



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Covid-19. Obblighi e sanzioni per il datore di lavoro e l'azienda

(aggiornato al d.l. 25 marzo 2020, n. 19)

di Alexander Bell e Alfio Valsecchi

Con i provvedimenti susseguiti dal 23 febbraio a oggi per far fronte all'emergenza Covid-19, il Governo ha introdotto specifiche misure volte al contenimento del contagio anche negli ambienti lavorativi, da ultimo prevedendo – come noto – anche la generale sospensione delle attività produttive industriali e commerciali diverse da quelle ritenute essenziali.

Per le attività non oggetto della sospensione, Governo e parti sociali hanno stilato un decalogo di misure che devono essere obbligatoriamente adottate al fine di ridurre il rischio di contagio fra i lavoratori, prevedendo che l'attività lavorativa sia ridotta o finanche sospesa per consentire la messa in sicurezza degli ambienti lavorativi.

Con la presente nota, intendiamo richiamare l'attenzione sulle **conseguenze sanzionatorie per i datori di lavoro in caso di mancata attuazione di tali misure.**

1. Le misure a tutela dei lavoratori da applicarsi nelle aziende autorizzate a proseguire la propria attività

Per contrastare il diffondersi del contagio da Coronavirus (COVID-19), il Governo ha emanato una serie di provvedimenti che hanno determinato, tra le altre cose, la sospensione di una fetta consistente delle attività produttive e commerciali nazionali – in questo senso, da ultimo, il DPCM del 22 marzo u.s. – e, per quelle attività autorizzate a proseguire perché considerate essenziali, l'identificazione di misure precauzionali finalizzate a contenere il rischio di contagio all'interno degli ambienti di lavoro.

Oggi, quindi, è a questa seconda categoria di aziende che devono intendersi rivolte le **raccomandazioni generali per il contenimento del contagio e per la protezione della salute dei lavoratori** contenute all'art. 1, n. 9, del DPCM 11 marzo 2020, in base alle quali le imprese sono chiamate a:

- adottare, laddove possibile, modalità di lavoro agile (c.d. smart working);

- incentivare la fruizione di ferie e congedi retribuiti nonché il ricorso agli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- sospendere le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;
- adottare protocolli di sicurezza anti-contagio e, in particolare, laddove l'attività non consenta il rispetto della distanza interpersonale di un metro, identificata come principale misura di contenimento, dotare i dipendenti di strumenti di protezione individuale;
- effettuare operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro;
- limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti produttivi e contingentare l'accesso ai luoghi comuni.

Tali raccomandazioni sono state successivamente integrate e specificate dalle parti sociali con il **Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del Covid – 19**, siglato lo scorso 14 marzo, che fornisce **indicazioni operative per l'implementazione delle necessarie misure precauzionali a tutela della salute dei lavoratori**, espressamente estese anche alle aziende appaltatrici che possono organizzare sedi e cantieri all'interno dei siti e delle aree produttive, con riferimento a:

- contenuto e modalità delle informazioni da fornire ai dipendenti, quale l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in caso di febbre o altri sintomi influenzali e di informare il proprio medico, ovvero il datore di lavoro qualora i sintomi si manifestino durante l'espletamento della prestazione lavorativa;
- modalità di accesso in azienda dei dipendenti, che prevedono anche il divieto di ingresso per chi, nei quattordici giorni precedenti, sia venuto in contatto con soggetti risultati positivi al Covid-19;
- modalità di accesso in azienda dei fornitori esterni, volte a eliminare o ridurre al massimo le occasioni di contatto con i dipendenti (per esempio, realizzando servizi igienici dedicati);
- pulizia (giornaliera) e sanificazione (periodica) degli ambienti di lavoro, salva la necessità, in caso di presenza di una persona contagiata all'interno dei locali aziendali, di effettuare pulizia e sanificazione secondo le disposizioni della circolare n. 5443, del 22 marzo 2020, del Ministero della Salute, e di provvedere alla ventilazione dei locali; a ciò si aggiunge l'indicazione di garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch e mouse con adeguati detergenti;
- precauzioni igieniche personali, tra cui la messa a disposizione di idonei mezzi detergenti per le mani;
- dispositivi di protezione individuale (mascherine e altri dispositivi quali guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc.), il cui utilizzo è previsto come obbligatorio qualora l'attività lavorativa non possa essere svolta mantenendo la distanza interpersonale di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative;
- gestione spazi comuni, rispetto ai quali deve essere garantita ventilazione, pulizia giornaliera e sanificazione periodica, e il cui accesso deve essere regolamentato in modo da ridurre i tempi di sosta e garantire il mantenimento della distanza di un metro tra le persone;
- organizzazione aziendale, sia nel senso della riduzione del personale presente in azienda, attraverso il ricorso allo smart working e alla fruizione di istituti contrattuali finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione, sia nel senso della definizione di piani di turnazione che consentano di diminuire al massimo il contatto tra persone diverse; è inoltre prevista la sospensione e l'annullamento delle trasferte e dei viaggi di lavoro;
- gestione dell'entrata e dell'uscita dei dipendenti, con previsione di orari scaglionati e percorsi distinti che consentano di evitare il più possibile i contatti nelle aree comuni;

