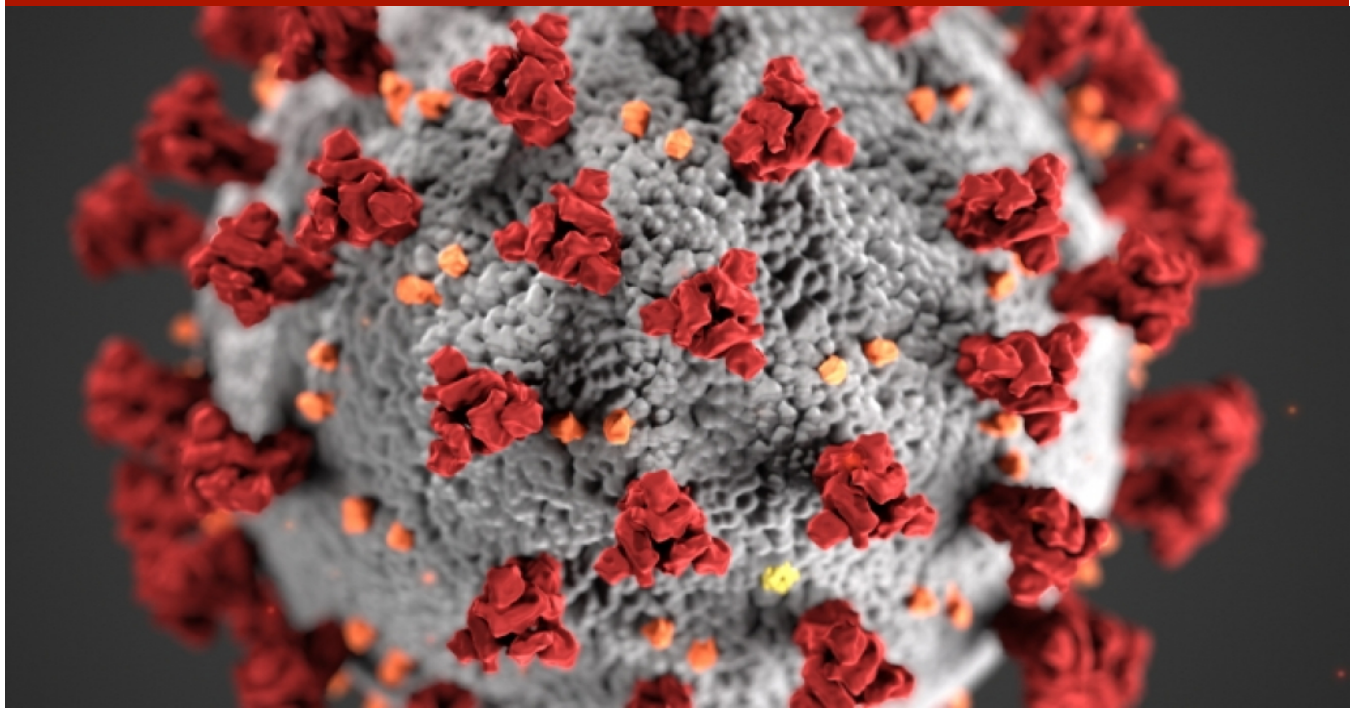
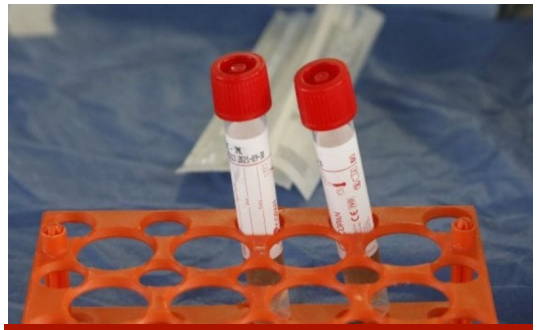
BEST PRACTICE COVID-19

STUDIO LEGALE PG
INFO@STUDIOLEGALE-PG.COM



SUGGERIMENTI PER LA GESTIONE DEL CD. RISCHIO DI CONTAGIO



CONTENERE LA DIFFUSIONE DEL COVID-19

L'emergenza legata alla diffusione del Covid-19 impatta inevitabilmente sulla vita delle persone e delle imprese. I provvedimenti emanati dal Governo e dalle diverse Autorità locali, al fine di contenere la diffusione del virus, comportano la necessità di comprendere, in breve tempo, come dover/poter operare in concreto.

