configura il vantaggio, qualora l'autore del reato abbia violato sistematicamente le norme antinfortunistiche, ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso.

E' un criterio oggettivo, accertabile "ex post" e consistente nel concreto vantaggio derivato all'ente dal reato.

A man in a dark blue suit and red tie is sitting at a desk. He is looking down at some papers on the desk. The background is a plain wall. The image is partially obscured by a dark blue diagonal overlay on the left side.

Quando l'ente non risponde?

Se i soggetti coinvolti hanno
agito nell'interesse esclusivo
proprio o di terzi

Grazie

Avv. Carmine Gatto

Napoli, via Toledo 55-80134

E-mail

avv.carminegatto@gmail.com

Contatti

3473848317



ACCADEMIA
DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI
DI NAPOLI



WEBINAR

**“Infortuni sul lavoro e Covid-19:
responsabilità penale**

e

profili di prevenzione per le aziende”

Giovedì 4 giugno 2020, dalle ore 11.00 alle 13,00

**MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001
E
GESTIONE DELL'EMERGENZA SANITARIA IN AZIENDA
DA VIRUS COVID-19**

INDICE

- PARTE I: Il modello di organizzazione, gestione e controllo e la responsabilità da reato degli enti ex D. Lgs. 231/2001
- PARTE II: Modello 231/2001 e sicurezza sul lavoro da coronavirus
- PARTE III: Organismo di Vigilanza ed emergenza coronavirus

PARTE I

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI EX D. LGS. 231/2001

Cos'è e a cosa serve il Modello organizzativo 231/2001?

A) Dal punto di vista del D. Lgs. 231/01

- esimente della responsabilità dell'ente in caso di reati commessi da apicali e subordinati
- Funzione di riduzione di sanzioni pecuniarie ed esclusione di sanzioni interdittive

B) Dal punto di vista della politica aziendale

- Funzione reputazionale
- Rating di legalità
- Partecipazione a bandi pubblici (es.: nel caso di aziende che richiedono l'accreditamento regionale a fini di formazione)

A chi si applica il Modello organizzativo 231/2001?

- Enti forniti di personalità giuridica
- Società
- Associazioni anche prive di personalità giuridica
- Società con partecipazione pubblica, mista o totale, nel caso in cui esercitino attività economiche
- Enti stranieri
- Imprese individuali (in senso positivo, cfr. Cass. Pen., Sez. III, 20 aprile 2011, n. 15657; in senso negativo, cfr. Cass. Pen., Sez. VI, 23 luglio 2012, n. 30085)

Quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

SOGGETTO APICALE oppure **SOGGETTO SUBORDINATO**
(art. 5 co. 1 lett. a e lett. b)



REATO - PRESUPPOSTO
(v. artt. 24 – 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/01)



NELL'INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE



COLPA DI ORGANIZZAZIONE

n.b.: l'ente non risponde se il soggetto apicale e/o subordinato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 co. 2).

Quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

SOGGETTO APICALE

persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale
(es. amministratore delegato, dirigente, preposto)

nonché

persona che esercita, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente

SOGGETTO SUBORDINATO

persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale
(es.: lavoratore subordinato)

Quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

CRITERIO DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA

Cass. Pen., SS.UU, 24.04 - 18.9.2014, n.38343

ThyssenKrupp

INTERESSE

esprime una valutazione teleologica del reato, [...] cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo...

EX ANTE

VANTAGGIO

ha una connotazione essenzialmente oggettiva, [...] sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito

EX POST

Quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

CRITERIO DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA

Cass. Pen., SS.UU, 24.04 - 18.9.2014, n.38343

ThyssenKrupp

INTERESSE O VANTAGGIO NEI REATI COLPOSI DI EVENTO



Con riferimento alla responsabilità da reato degli enti derivante da reati colposi di evento, i criteri di imputazione oggettiva consistenti nell'interesse o vantaggio dell'ente, devono essere riferiti alla condotta e non all'evento.

Quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

CRITERIO DI IMPUTAZIONE SOGGETTIVA

Cass. Pen., SS.UU, 24.04 - 18.9.2014, n.38343

ThyssenKrupp

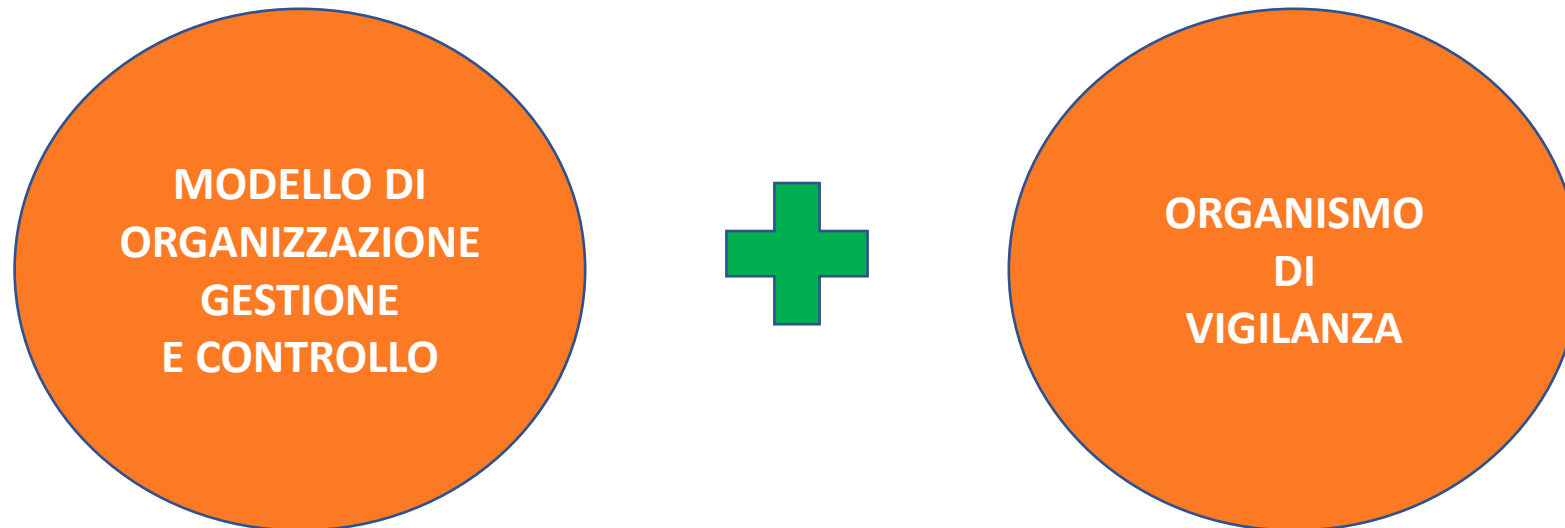
COLPA DI ORGANIZZAZIONE



La colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli.

L'ente può evitare la responsabilità da reato?