- spostamenti interni (da limitare al minimo indispensabile), riunioni (non consentite quelle in presenza, salvo assoluta necessità e comunque nel rispetto degli obblighi di distanziamento interpersonale e adeguata pulizia e areazione dei locali), eventi interni e formazione (da svolgersi a distanza o in alternativa da rinviare, senza che ciò comporti l'impossibilità di continuare a svolgere lo specifico ruolo e/o funzione);
- gestione di una persona sintomatica in azienda, sotto due distinti profili: obbligo di mettere in isolamento la persona sintomatica e gli altri presenti nei locali e informare le autorità sanitarie competenti, anche contattando i numeri di emergenza per il Covid-19; obbligo di collaborare con le autorità sanitarie competenti al fine di identificare i contatti stretti della persona che sia risultata positiva al tampone Covid-19;
- sorveglianza sanitaria, che non va interrotta, ma proseguita rispettando le misure igieniche contenute nel c.d. catalogo del Ministero della Salute, con obbligo per il medico competente di segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti;
- aggiornamento del protocollo di regolamentazione, mediante costituzione in azienda di un "comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione", al quale devono partecipare le rappresentanze sindacali aziendali e il RLS.

Con il DPCM del 22 marzo, il Governo ha poi previsto che "le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del protocollo" (art. 1, co. 3), in tal modo **rendendo cogente per tutte le aziende che sono autorizzate a proseguire le attività l'adozione delle succitate misure.**

2. Conseguenze sanzionatorie per il datore di lavoro in caso di inosservanza delle misure di contenimento del virus

Originariamente il Governo, con il d.l. n. 6, del 23 febbraio, aveva introdotto una specifica figura di reato contravvenzionale per sanzionare la violazione delle misure di contenimento del contagio progressivamente introdotte con i diversi DPCM poi emanati nelle settimane successive, misure tra le quali sono ricomprese anche quelle finalizzate a impedire la diffusione del contagio negli ambienti di lavoro, che era punita con le sanzioni previste dall'art. 650 c.p. (arresto fino a tre mesi o ammenda fino a 206 euro).

Con il d.l. n. 19, pubblicato in data 25 marzo, il Governo ha **sostituito la contravvenzione di cui sopra con la sanzione amministrativa da 400 a 3000 euro**, alla quale ha affiancato **la sanzione accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni**, da applicarsi anche nei casi di mancato rispetto dei provvedimenti di limitazione o sospensione dell'attività di impresa o, per le attività autorizzate a proseguire, di mancata attuazione di misure di sicurezza anti-contagio, quali il mantenimento della distanza interpersonale o, ove ciò non sia possibile, l'adozione di adeguati strumenti di protezione individuale¹.

¹ Ai sensi dell'art. 4, co. 8, del d.l. n. 19/20, le nuove sanzioni amministrative pecuniarie si applicano, in luogo di quelle penali, anche alle violazioni commesse prima del 26 marzo (data di entrata in vigore del decreto), ma nella misura minima, ridotta della metà.

