

**Imprese – FASE 2 – I Rischi per Datore di lavoro e Azienda (sicurezza sui luoghi di lavoro) – D.Lgs 231/01 e organizzazione aziendale per la riapertura.**

Come noto in questi giorni si discute dell'avvio della c.d. FASE 2, in realtà già iniziata per alcune categorie di imprese commerciali che non hanno mai interrotto le proprie attività produttive.

Il Presidente del Consiglio dei ministri, unitamente ai Ministri del Lavoro e delle politiche sociali, dello Sviluppo economico e della Salute, hanno condiviso e sottoscritto con le Parti sociali il Protocollo per contenimento e contrasto della diffusione del Virus COVID-19 negli ambienti di lavoro del 14.03.20.

Tale Protocollo ha come obiettivo quello di limitare al massimo il rischio di contagio e diffusione del COVID-19.

L'esigenza di applicare con scrupolo le regole di comportamento ivi indicate, é bene chiarirlo subito, se da un lato deriva dalla necessità di garantire la **sicurezza dei lavoratori in azienda**, dall'altro costituisce il presupposto per tutelare l'azienda stessa nei confronti di eventuali rischi per la salute dei lavoratori derivanti dalla possibile diffusione del virus, tali da determinare non solo **responsabilità** civile e penale per il **Datore di lavoro**, ma addirittura sanzioni economiche per l'azienda ai sensi e per gli effetti del **D.Lgs 231/01** sulla **responsabilità amministrativa degli enti**.

Ricordando come il D.Lgs 231/01 espliciti i propri effetti nei confronti di **tutte le aziende private**<sup>1</sup>, a prescindere dal fatto che abbiano o meno adottato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ovvero nominato un Organismo di Vigilanza, sembra opportuno sottolineare la necessità di compiere alcune attività di base per allineare l'organizzazione aziendale alle linee guida fornite dal Protocollo del 14.03.20, onde evitare la sovraesposizione a rischi per la salute dei lavoratori e, per quanto si diceva sopra, per la stessa azienda, in vista della riapertura delle attività produttive<sup>2</sup>.

---

1 L'art. 1 comma 2 del D.Lgs 231/01 recita *“Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

2 Il Protocollo del 14.03.20 prevede infatti quale necessaria premessa che *“la prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione”*.

Tra i c.d. reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs 231/01, del resto, sono espressamente inseriti all'art. 25 Septies<sup>3</sup> l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con la conseguenza che prima di riaprire le aziende dovranno predisporre con attenzione e scrupolo misure idonee per garantire ai lavoratori la possibilità di svolgere in sicurezza il proprio lavoro, garantendo di pari passo l'**integrità del patrimonio aziendale**, la cui salvaguardia costituisce il principale motivo per gli imprenditori per una rapida ripresa delle attività.

Vengono dunque a coincidere in concreto gli interessi dei lavoratori e del datore di lavoro (in astratto sempre coincidenti) alla corretta e scrupolosa osservanza delle norme di sicurezza imposte dall'attuale situazione pandemica.

Vediamo ora rapidamente quali possano essere i passi necessari per procedere alla applicazione dei principi e dei presidi previsti dal Protocollo condiviso del 14.03.20, approcciando in maniera corretta la Fase 2.

La **prima cosa** da fare sembrerebbe essere la “mappatura” dell'azienda per fotografare lo stato dell'arte, con riferimento alle modifiche da operare per allinearsi alle indicazioni fornite dal

---

3 Art. 25-Septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

1) In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2) Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3) In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

Protocollo del 14.03.20, indicando anche i principali profili di rischio rilevati (*Risk assessment e gap analysis*).

Sembra inoltre necessario valutare i vari aspetti indicati dal Protocollo onde predisporre le opportune **procedure**, di cui si dovrà garantire la tracciabilità, con riferimento a:

- 1) L'accesso e l'uscita dall'azienda per dipendenti e terzi (fornitori e/o clienti);
- 2) Le attività di formazione del personale in merito al rispetto delle norme di distanziamento sociale sui luoghi di lavoro ed all'uso obbligatorio dei dispositivi di protezione individuale (Mascherine, guanti, ecc...).
- 3) Riorganizzazione aziendale con la definizione di processi compatibili con le misure di sicurezza previste dal Protocollo del 14.03.20, eventuale modifica delle strutture e/o modalità operative relative allo svolgimento dell'attività, nonché nuova disciplina dell'uso delle aree comuni.
- 4) Selezione dei fornitori per il servizio di sanificazione dei luoghi di lavoro, verifica delle necessarie autorizzazioni e dell'idoneità dei trattamenti sanificatori ad eliminare le cariche virali del COVID-19.
- 5) Acquisto e fornitura ai dipendenti dei dispositivi di protezione individuale, previa formazione sulle modalità di utilizzo, manutenzione, raccolta e smaltimento di quelli usati.
- 6) Predisposizione di un protocollo di emergenza di trattamento di eventuali dipendenti con sintomi "sospetti" a garanzia degli stessi e dei colleghi di lavoro.
- 7) Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi, aumenti dei budget per il sistema generale di Protezione e Prevenzione.

Da **ultimo**, per le sole aziende dotate di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01, quest'ultimo dovrà procedere alla verifica della idoneità dei Modelli (già adottati ) di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01 a fronteggiare le problematiche derivanti dal COVID-19, suggerendo all'organo amministrativo eventuali implementazioni, laddove ritenute necessarie.

In ogni caso, a prescindere dalla complessità o meno delle procedure di sicurezza da adottare, variabili caso per caso, risulterà determinate assicurarne la **tracciabilità**, non solo allo scopo di verificarne l'efficacia e l'effettiva attuazione da parte dei soggetti a ciò deputati, ma anche per poter dimostrare di aver adottato in concreto misure idonee a prevenire la diffusione del contagio da COVID-19 nei luoghi di lavoro.

In tal modo, infatti, pur nella denegata ipotesi in cui un lavoratore dovesse risultare positivo al Coronavirus e/o subisse eventuali lesioni gravi alla propria salute, il datore di lavoro potrebbe dimostrare di aver correttamente operato, ponendo in essere tutte le attività necessarie per prevenire tali accadimenti, andando esente da misure sanzionatorie in sede civile e penale, di tal guisa schermando conseguentemente l'azienda dalle ulteriori sanzioni economiche ed interdittive per l'attività, irrogabili ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 231/01.

Non si deve infatti dimenticare che tali ulteriori sanzioni possano essere irrogate nei confronti delle imprese tutte le volte in cui il reato presupposto sia stato commesso **a vantaggio dell'ente**, come nel caso in cui si siano determinate lesioni gravi ad uno o più dipendenti, in conseguenza della omessa predisposizione delle idonee procedure e/o della fornitura dei dispositivi di protezione individuali ai lavoratori, con conseguente “risparmio” sui costi aziendali che invece sarebbero derivati da un comportamento conforme alle regole.

Appare dunque necessaria l'attenta valutazione ed applicazione delle regole derivanti dal Protocollo del 14.03.20 da parte dei datori di lavoro, prima di procedere alla riapertura delle attività produttive dando il via alla tanto agognata FASE 2, onde non esporre la propria azienda ed i lavoratori ad inutili quanto evitabili rischi.

Avv. Emanuele Parrilli