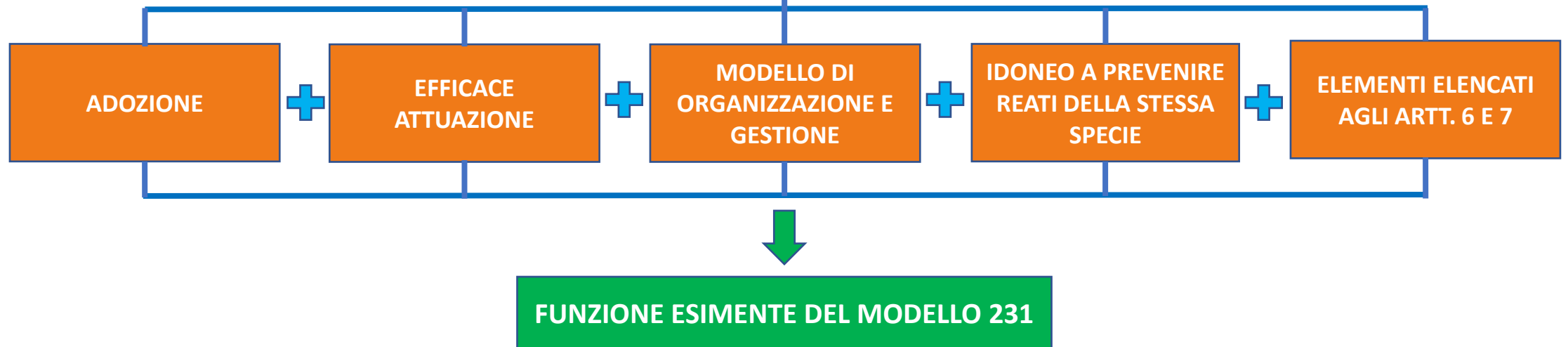
CAUTELE ORGANIZZATIVE



L'ente può evitare la responsabilità da reato?

MODELLO ORGANIZZATIVO ANTE DELICTUM

PRIMA DELLA COMMISSIONE DEL FATTO



L'ente può evitare la responsabilità da reato?

Art. 6 Reati dei soggetti apicali

L'ENTE NON RISPONDE SE PROVA

- adozione ed efficace attuazione, prima della commissione del reato, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- elusione fraudolenta del modello da parte di autori del reato presupposto;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza dell'ODV.

Art. 7 Reati dei soggetti subordinati

L'ENTE RISPONDE SE

- reato commesso per inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza;
- l'inosservanza di tali obblighi è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'ente può evitare la responsabilità da reato?

Art. 6 Reati dei soggetti apicali

CARATTERISTICHE DEL MODELLO

in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati

- individuazione delle **attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- previsione di specifici **protocolli** sulla formazione e sull'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione di **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati;
- obblighi di **informazione** nei confronti dell'ODV;
- **sistema disciplinare**;
- sistema di **whistleblowing**.

Art. 7 Reati dei soggetti subordinati

CARATTERISTICHE DEL MODELLO

in relazione alla natura e alle dimensioni dell'ente nonché al tipo di attività svolta

- previsione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Efficace attuazione:

- **verifica periodica ed eventuale modifica** in caso di significative violazioni delle prescrizioni o di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare le violazioni del modello.

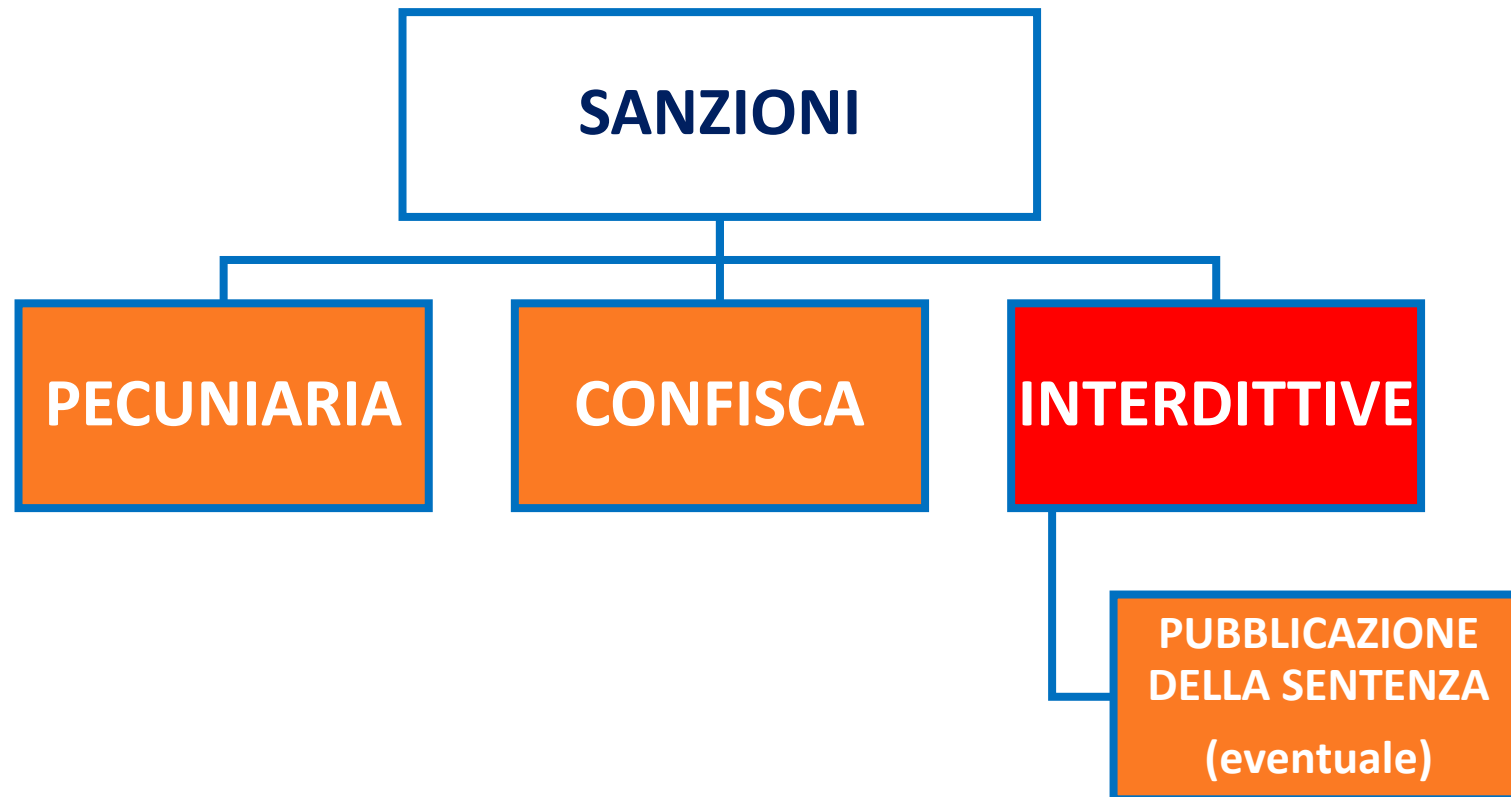
L'ente può evitare la responsabilità da reato?