Purtroppo alla luce dei recenti sviluppi, una situazione di emergenza che appariva, solo qualche settimana fa, del tutto passeggera rischia di trasformarsi nella sfida più grande che le imprese si trovano ad affrontare dal dopoguerra.

Il focus delle imprese dovrà diventare la cd. resilienza (termine che ormai domina le pagine dei quotidiani) ovvero **la capacità della realtà aziendale di assorbire eventi traumatici imprevisti,** restando sensibili alle opportunità positive riorganizzandosi senza alienare la propria identità.

In questo contesto in continuo divenire, il compito dell'imprenditore risulta particolarmente complesso e delicato, articolandosi su più fronti dalla gestione del personale, alla riorganizzazione e riprogrammazione dell'attività, con l'obiettivo primario di garantire la tutela della salute dei dipendenti

In questo contesto in continuo divenire, il compitodell'imprenditore risulta particolarmente complesso e delicato, articolandosi su più fronti dalla gestione del personale, alla riorganizzazione e riprogrammazione dell'attività, con l'obiettivo primario di garantire la tutela della salute dei dipendenti.



nell'esercizio dell'impresa - secondo la tipologia di attività svolta ed in base alla propria esperienza ed alle proprie conoscenze tecniche - **misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri dipendenti nelle aree interessate dall'epidemia di Covid-19.**

LA MANCATA ADOZIONE DI MISURE A TUTELA DELLA SALUTE DEI DIPENDENTI, POTREBBE QUINDI ESPORRE L'AZIENDA ALLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL D.LGS. 231/2001, CON IL RISCHIO DI UN AGGRAVAMENTO DELLA SITUAZIONE DI SOFFERENZA DELL'IMPRESA GIÀ PROBABILMENTE COMPROMESSA DAL GRAVE IMPATTO ECONOMICO CAUSATO DALL'EPIDEMIA.

Come noto, l'impianto normativo della cd. responsabilità amministrativa degli enti previsto dal D.Lgs. 231/2001 ha, quale presupposto, la commissioni di specifici reati (cd. reati – presupposto) compiuti nell'interesse o a vantaggio dell'impresa. In particolare:

I REATI PRESUPPOSTO	**NORME DI RIFERIMENTO D.LGS. 231/2001**	**POSSOBILI TIPOLOGIE DI CONDOTTE EVENTUALMENTE SANZIONABILI A FRONTE DELL'EMERGENZA COVID-19**
Reati contro la persona commesse in violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro art. 589 c.p. (omicidio colposo) art. 590 c.p. (lesioni personali colpose)	art. 25 *septies*	Contagio del personale dipendenti, fornitori, clienti a causa del mancato rispetto delle prescritte modalità di: - accesso in azienda; - di sanificazione dell'azienda secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione; - precauzioni igieniche personali da parte dei dipendenti e/o di soggetti che hanno accesso ai locali dell'azienda; - adozione dispositivi di protezione individuale - riorganizzazione della gestione degli spazi comuni; - adozione di protocolli per gli spostamenti interni ed esterni all'azienda; - adozione di protocollo per la gestione di soggetti con sintomi specifici in azienda; - misure sorveglianza di carattere sanitario da parte del responsabile lavoro e sicurezza; - eventuale supervisione medico competente.

Reati contro la pubblica amministrazione	art. 25	- partecipazione a procedure di gara/affidamento semplificate non in conformità alle statuizioni del Decreto-legge del 9 marzo 2020, n. 14, "*Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale in relazione all'emergenza COVID-19*"; - non conformità a quanto disposto in materia di rapporti con enti per l'accesso ad ammortizzatori sociali (es. cassa integrazione salariale in deroga); - mancanza dei requisiti richiesti dal DPCM del 22 marzo 2020 riguardo a rapporti con le Autorità pubbliche per l'ottenimento di autorizzazioni alla prosecuzione dell'attività; - mancato rispetto delle misure di prevenzione disposte in tema di rapporti con le Autorità pubbliche così come previste dal DPCM 22 marzo 2020.
Reati contro l'industria e il commercio	art. 25 *bis*	- il compimento di operazioni illecite sul mercato, finalizzate a sopperire alle necessità di approvvigionamento di dispositivi di protezione individuale e presidi quali: ventilatori, mascherine protettive, agenti disinfettanti ecc.; - produzione e/o commercio di DPI contraffatti o comunque non certificati e/o non sicuri; - produzione e commercio di DPI a prezzi notevolmente maggiorati rispetto al mercato di riferimento
Reati informatici	art. 24 *bis*	- condotte criminose a seguito dell'attivazione massiva dello *smart working* (con procedura agevolata, confermata anche dagli ultimi DPCM) - mancata gestione delle modalità di controllo dei propri dipendenti e della gestione delle procedure interne in conformità alla norme sulla privacy;
Reati tributari	art. 25 *quinquiesdecies* art. 8	- possibile incremento delle violazioni del D.Lgs. 74/2000 in materia di reati tributari al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto in caso di crisi economica nazionale e/o internazionale.

