

Milano, 10 giugno 2020

# Covid-19: il contagio nei luoghi di lavoro è infortunio sul lavoro.

## Profili di responsabilità per gli imprenditori

Tra le varie misure atte a fronteggiare gli effetti nefasti connessi alla diffusione della pandemia da coronavirus, il noto "Decreto Cura Italia" (D.L. n. 18, 17 marzo 2020) prevede che il contagio da covid-19 sul luogo di lavoro debba considerarsi alla stessa stregua di un infortunio rilevante ai fini della copertura assicurativa Inail.

Il tema della responsabilità dell'imprenditore, in caso di contagio da coronavirus di un proprio dipendente, merita di essere affrontato sotto tre diversi profili (assicurativo, civile e penale), perché se l'evento generatore è il medesimo, differenti sono i presupposti in ordine alla eventuale sussistenza della responsabilità.

### **Assicurazione INAIL**

L'INAIL, con la circolare n. 13 del 3 aprile 2020, dopo aver precisato preliminarmente che, in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, l'Istituto tutela tali affezioni morbose, inquadrandole, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro (equiparando in questi casi la causa virulenta a quella violenta), chiarisce ulteriormente che i casi di infezione da nuovo coronavirus (SARS-CoV-2) avvenuti in occasione di lavoro siano riconducibili all'ambito delle affezioni morbose, così inquadrando come infortuni sul lavoro.

Il contagio da coronavirus nei luoghi di lavoro viene equiparato ad un vero e proprio "infortunio sul lavoro" (rispetto al quale l'imprenditore-datore di lavoro potrebbe essere chiamato a doverne rispondere nelle aule di giustizia).

La stessa INAIL, però, con la successiva nota del 15 maggio 2020, precisa che non vi può essere alcun automatismo tra il riconoscimento dell'origine professionale del contagio e la responsabilità del datore (medesimo concetto viene ribadito nella circolare n. 22 del 20 maggio 2020), posto che i criteri applicati dall'Istituto per la liquidazione dell'indennizzo in favore dell'infortunato sono differenti rispetto a quelli impiegati in sede penale o civile e al

ricorrere dei quali può dirsi sussistente una responsabilità del datore di lavoro.

### **Responsabilità civile del datore di lavoro**

La fonte della responsabilità civile in capo al datore di lavoro, per il caso di infortunio di un proprio dipendente, è rinvenibile nell'art. 2087 c.c., che impone all'imprenditore di adottare ogni misura necessaria a tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro e a prevenire l'insorgenza di malattie professionali.

Trattasi di responsabilità di natura contrattuale, colposa (non oggettiva, quindi), connessa appunto all'inadempimento dell'obbligo di prevenzione sancito dalla citata disposizione.

Ciò che si sanziona, quindi, è la mancata attuazione da parte dell'imprenditore di un'efficace attività di prevenzione attraverso l'omessa predisposizione di tutte le misure e cautele atte a preservare la salute dei lavoratori da ogni rischio concreto e prevedibile.

Quanto all'emergenza sanitaria in corso, laddove un lavoratore dovesse contrarre il Covid-19 sul posto di lavoro, questi potrebbe avanzare richiesta di risarcimento danni nei confronti del proprio datore.

*Tuttavia, è bene ricordare che sarà il lavoratore a dover fornire la prova del nesso causale tra il contagio e lo svolgimento della prestazione lavorativa.*

*Invece, incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver fatto tutto quanto possibile per evitare il verificarsi dell'evento dannoso.*

Meritevole di menzione è la recentissima pronuncia della Corte di Cassazione secondo la quale *"la violazione dell'art. 4, lett.c) del d.P.R. n. 547 del 1955 (che obbliga i datori di lavoro a "disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione") non può essere desunta dalla mera verifica dell'evento infortunistico, ma postula la prioritaria dimostrazione della relativa condotta omissiva. L'assolvimento degli obblighi imposti da tale norma non si traduce in una sorveglianza ininterrotta con costante presenza fisica, potendo efficacemente attuarsi anche attraverso una vigilanza generica, ma continua ed efficace, calibrata sulle caratteristiche dell'impresa e del tipo di lavorazioni, oltre che sul numero dei lavoratori e sul grado di rischio, idonea a garantire che i dipendenti seguano le disposizioni di sicurezza e utilizzino gli strumenti di protezione"* (Cass. Civ. n. 3282/2020).

Il principio di diritto stabilito dalla Suprema Corte (in un caso di infortunio del lavoratore per il mancato uso dei DPI), potrà trovare applicazione anche nei casi da infortunio da Covid-19.