MODELLO ORGANIZZATIVO POST DELICTUM

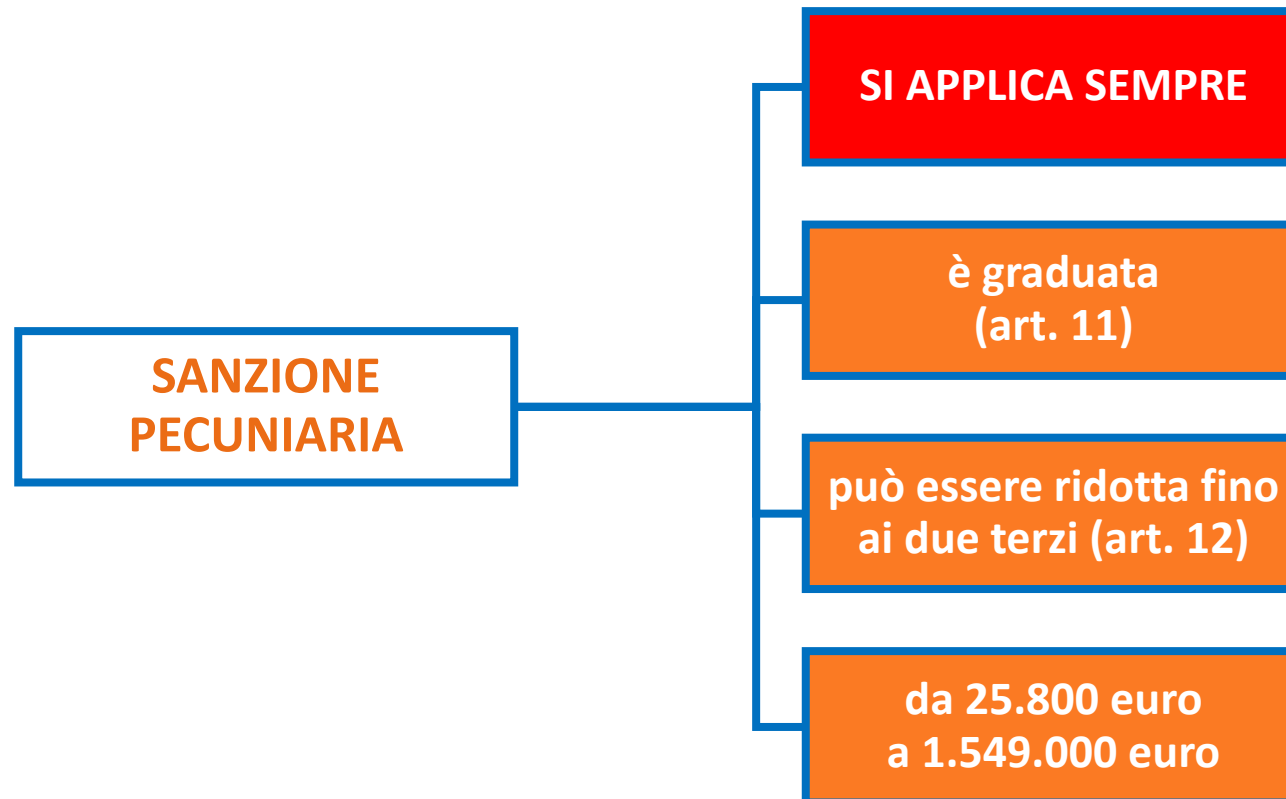
L'adozione ed efficace attuazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi



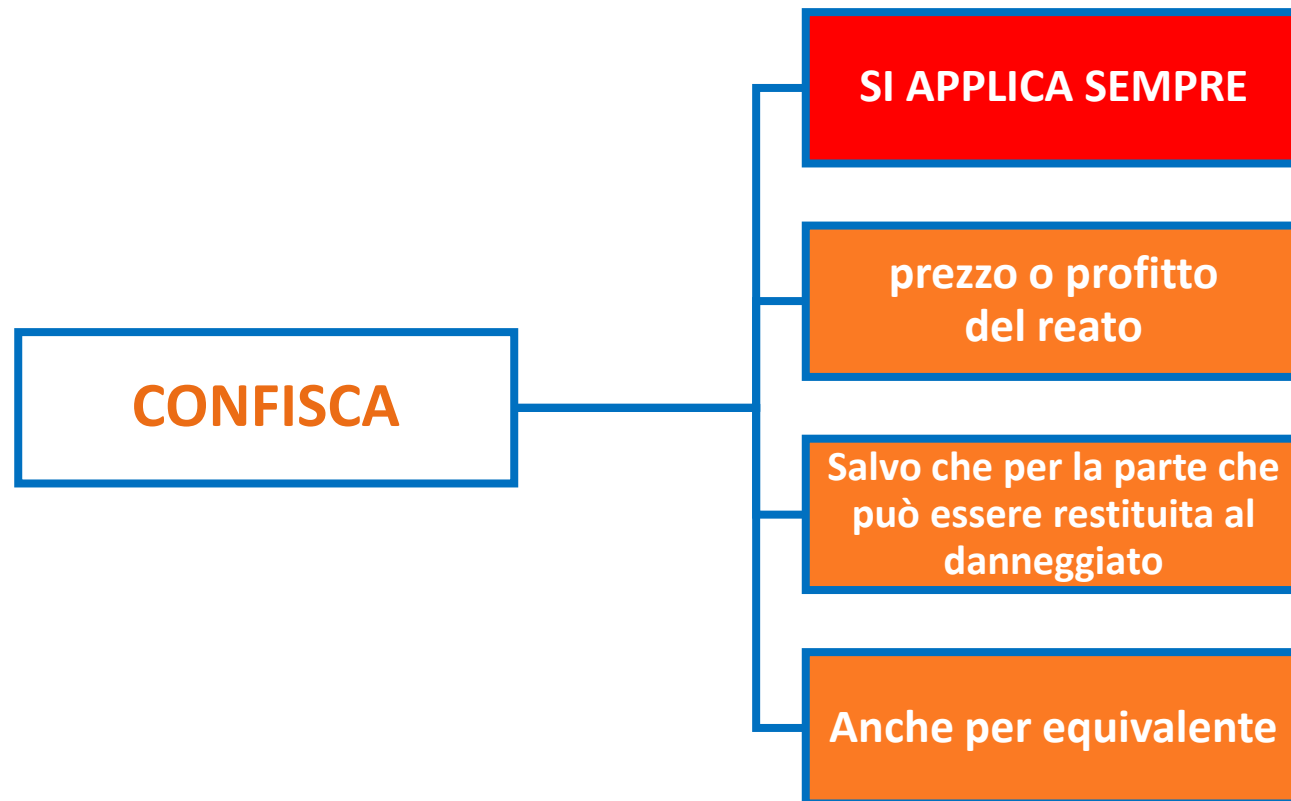
Quali sanzioni rischia di subire l'ente?