Al fine di evitare questo ulteriore rischio sanzionatorio, le aziende (*in primis* quelle localizzate nelle regioni più interessate dai focolai), stanno adottando importanti misure a tutela della salute dei loro dipendenti che vanno dalla chiusura di tutte o alcune sedi/filiali o degli uffici, alla riorganizzazione del lavoro in modalità cd. *smart working* per le attività cd. sospese (cfr. All.1 DPCM 22.03.2020 - in base ai cd. codici Ateco), alla predisposizione per le attività escluse dalla sospensione di specifiche precauzioni a tutela dei dipendenti e della popolazione residente nelle aree in prossimità delle sedi aziendali.

Il Covid- 19 rappresenta quindi un vero e proprio banco di prova per il sistema produttivo e non: aziende piccole, medie o di grandi dimensioni devono oggi dare dimostrazione di sapersi riorganizzare **in tempi rapidi e con strumenti adeguati all'emergenza**, in modo da garantire la continuità produttiva anche in un contesto obiettivamente molto difficile. Questa riorganizzazione non può esimersi da un'attenta **revisione delle misure di prevenzione**, mai come oggi essenziali ai fini del contrasto alla diffusione del virus.

REVISIONE CHE NON È SOLO OPPORTUNA, MA ANCHE DOVEROSA AL FINE DI SCONGIURARE IL RISCHIO CHE L'IMPRESA POSSA EVENTUALMENTE ESSERE CONSIDERATA RESPONSABILE AI SENSI E PER GLI EFFETTI DEL D.LGS 231/2001.

L'aggiornamento formale del cd. **Documento di Valutazione dei Rischi** non basta, è necessaria l'adozione di **specifici protocolli condivisi dai vertici aziendali** che devono necessariamente diventare oggetto di specifica informativa diretta ai dipendenti:

- è opportuno predisporre misure concrete in grado di alzare il livello di sicurezza in azienda, per rendere effettivo l'onere di prevenzione che grava sul datore lavoro. Per fare questo, è necessario innanzitutto consultare (dove presente) il medico aziendale o individuare idoneo consulente esterno al fine di pianificare tutte le azioni concrete da mettere in campo. Misure di prevenzione che non riguardano solo l'ambito strettamente igienico sanitario (la pulizia dei luoghi, l'addestramento del personale, i controlli periodici), ma investono anche gli aspetti di natura organizzativa;
- serve un approccio innovativo alla mobilità del personale;
- anche per le attività ad oggi non sospese è importante rinnovare l'attività di impresa secondo modelli che riducano o addirittura annullino lo spostamento/trasferimento dei dipendenti, limitandolo il più possibile soprattutto nelle zone densamente popolate, potenziando il ricorso al cd. *smart working*;
- è opportuno introdurre procedure di censimento in ordine all'eventuale ingresso di soggetti (fornitori/consulenti/clienti ecc.) potenzialmente a rischio, bilanciando le esigenze della privacy con quelle di tutela della salute dei dipendenti;
- è importante assicurare un efficiente canale di comunicazione costantemente aperto con tutti i livelli del personale, affinché ogni reparto possa contribuire al miglioramento e all'attuazione dei protocolli adottati, oltreché segnalare eventuali fattori di rischio non considerati dai vertici e di più facile lettura da parte dei soggetti addetti a compiti cd. operativi in modo da identificare eventuali pericoli e poter mettere in atto misure utili a ridurre l'esposizione al rischio.