### **Responsabilità penale del datore di lavoro**

Sotto il profilo penale, ove si accerti che l'infezione-malattia da covid-19 del lavoratore sia stata causata dalla mancata osservanza delle misure anti-infortunistiche, il datore di lavoro può essere chiamato a rispondere del reato di lesioni personali (art. 590 c.p.), la cui procedibilità è a querela della persona offesa in caso di lesioni di lieve entità (malattia guaribile in 40 giorni), d'ufficio in caso di lesioni gravi o gravissime.

Laddove, poi, al contagio consegua l'evento morte, il datore di lavoro sarà chiamato a rispondere di omicidio colposo (art. 589 c.p.).

Rilevanti, in tale contesto, sono le disposizioni normative espressamente dettate in materia di sicurezza dei lavoratori dal T.U. del 2008 (d.lgs n. 81/2008), che impongono al datore di lavoro, quale principale soggetto responsabile della sicurezza, di attuare specifici obblighi, non delegabili, tra i quali: valutazione dei rischi ed elaborazione del relativo documento ufficiale (DVR); designazione del responsabile per la sicurezza e prevenzione (RSPP); nomina del medico competente per la sorveglianza sanitaria in azienda; adozione di ogni misura idonea a prevenire l'insorgenza di rischi per la salute dei lavoratori.

Tra le principali conseguenze penali previste dal T.U. sicurezza possono essere segnalate le seguenti:

- omessa valutazione dei rischi: arresto 3-6 mesi, ammenda da € 2.792,00 a € 7.147,00;
- omessa informazione ai lavoratori: arresto 2-4 mesi, ammenda da € 837,00 a € 4.467,00;
- omessa fornitura dei DPI: arresto 2-4 mesi, ammenda da € 1.675,00 a € 6.700,00;

- omessa richiesta ai lavoratori dell'osservanza delle norme e disposizioni aziendali in materia di sicurezza, igiene ed uso dei mezzi di protezione: arresto 2-4 mesi, ammenda da € 1.340,00 a € 5.807,00.

### **Responsabilità della società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001**

A rispondere dell'eventuale contagio da Covid-19 potrebbe essere chiamata anche la stessa società / ente ai sensi della normativa 231.

L'imprenditore che omette di adottare i protocolli volti ad impedire la diffusione del virus Covid-19 nella propria azienda, oltre a quanto appena detto dal punto di vista della responsabilità penale, espone altresì la stessa società sotto il profilo della responsabilità amministrativa e, quindi, al rischio di subire le sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal d.lgs 231/2001.

Ma quando una società può essere ritenuta responsabile ai sensi del d.lgs 231/2001?

È necessario che sussistano in concreto le seguenti condizioni:

- commissione del reato da parte di un soggetto organicisticamente legato alla società;
- commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- mancata adozione di un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo idoneo alla prevenzione dei reati della stessa specie di quelli commessi.

È interessante ricordare, con riferimento ai reati colposi, quali sono quelli configurabili in relazione alla diffusione del coronavirus (per l'appunto, lesioni e omicidio colposi), come il concetto di interesse o vantaggio vadano riferiti non all'esito della condotta (malattia o morte del lavoratore contagiato) ma alla condotta stessa, in quanto è evidente che la società non possa trarre alcun vantaggio o possa avere alcun interesse connesso alla morte o all'infortunio di un proprio lavoratore. Diversamente, è più che plausibile che dalla condotta anti-giuridica del datore di lavoro, consistente nell'omissione di misure atte a prevenire gli infortuni sul lavoro, la società possa trarre vantaggio, consistente in un evidente risparmio di costi in bilancio, oltre che nell'aumento dell'attività produttiva, non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa anti-infortunistica.

Venendo all'ipotesi di contagio da coronavirus verificatosi sul luogo di lavoro, l'interesse o il vantaggio per la società potrebbe essere ravvisato sia nel risparmio di spesa, conseguente al mancato acquisto dei dispositivi di protezione individuali (come il gel igienizzante, le mascherine, i guanti) piuttosto che alla mancata igienizzazione dei locali e delle attrezzature di lavoro, sia nella mancata riduzione dell'attività produttiva, che avrebbe dovuto verificarsi ove fossero state rispettate le misure prescritte dalla legge volte al contenimento della diffusione del virus. Si pensi, a titolo

esemplificativo, all'obbligo di distanziamento, oppure al divieto di assembramenti.

Infine, in tutte quelle ipotesi in cui lo specifico rischio da contagio da Covid-19 non fosse stato preventivamente mappato, si imporrà un aggiornamento del Modello 231, al fine di porre la società/ente nella condizione di dotarsi di specifiche procedure la dove l'emergenza dovesse ripresentarsi.

Per ulteriori informazioni e approfondimenti: [news@slsavvocati.com](mailto:news@slsavvocati.com)

*La presente newsletter è destinata a fornire solo informazioni di carattere generale. Non costituisce una consulenza legale e/o fiscale, né pretende di essere esaustiva, pertanto, non può essere invocata come tale.*