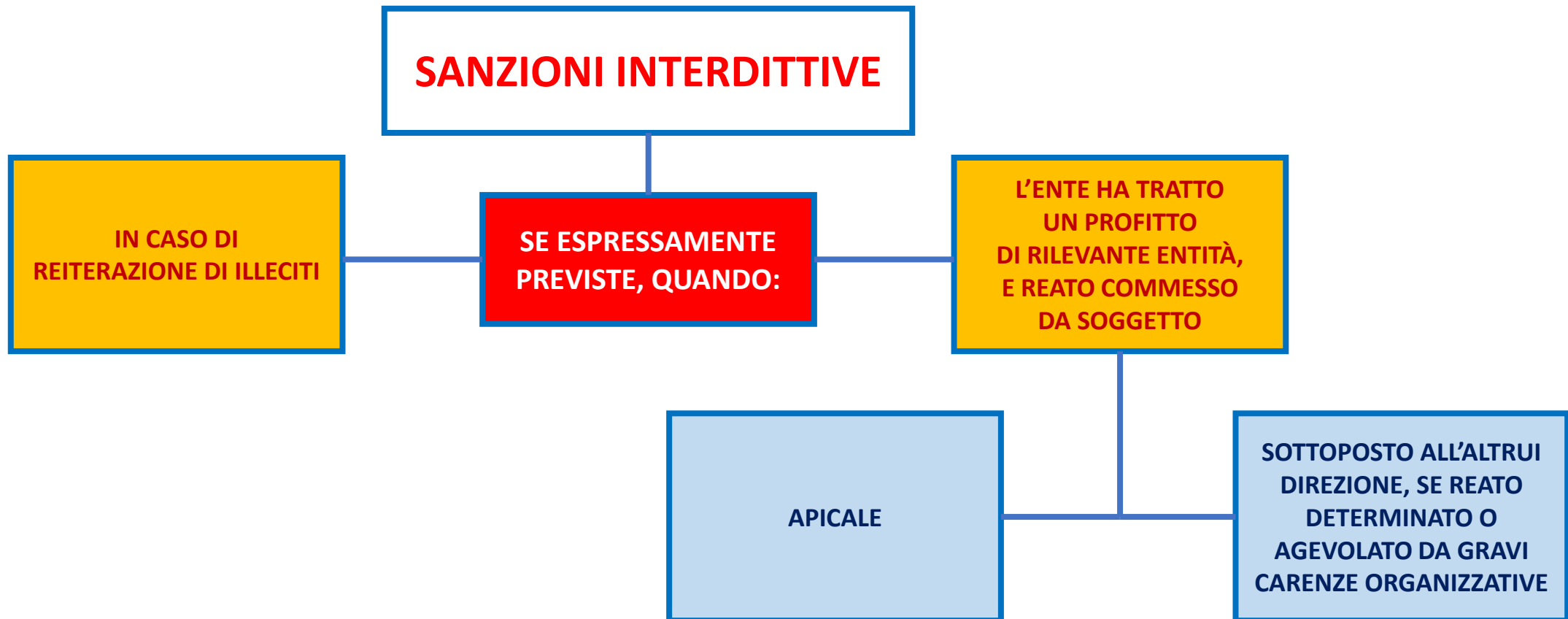
Quali sanzioni rischia di subire l'ente?



Quali sanzioni rischia di subire l'ente?



Quali sanzioni rischia di subire l'ente?



Quali sanzioni rischia di subire l'ente?

SANZIONI INTERDITTIVE

Hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente

I
N
C
I
D
E
N
Z
A

Interdizione dall'esercizio dell'attività

Sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito

Divieto di contrattare con P.A. salvo che per ottenere prestazioni di pubblico servizio

Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli concessi

Divieto di pubblicizzare beni o servizi



EXTREMA RATIO

Quali sanzioni rischia di subire l'ente?

DURATA DELLE MISURE INTERDITTIVE

- Non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni;
- **Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività qualora:**
 - a) L'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività; oppure
 - b) L'ente o una sua unità organizzativa venga stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 (**cd. dolo dell'ente**);
- Divieto definitivo di contrattare con la Pubblica Amministrazione oppure divieto definitivo di pubblicizzare beni o servizi qualora l'ente sia già stato condannato alla stessa sanzione tre volte negli ultimi sette anni.

Quali sanzioni rischia di subire l'ente?

IMPORTANTE!

ART. 17: LE SANZIONI INTERDITTIVE NON SI APPLICANO QUANDO L'ENTE, PRIMA DELL'APERTURA DEL DIBATTIMENTO DI PRIMO GRADO, ABBIA:

RISARCITO
INTEGRALMENTE IL
DANNO
ED ELIMINATO LE
CONSEGUENZE
DANNOSE O
PERICOLOSE, O SI SIA
ADOPERATO IN TAL
SENSO



ELIMINATO LE CARENZE
ORGANIZZATIVE
MEDIANTE ADOZIONE E
ATTUAZIONE DI
MODELLI IDONEI A
PREVENIRE REATI DELLA
SPECIE DI QUELLO
VERIFICATOSI



MESSO A DISPOSIZIONE
IL PROFITTO
CONSEGUITO AI FINI
DELLA CONFISCA

Quali sanzioni rischia di subire l'ente?

IMPORTANTE!

ART. 17+49+50: LE SANZIONI INTERDITTIVE APPLICATE IN VIA CAUTELARE POSSONO ESSERE SOSPESE (E IN CASO POSITIVO, REVOCATE) QUANDO L'ENTE ABBA CHIESTO DI:

RISARCIRE
INTEGRALMENTE IL
DANNO
ED ELIMINARE LE
CONSEGUENZE
DANNOSE O
PERICOLOSE, O
ADOPERARSI IN TAL
SENSO



ELIMINARE LE CARENZE
ORGANIZZATIVE
MEDIANTE ADOZIONE E
ATTUAZIONE DI
MODELLI IDONEI A
PREVENIRE REATI DELLA
SPECIE DI QUELLO
VERIFICATOSI



METTERE A
DISPOSIZIONE IL
PROFITTO CONSEGUITO
AI FINI DELLA CONFISCA

PARTE II

MODELLO 231/2001 E SICUREZZA SUL LAVORO DA CORONAVIRUS

Sicurezza sul lavoro: quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

Art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001, nei seguenti reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

➤ **omicidio colposo (ex art. 589 c.p.)**

- l'ente è punito con **sanzione pecuniaria** da 250 a 500 quote, ossia da 64.500 € a 774.500 €
- se commesso con violazione dell'art. 55 co. 2 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, l'ente punito con **sanzione pecuniaria** di 1000 quote, ossia da 258.000 € a 1.549.000 €

In entrambi i casi, la condanna comporta anche l'applicazione all'ente delle **sanzioni interdittive** di cui all'art. 9 co. 2 da tre mesi a un anno.

➤ **lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 co. 3 c.p.)**

- l'ente è punito con **sanzione pecuniaria** fino a 250 quote (da un minimo di 100), ossia da 25.800 € a 387.250 €, nonché **sanzioni interdittive** di cui all'art. 9 co. 2 per una durata non superiore a sei mesi.

Sicurezza sul lavoro: quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

ART. 55 CO. 2 T.U. 81/08

Aggravamento di responsabilità penale (arresto da 4 a 8 mesi) per il datore di lavoro che non abbia adempiuto all'obbligo non delegabile di compiere la valutazione dei rischi, ex art. 17 co. 1 lett. a) e art. 29 co. 1, in particolari ipotesi:

- a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g) (particolari attività);
- b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- c) per le attività disciplinate dal Titolo IV (cantieri temporanei o mobili) caratterizzate dalla presenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

Sicurezza sul lavoro: quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

RESPONSABILITÀ PENALE DATORE DI LAVORO/SOGGETTO APICALE/SOGGETTO SUBORDINATO



REATO PRESUPPOSTO + COLPA D'ORGANIZZAZIONE



RESPONSABILITÀ DA REATO DELL'ENTE

Sicurezza sul lavoro: quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

Art. 6 co. 3 D. Lgs. 231/2001:
codici di comportamento di associazioni maggiormente rappresentative



Art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. Sicurezza sul lavoro)



Il modello deve assicurare *un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici* dettagliatamente indicati all'art. 30 co. 1



[...] In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

Sicurezza sul lavoro: quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione T.U. 81/2008 (parte 1)

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sicurezza sul lavoro: quando sorge la responsabilità da reato dell'ente?

Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione T.U. 81/2008 (parte 2)

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: responsabilità da reato dell'ente?

RISCHIO DI CONTAGIO DA COVID-19 DEL LAVORATORE

È un fenomeno naturalistico che comporta un nuovo rischio biologico a maggiore intensità, e fa sorgere necessità di una nuova valutazione specifica ex D. Lgs. 81/08 – 231/01 e dell'adozione di eventuali, ulteriori adeguate misure preventive.



Comporta in modo diretto potenziali responsabilità dei soggetti apicali e/o subordinati che operano nell'impresa, con conseguente possibile responsabilità amministrativa da reato di quest'ultima ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: responsabilità da reato dell'ente?

Art. 2087 c.c.
Tutela
delle condizioni
di lavoro



D. Lgs. 81/2008
T.U.
Salute e sicurezza
sul lavoro



Normativa
emergenziale



Obbligo del datore di lavoro di adottare tutte le misure atte a tutelare i propri dipendenti e collaboratori dal c.d. rischio biologico

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: **FONTI NORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2**

- ➔ D.L. 25 Marzo 2020, n. 19 (misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19) (v. art. 4)
- ➔ D.P.C.M. 26 Aprile 2020
- ➔ D.L. 16 Maggio 2020, n. 33 (ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica dal COVID-19) (v. art. 1 co. 14)
- ➔ D.P.C.M. 17 Maggio 2020

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: FONTI NORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2

D.P.C.M. 26 aprile 2020 (si applica fino al 17 maggio 2020)

Art.2 co. 6 (Misure di contenimento del contagio per lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive industriali e commerciali)

Le imprese le cui attività non sono sospese 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 fra il Governo e le parti sociali di cui all'allegato 6, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali, di cui all'allegato 7, 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 8. La mancata attuazione dei protocolli che non assicurino adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: FONTI NORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2

D.L. 16 maggio 2020, n. 33
(si applica dal 18 maggio al 31 luglio 2020)

Art. 1 co. 14: Le 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. In assenza di quelli regionali trovano applicazione i protocolli o le linee guida adottati a livello nazionale. Le misure limitative delle attività economiche, produttive e sociali possono essere adottate, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità, con provvedimenti emanati ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge n. 19 del 2020 o del comma 16.



Art. 1 co. 15: Il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida, regionali, o, in assenza, nazionali, di cui al comma 14 che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: FONTI NORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2

D.P.C.M. 17 maggio 2020

(dal 18 maggio al 14 giugno 2020 in sostituzione del D.P.C.M. 26 Aprile 2020)

art. 2 (Misure di contenimento del contagio per lo svolgimento in sicurezza delle **ATTIVITÀ PRODUTTIVE INDUSTRIALI E COMMERCIALI**)

*Sull'intero territorio nazionale tutte le attività produttive industriali e commerciali, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 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 fra il Governo e le parti sociali di cui all'allegato 12, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra 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.*

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: FONTI NORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2

dal 18 maggio al 14 giugno 2020

**TUTTE LE ATTIVITÀ ECONOMICHE CONSENTITE
AD ECCEZIONE DELLE LIMITAZIONI
INDICATE ALL'ART. 1 DEL D.P.C.M. 17 MAGGIO 2020**

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: **FONTI EXTRANORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2**

**GERARCHIA DELLE FONTI
EXTRANORMATIVE**



Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: FONTI EXTRANORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2

PROTOCOLLI E LINEE
GUIDA ANTI-CONTAGIO
DELLE REGIONI

Linee Guida per la riapertura delle attività economiche e produttive della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome (all. 17 D.P.C.M. 17 Maggio 2020)

- **Schede tecniche** con indirizzi operativi per singoli settori di attività, finalizzati a fornire uno strumento di applicazione delle misure di prevenzione e contenimento generali.
- Ogni scheda contiene le diverse misure di prevenzione e contenimento riconosciute a livello scientifico per contrastare la diffusione del contagio, tra le quali: norme comportamentali, distanziamento sociale e contact tracing.
- Continuità con il protocollo nazionale del 26 aprile 2020
- Adattate da organizzazione in relazione ad ogni singolo contesto locale
- Possono costituire un addendum emergenziale al DVR adottato ex D. Lgs. 81/2008

PRINCIPALI AREE DI ATTIVITÀ

- Ristorazione
- Attività turistiche
- Strutture ricettive
- Servizi alla persona
- Commercio al dettaglio (anche su aree pubbliche)
- Uffici aperti al pubblico
- Piscine
- Palestre
- Manutenzione del verde
- Musei, archivi e biblioteche

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: **FONTI EXTRANORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2**

**PROTOCOLLI NAZIONALI
ATTIVITÀ INDUSTRIALI
E COMMERCIALI**

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro (all. 12 D.P.C.M. 17 Maggio 2020)

Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nei cantieri (all. 13 D.P.C.M. 17 Maggio 2020)

Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel settore dei trasporti e della logistica (all. 14 D.P.C.M. 17 Maggio 2020)

Linee guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del Covid-19 in materia di trasporto pubblico (all. 15 D.P.C.M. 17 Maggio 2020)

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: FONTI EXTRANORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2

PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO all. 12 al D.P.C.M. 17 maggio 2020

**LINEE-GUIDA PER AGEVOLARE LE IMPRESE NELL'ADOZIONE DI
PROTOCOLLI DI SICUREZZA ANTI-CONTAGIO**



- **Obblighi Informativi ai lavoratori e a chi entra in azienda**
- **Modalità di ingresso in azienda**
- **Modalità di accesso dei fornitori esterni**
- **Pulizia e sanificazione dell'azienda**
- **Precauzioni igieniche personali**
- **Dispositivi di protezione individuale**

- **Gestione degli spazi comuni**
- **Organizzazione aziendale (turni, trasferte, smart working ecc.)**
- **Gestione entrata ed uscita dei dipendenti**
- **Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione**
- **Gestione di una persona sintomatica in azienda**
- **Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS**
- **Aggiornamento del protocollo di regolamentazione**

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: FONTI EXTRANORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2

PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO all. 12 al D.P.C.M. 17 maggio 2020

LA MANCATA ATTUAZIONE DEL PROTOCOLLO CHE NON ASSICURI ADEGUATI LIVELLI DI PROTEZIONE



SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ FINO AL RIPRISTINO DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA
(art. 1 co. 15 D. L. 16 maggio 2020, n. 33)

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: FONTI EXTRANORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2

FONTI EXTRANORMATIVE DELL'EMERGENZA – FASE 2

Il 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 fra il Governo e le parti sociali (Confindustria, Sindacati ecc.)

Art. 2 co. 1
D.L. 16 maggio
2020, n. 33
*Ulteriori misure urgenti per
fronteggiare l'emergenza
epidemiologica da Covid-19*



Art. 4 co. 1
D.L. 25 marzo
2020, n. 19
*Misure urgenti per
fronteggiare l'emergenza
epidemiologica da Covid-19*



L'omessa o inadeguata attuazione dei protocolli di sicurezza può configurare un illecito amministrativo o costituire violazione cautelare penalmente rilevante

Rischio contagio da virus Covid-19 del lavoratore: **QUALI AZIONI DI CONTRASTO?**

UNA PREMESSA:

Il rischio Covid-19 non implica di per sé la necessità di aggiornare il Modello.