Assumono un ruolo centrale in questa fase i cd. **soggetti responsabili della prevenzione:**

- **Datore di lavoro** (il Consiglio di Amministrazione o il membro del Consiglio di Amministrazione individuato come datore di lavoro, l'Amministratore Unico);
- **Delegato del datore di lavoro** (una persona esterna al Consiglio di amministrazione cui sono stati affidati i compiti del datore di lavoro, salvo quelli non delegabili);
- **Dirigenti** (soggetti responsabili di specifiche aree dotate di una qualche autonomia strutturale);
- **Preposti** (ad esempio i capi reparto/turno).

Come anticipato la commissione dei cd. reati presupposto da parte di figure apicali/dipendenti della società nel corso dell'attività d'impresa comporta oltre alla responsabilità penale personale la **cd. responsabilità amministrativa dell'ente,** configurabile quando vi è prova che l'impresa non abbia adottato misure e/o procedure adeguate per limitare, prevenire ed ostacolare la commissione dei reati citati dalla norma, in assenza quindi di:

- **Modello Organizzativo e di Gestione (MOG)**
- **Organismo di Vigilanza (ODV)**

idonei allo scopo, secondo i dettami del D. Lgs. 231/2001.

All'esito del processo penale in caso di condanna dell'ente verranno applicate le sanzioni amministrative previste dal D.lgs. 231/2001(pecuniarie, interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza).

Reati configurabili nonostante l'indubbia ed estrema difficoltà di accertamento del nesso causale sono certamente quelli di lesioni colpose e/o omicidio colposo del dipendente con violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro dal quale deriverebbe una probabile cd. responsabilità amministrativa dell'ente.

Ipotizziamo un caso di decesso di dipendente "per Covid-19" patologia contratta nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa. Non è escluso che si configuri anche una responsabilità dell'ente ove:

- ✓ il Datore di Lavoro e/o l'ODV non abbiano adeguatamente vigilato sull'attuazione delle misure di sicurezza adottate;
- ✓ il RSPP non abbia suggerito misure idonee per prevenire il contagio;
- ✓ il DVR (documento valutazione rischi) sia risultato incompleto o non adeguato al rischio di contagio.
- ✓ il MOG non sia stato attuato o addirittura non sia stato adottato.

L'impresa è dunque chiamata, per non incorrere in responsabilità, non solo a dotarsi di un cd. MOG specifico, ma anche di un organo deputato alla verifica dell'adozione da parte di tutti delle misure di sicurezza per la prevenzione del rischio il cd. **Organo di Vigilanza**. Il cd. MOG sarà infatti efficace solo ed unicamente ove correttamente attuato, grazie ai controlli ed alle revisioni periodiche dell'Organo di Vigilanza.

COME CREARE UN MODELLO PER "LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO CD. COVID- 19"

La sopravvenuta pandemia di Covid- 19 ha posto una nuova sfida alle aziende che saranno costrette a valutare una nuova area di rischio: **il cd. rischio biologico**.

Ogni attività commerciale, non potrà esimersi dalla valutazione di questo rischio e quindi **dall'adozione di regole di *best practice* racchiuse in un nuovo modello standard**.

Il datore di lavoro dovrà dunque creare (o integrare ove abbia già adottato un cd. modello 231) specifico programma di *compliance* finalizzato a prevenire il rischio di contagio e diffusione del Covid -19.

Il datore di lavoro dovrebbe anche considerare l'opportunità di verificare la *due diligence* adottata dai propri *business partners* (a titolo esemplificativo intermediari, fornitori, concessionari, distributori….) onde non vanificare gli sforzi della propria realtà aziendale.

La costruzione di un buon **Modello Organizzativo e di Gestione** dipenderà dalla scelta di validi consulenti esterni:

- medici, ingegneri, commercialisti ecc.) per meglio valutare le aree di rischio in relazione alle specifiche competenze tecniche;
- avvocati/studi legali – per ricondurre le regole "pratiche" in validi modelli legali, volti a tutelare l'impresa ed i suoi dipendenti,

e dalla volontà del datore di lavoro di **coinvolgere tutti i livelli aziendali** nella sua realizzazione.

L'imprenditore che meglio saprà valutare **l'impatto del cd. rischio contagio** sulla propria azienda e che sarà in grado di dotarsi di un modello organizzativo adeguato a questa emergenza non solo tutelerà la propria attività e la salute dei propri dipendenti, ma limiterà l'esposizione dell'impresa oltreché la propria a responsabilità penali ed ex D. Lgs. 231/2001.