I modelli organizzativi idonei dovrebbero aver già svolto il *risk assessment* delle attività aziendali in cui vi è il rischio di reati-presupposto previsti all'art. 25-septies del Decreto, ed aver predisposto i protocolli.



La necessità di aggiornamento potrebbe non riguardare il modello ma il sistema gestionale sottostante, in ragione dell'aumento dell'intensità e/o frequenza dei rischi e delle attività sensibili già valutati (o, ancor più, non valutati), adottando protocolli di prevenzione ad hoc con misure specifiche per gestire il rischio Covid-19.



Tali misure dovranno essere rispettate da tutti i destinatari del modello, compresi clienti e fornitori, ai quali è opportuno che venga richiesto espressamente un impegno in tal senso.

Rischio contagio da virus Covid-19 del lavoratore: **QUALI AZIONI DI CONTRASTO?**

LINEE-GUIDA

- *Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* (sottoscritto da Governo e Parti sociali, 14 marzo e 24 aprile 2020, in attuazione della misura, contenuta all'art. 1 co. 1 n. 9), del D.P.C.M. 17 MAGGIO 2020, nel quale – in relazione alle attività professionali e alle attività produttive – sono raccomandate intese tra organizzazioni datoriali e sindacali) **Linee-guida per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio**
- *Protocolli di settore (edilizia, trasporti)*
- *Documento Vigilanza e modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 nell'emergenza sanitaria* (CNDCEC – FNC, 27 aprile 2020)
- *Documento Doveri e ambiti di attivazione dell'OdV in relazione al rischio di contagio da Covid-19 nelle aziende* (AODV231, aggiornato al 04 maggio 2020)

Rischio contagio da virus Covid-19 del lavoratore: **QUALI AZIONI DI CONTRASTO?**

L'IMPRESA DEVE:

- valutare i rischi di contagio in azienda
- aggiornare eventualmente il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
- individuare, se possibile, una figura aziendale o un comitato ad hoc incaricato di monitorare gli aggiornamenti relativi a rischio e all'evento contagio
- effettuare informazione interna per diffondere norme comportamentali e raccomandazioni predisposte per contenere il contagio

Rischio contagio da virus Covid-19 del lavoratore: **QUALI AZIONI DI CONTRASTO?**

- Applicare le prescrizioni dei **Protocolli di sicurezza anticontagio** previsti a livello nazionale e regionale
- Formalizzare specifiche **policies interne anti-contagio** predisposte in conformità agli obblighi contenuti nella normativa emergenziale
- Introdurre il **rischio biologico «contagio da Covid-19» e le relative procedure** da seguire in caso di pericolo di contagio **all'interno del piano di emergenza aziendale**
- Formalizzare in un **documento valutativo interno** quale sia il **personale** presente in azienda necessario ad assicurare la continuità aziendale
- Creare una **specifica appendice al DVR** in cui precisare che l'azienda ha adottato apposite *policies* interne anti-contagio, come consigliato nella nota n. 89 emessa dall'Ispettorato del Lavoro il 13 marzo 2020
- Raccogliere in un **dossier interno tutta la documentazione idonea ad attestare la regolare e puntuale attuazione delle prescrizioni previste dalla normativa emergenziale**, da esibire all'Autorità in caso di controlli e/o ispezioni presso i locali aziendali

Rischio contagio da virus Covid-19 del lavoratore: **QUALI AZIONI DI CONTRASTO?**

Per le imprese che rientravano tra le attività produttive e professionali tenute al rispetto degli obblighi previsti dal DPCM dell'11 marzo 2020 per il contenimento da Covid-19 (FASE 1), si disponeva che:

- si massimizzassero modalità di lavoro agile per le attività che si potessero svolgere al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- si incentivassero le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- si sospendessero le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;
- si assumessero protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, si adottassero adeguati strumenti di protezione individuale;
- si incentivassero le operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;
- si limitassero al massimo, per le attività produttive, gli spostamenti all'interno dei siti e contingentati gli accessi agli spazi comuni;
- Si favorissero, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

Rischio contagio da virus Covid-19 del lavoratore: **QUALI AZIONI DI CONTRASTO?**

- informare tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità;
- definire delle modalità di ingresso in azienda (es. prima dell'accesso al luogo di lavoro il lavoratore potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea);
- individuare 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 dei reparti/uffici coinvolti;
- garantire pulizia giornaliera e sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago;
- mettere a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani e precauzioni igieniche personali;
- dotare il personale di dispositivi di protezione individuale (es. guanti, mascherine, ecc.);

- contingentare l'accesso agli spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack);
- definire una diversa organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi);
- individuare orari e modalità di entrata e uscita dei dipendenti;
- limitare gli spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione;
- gestire i casi di presenza di una persona sintomatica in azienda;
- proseguire nella sorveglianza sanitaria (attraverso visite preventive, visite a richiesta, visite da rientro da malattia) in collaborazione con il RLS;
- costituire un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: responsabilità da reato dell'ente?

CONDOTTA DELITTUOSA DEL DATORE DI LAVORO RILEVANTE AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

**Morte o lesioni
personali di un
dipendente per
contagio da Covid-
19 sul lavoro**



**Violazione degli
obblighi di
prevenzione della
normativa
emergenziale**



**Nesso causale
tra violazione ed
evento lesivo**



**Prevedibilità
evento/esigibilità
del rispetto
dell'obbligo
cautelare**

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: responsabilità da reato dell'ente?

**CONDOTTA DELITTUOSA DEL DATORE DI LAVORO
RILEVANTE AI SENSI DEL D.LGS. 231/01**

La violazione degli obblighi di prevenzione previsti dalla normativa emergenziale potrebbe consistere, ad esempio,

- nell'omissione di: fornitura dei DPI ai dipendenti; valutazione del rischio da esposizione ad agenti biologici; informazione dei dipendenti circa i rischi lavoro-correlati,
- nell'inosservanza del rispetto delle distanze di sicurezza interpersonali di un metro

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: responsabilità da reato dell'ente?

INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE COME:

1. RISPARMIO DI SPESA
2. AUMENTO DI PRODUTTIVITÀ

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: responsabilità da reato dell'ente?

Nell'emergenza Covid-19, la responsabilità dell'ente ex D. Lgs. 231/2001 potrebbe configurarsi qualora il comportamento dell'autore del reato-presupposto abbia procurato all'ente un vantaggio o comportato comunque minori oneri.



Ad esempio, il vantaggio potrebbe derivare da un risparmio sui costi connessi ai dispositivi di protezione e/o dalla decisione di proseguire lo svolgimento della propria attività senza adottare le misure di protezione adeguate per i propri dipendenti.

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: responsabilità da reato dell'ente?

LA GIURISPRUDENZA

- *«ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza del lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto; il criterio del vantaggio, così inteso, appare indubbiamente quello più idoneo a fungere da collegamento tra l'ente e l'illecito commesso dai suoi organi apicali ovvero dai dipendenti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi»;*
- *«in materia di responsabilità amministrativa ex articolo 25 septies del D. Lgs. n. 231 del 2001, l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale» (Cass. Pen., Sez. IV, 13 settembre 2017 - 16 aprile 2018, n. 16713)*

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: responsabilità da reato dell'ente?

LA GIURISPRUDENZA

«[...] In altri termini, nei reati colposi l'interesse/vantaggio si ricollegano al risparmio nelle spese che l'ente dovrebbe sostenere per l'adozione delle misure precauzionali ovvero nell'agevolazione sub specie, dell'aumento di produttività che ne può derivare sempre per l'ente dallo sveltimento dell'attività lavorativa "favorita" dalla mancata osservanza della normativa cautelare, il cui rispetto, invece, tale attività avrebbe "rallentato" quantomeno nei tempi» (Cass. Pen., Sez. IV, 23 giugno - 16 luglio 2015, n. 31003)

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: responsabilità da reato dell'ente?

INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE

RISPARMIO DI SPESA/AUMENTO DI PRODUTTIVITÀ

- Mancata realizzazione/omesso aggiornamento del DVR/DUVRI, con risparmio delle spese relative alle misure previste in tale documento
- Mancato svolgimento di corsi di formazione ai dipendenti che, a causa di ciò, si infortunano
- Carenza/omissione della manutenzione dei macchinari
- Omesso acquisto/omessa sostituzione dei DPI
- Imposizione di modalità lavorative rischiose (es., relative alla velocità esecutiva) che determinano un aumento della produttività

Contagio da virus Covid-19 del lavoratore: responsabilità da reato dell'ente?

LA GIURISPRUDENZA

Cass. Pen. Sez. IV, 22 gennaio – 05 maggio 2020, n. 13575

- Condanna in primo grado confermata in appello dell'amministratore unico di una S.p.a. per lesioni personali colpose di un dipendente (reato estinto per intervenuta prescrizione)
 - Non aggiornata valutazione dei rischi in relazione all'operazione di sbloccaggio della plastica dagli iniettori
 - Omessa fornitura di guanti idonei, ad alta protezione termica
- Condanna dell'Ente per l'adozione di un modello organizzativo insufficiente rispetto alle finalità di prevenzione e protezione contro rischi specifici connessi alla rimozione della plastica, con vantaggio economico consistito in un risparmio di spesa per il mancato acquisto dei guanti di protezione nonché maggior guadagno determinato dal non rallentamento della produzione dovuta all'attesa del raffreddamento del materiale plastico nei casi frequenti (3 o 4 volte per turno di lavoro) di intasamento delle presse.

Tra le carenze in materia di sicurezza riscontrate in capo al datore di lavoro, e fonte di responsabilità dell'Ente, si segnalano:

- Omessa adeguata formazione dei lavoratori attraverso appositi corsi ➡ **CARENZE INFORMATIVE**

PARTE III

ORGANISMO DI VIGILANZA ED EMERGENZA CORONAVIRUS

Cos'è e cosa fa l'Organismo di Vigilanza di cui al D. Lgs. 231/2001?

Art. 6 co. 1 lett. b), d), co. 2 lett. d)

- organismo dell'ente nominato dall'organo dirigente
- dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo
- compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento
- centro dei flussi informativi che riceve, trasmette e analizza
- sollecita l'organo dirigente per l'aggiornamento del Modello o dei protocolli

n.b.: le funzioni di OdV possono essere svolte:

- negli enti di piccole dimensioni, dall'organo dirigente (art. 6 co. 4)
- nelle società di capitali, dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per il controllo della gestione (art. 6 co. 4-bis)

Cos'è e cosa fa l'Organismo di Vigilanza di cui al D. Lgs. 231/2001?

Secondo l'orientamento prevalente in dottrina e giurisprudenza, l'Organismo di Vigilanza

- non ha poteri di gestione
- non ha poteri impeditivi




non ricopre posizioni di garanzia di cui all'art. 40 co. 2 c.p.



non ha obbligo giuridico di impedire la commissione di reati

Cos'è e cosa fa l'Organismo di Vigilanza di cui al D. Lgs. 231/2001?

CARATTERISTICHE DELL'ODV

- autonomia;
 - disponibilità e adeguatezza di *budget*;
 - multidisciplinarietà;
 - composizione mista tra soggetti interni ed esterni all'ente;
 - competenza;
 - commisurazione a natura, attività e caratteristiche dell'ente.
-  Limite: assenza di una regolamentazione normativa specifica.

I compiti dell'OdV durante l'emergenza

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sull'osservanza ed effettiva attuazione del Modello 231 e delle misure di prevenzione implementate dall'ente per prevenire il rischio Covid-19 si svolgono rispetto a:

- Fenomeno naturalistico del Covid-19
- aggiornamento normativa emergenziale
- indicazioni extranormative (protocolli di parti sociali; circolari di enti coinvolti nella gestione dell'emergenza; buone prassi)

I compiti dell'OdV durante l'emergenza

art. 6 co. 2 lett. d) D. Lgs. 231/01: obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

- **intensificare il flusso informativo bidirezionale** con l'organo amministrativo e con i soggetti aziendali preposti a contenere la diffusione del contagio (RSPP, datore di lavoro, medico competente, Servizio di Prevenzione e Protezione, addetti al primo soccorso, Comitato di crisi)
- **richiedere informazioni, trasmettere input, ricevere le eventuali segnalazioni interne** in relazione ai provvedimenti emergenziali, normativi ed extranormativi, alle misure adottate dalla società
- **verbalizzazione dell'attività di sollecitazione e verifica svolte** (anche in video o audioconferenza)
- **sollecitazione dell'adeguamento** (in caso di difformità con i provvedimenti normativi emergenziali)

Informazioni e attività di mitigazione del rischio durante l'emergenza

- Verifica della valutazione, da parte del datore di lavoro, del rischio da contagio Covid-19 e della eventuale implementazione del DVR (o di addendum)



ATTENZIONE: l'OdV non ha poteri per valutare la necessità/opportunità di aggiornare il DVR perché non ha poteri di gestione o di sostituzione al datore di lavoro

- Verifica e informazione delle azioni di mitigazione del rischio Covid-19

Attività di mitigazione del rischio durante l'emergenza

Richiesta di informazioni relative alle seguenti attività di mitigazione del rischio:

- costituzione del Comitato di crisi di cui al *Protocollo condiviso tra Governo e parti sociali del 14 marzo/24 aprile 2020* (è opportuno che l'OdV non faccia parte del Comitato, che ha funzioni operativo/gestorie incompatibili con il compito di vigilanza)
- adozione delle misure di prevenzione previste dal *Protocollo* (es.: ingresso lavoratori e fornitori, pulizia e sanificazione dell'azienda, DPI, gestione spazi comuni, gestione di spostamenti, entrate ed uscite dei dipendenti, implementazione smartworking ecc.)
- rispetto delle indicazioni previste dai D.P.C.M. (in ultimo, dal D.P.C.M. 17 maggio 2020 per la Fase 2)
- rispetto dei *Protocolli* previsti per specifiche attività (cantieri, trasporto pubblico e privato ecc.)
- rispetto dei *Principi per il monitoraggio del rischio sanitario* in allegato al D.P.C.M. 26 aprile 2020

Una possibile check list dell'attività di vigilanza dell'OdV durante l'emergenza Covid-19

- 1) Trasmettere all'organo amministrativo e al RSPP una **informativa sull'emergenza Covid-19**, evidenziando i rischi e la loro rilevanza anche ai fini del D. Lgs. 231/2001, chiedendo quali sono le procedure adottate e le misure concrete a tutela della salute e sicurezza dei dipendenti;
- 2) Esaminare la documentazione ricevuta e verificare l'adeguatezza dei protocolli straordinari predisposti dalle funzioni aziendali a ciò preposte e, in particolare, dal datore di lavoro, dal RSPP e dal medico aziendale, nonché la conformità degli stessi al Protocollo governativo;
- 3) In presenza di criticità, darne notizia all'organo amministrativo, al fine di consentire a quest'ultimo un intervento tempestivo;
- 4) continuare le attività di audit periodiche in modalità smartworking, richiedendo la documentazione occorrente al Responsabile 231 dell'ente, ove nominato, oppure ai responsabili di funzione individuati in azienda, verbalizzando le attività di audit;
- 5) Trasmettere periodicamente all'organo amministrativo il report periodico sulle attività svolte e sullo stato di attuazione del modello.

AVV. STEFANO SARNO

diritto penale d'impresa e compliance degli enti collettivi

via S. Lucia n. 20 – Napoli

via Michele Barozzi n. 2 – Milano

- ✓ Cell.: 3391485240
- ✓ E-mail: avv.stefanosarno@gmail.com
- ✓ Pec: stefanosarno@avvocatinapoli.legalmail.it
- ✓ LinkedIn page: [linkedin.com/in/avvstefanosarno/](https://www.linkedin.com/in/avvstefanosarno/)

**ARE YOU
COMPLIANT?**

Covid-19 e infortunio sul lavoro



4 Giugno 2020

Avv. Giacomo Santoro

D.L. n.18, 17 Marzo 2020 - art. 42 comma 2 (Decreto Cura Italia)

«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 del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati»

INAIL: Circolare n. 13, 3 Aprile 2020

«Secondo l'indirizzo vigente in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, l'Inail tutela tali affezioni morbose, inquadrandole per l'aspetto assicurativo nelle categorie degli infortuni sul lavoro, in questi casi, infatti la causa virulenta è equiparata a quella violenta. In tale ambito delle affezioni morbose, inquadrate come infortuni sul lavoro, sono ricondotti anche i casi di infezione da nuovo coronavirus occorsi a qualsiasi soggetto assicurato dell'Istituto»

INAIL: Circolare n. 13, 3 Aprile 2020

- i lavoratori esposti ad elevato rischio di contagio, quali, in primis, gli operatori sanitari così come tutti i lavoratori che operano a contatto con il pubblico/utenza (quali ad esempio i lavoratori di front office, addetti alle vendite, cassieri, personale non sanitario operante negli ospedali con mansioni tecniche ecc.). Trattasi di una categoria aperta per espressa previsione della Circolare per la quale vige la presunzione semplice di origine professionale, atteso l'elevato rischio di contagio insito nella mansione espletata;
- tutti gli altri lavoratori per i quali non è possibile risalire all'episodio che ha determinato il contagio né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni svolte. In tali casi l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura, privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale.

INAIL: Circolare n. 13, 3 Aprile 2020

Sono configurabili come infortunio in itinere le ipotesi in cui il contagio sia avvenuto nel tragitto casa/lavoro. La Circolare ha poi precisato che, poiché l'utilizzo del mezzo proprio è meno rischioso dell'utilizzo del mezzo pubblico, per tutta la durata del periodo di emergenza epidemiologica è ammessa la deroga all'art.13 D.lvo 38/2000 ed è pertanto considerato sempre necessitato l'utilizzo del mezzo proprio nello spostamento casa/ lavoro.

INAIL: nota del 15 Maggio 2020

«Dal riconoscimento come infortunio sul lavoro non discende automaticamente l'accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro.

Sono diversi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo Inail per la tutela relativa agli infortuni sul lavoro e quelli per il riconoscimento della responsabilità civile e penale del datore di lavoro che non abbia rispettato le norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Queste responsabilità devono essere rigorosamente accertate, attraverso la prova del dolo o della colpa del datore di lavoro, con criteri totalmente diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative Inail.

Pertanto, il riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Istituto non assume alcun rilievo per sostenere l'accusa in sede penale, considerata la vigenza in tale ambito del principio di presunzione di innocenza nonché dell'onere della prova a carico del pubblico ministero. E neanche in sede civile il riconoscimento della tutela infortunistica rileva ai fini del riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro, tenuto conto che è sempre necessario l'accertamento della colpa di quest'ultimo per aver causato l'evento dannoso.

Al riguardo, si deve ritenere che la molteplicità delle modalità del contagio e la mutevolezza delle prescrizioni da adottare sui luoghi di lavoro, oggetto di continuo aggiornamento da parte delle autorità in relazione all'andamento epidemiologico, rendano peraltro estremamente difficile la configurabilità della responsabilità civile e penale dei datori di lavoro»

INAIL: Circolare n. 22, 20 Maggio 2020

«Le patologie infettive (vale per il COVID-19, così come per esempio per l'epatite, la brucellosi, l'AIDS e il tetano) contratte in occasione di lavoro sono da sempre, infatti, inquadrare e trattate come infortunio sul lavoro poiché la causa virulenta viene equiparata alla causa violenta propria dell'infortunio, anche quando i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo»

INAIL: Circolare n. 22, 20 Maggio 2020

«Il riconoscimento dell'origine professionale del contagio, si fonda su un giudizio di ragionevole probabilità ed è totalmente avulso da ogni valutazione in ordine alla imputabilità di eventuali comportamenti omissivi in capo al datore di lavoro che possano essere stati causa del contagio. Non possono, perciò, confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo Inail (basti pensare a un infortunio in "occasione di lavoro" che è indennizzato anche se avvenuto per caso fortuito o per colpa esclusiva del lavoratore), con i presupposti per la responsabilità penale e civile che devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative. In questi, infatti, oltre alla già citata rigorosa prova del nesso di causalità, occorre anche quella dell'imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro. Il riconoscimento cioè del diritto alle prestazioni da parte dell'Istituto non può assumere rilievo per sostenere l'accusa in sede penale, considerata la vigenza del principio di presunzione di innocenza nonché dell'onere della prova a carico del Pubblico Ministero. Così come neanche in sede civile l'ammissione a tutela assicurativa di un evento di contagio potrebbe rilevare ai fini del riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro, tenuto conto che è sempre necessario l'accertamento della colpa di quest'ultimo nella determinazione dell'evento».

INAIL: Circolare n. 22, 20 Maggio 2020

«Pertanto la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del decreto legge 16 maggio 2020, n.33. Il rispetto delle misure di contenimento, se sufficiente a escludere la responsabilità civile del datore di lavoro, non è certo bastevole per invocare la mancata tutela infortunistica nei casi di contagio da Sars-Cov-2, non essendo possibile pretendere negli ambienti di lavoro il rischio zero. Circostanza questa che ancora una volta porta a sottolineare l'indipendenza logico-giuridica del piano assicurativo da quello giudiziario».