Alla luce del provvedimento da ultimo pubblicato, dunque, la violazione delle misure di contenimento, seppur non costituisca più un illecito penale, comporta l'applicazione di sanzioni che, a dispetto della natura amministrativa, appaiono ben più incisive delle precedenti, soprattutto con riguardo alla possibilità per l'azienda di vedersi sospesa l'attività fino a 30 giorni.

A riguardo, è tuttavia importante rilevare che il legislatore, nell'introdurre le nuove sanzioni amministrative, ha involontariamente creato **un grave vuoto di tutela**, laddove, dopo aver espressamente fatto salvi – con l'art. 2, co. 3 – “gli effetti prodotti e gli atti adottati sulla base dei decreti e delle ordinanze emanati ai sensi del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6”, ha poi previsto – all'art. 4, co. 1 – che le nuove sanzioni si applicano al mancato rispetto delle misure di contenimento “individuate e applicate con i provvedimenti adottati ai sensi dell'articolo 2, comma 1, ovvero dell'articolo 3” del nuovo d.l. n. 19, e **non anche alle misure di contenimento che sono già state individuate e sono tuttora applicate con i provvedimenti emanati ai sensi del precedente d.l. n. 6 del 23 febbraio**.

In altre parole, il paradossale e certamente involontario risultato della formulazione letterale dell'art. 4, co. 1, del d.l. 19/20 è di **escludere ogni conseguenza sanzionatoria per chi, da oggi, violerà le disposizioni per il contenimento del virus previste dai DPCM pubblicati nelle scorse settimane** e che resteranno in vigore per lo meno fino al prossimo 3 aprile, mentre le nuove sanzioni potranno trovare applicazione solo laddove il Governo adottasse nuovi DPCM in sostituzione di quelli attualmente vigenti².

Sul punto, è comunque possibile che, in assenza di un intervento correttivo da parte del Parlamento in sede di conversione del d.l., o di interpretazioni ortopediche che vadano oltre la lettera della norma per garantirne sin d'ora l'efficacia, l'Autorità giudiziaria possa ritenere applicabili alle violazioni delle misure per il contenimento del virus a tutela dei lavoratori le **fattispecie contravvenzionali contenute nel d.lgs. 81/08** (TU sicurezza sul lavoro), quale quella che sanziona il datore di lavoro che non fornisce ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale (art. 51, co. 5, lett. d).

3. Conseguenze penali per il datore di lavoro e l'azienda in caso di diffusione del virus tra i dipendenti

Qualora si verificassero casi di contagio all'interno di un'azienda, il datore di lavoro e, più in generale, tutti i soggetti titolari di poteri e doveri in materia di tutela della salute dei lavoratori potrebbero essere chiamati a rispondere del delitto di **lesioni colpose**, o addirittura di **omicidio colposo** in caso di decesso dei contagiati.

Fattispecie, queste, che possono fondare anche la **responsabilità dell'azienda** stessa ai sensi del dell'art. 25 septies, **d.lgs. 231/01**.

In tal caso, lasciando per ora da parte ogni considerazione circa le (rilevanti) difficoltà per la pubblica accusa di dimostrare che il contagio è avvenuto proprio in azienda e non altrove, la **circostanza che l'azienda non abbia tempestivamente adottato e attuato in maniera efficace tutte le misure precauzionali di cui al protocollo del 14 marzo** sarebbe un elemento significativo ai fini dell'accertamento della responsabilità per colpa del datore di lavoro.

² Per completezza, sebbene non direttamente interessante la responsabilità del datore di lavoro, segnaliamo la nuova fattispecie penale introdotta dall'art. 4, co. 6, d.l. 19/20, per punire il fatto di chi, sottoposto alla misura della quarantena perché risultato positivo al virus, viola il divieto assoluto di allontanarsi dalla propria abitazione o dimora.

Altrettanto significativo sarebbe poi anche l'eventuale rifiuto del datore di lavoro di costituire **il Comitato di controllo previsto dall'art. 13 del protocollo e consentire allo stesso di condurre le verifiche sulla corretta adozione delle misure di contenimento del virus nei locali aziendali.**

Quanto, invece, alla necessità di aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) col riferimento al rischio biologico da esposizione al Covid-19, si segnala che la Regione Veneto³ e l'Ispettorato nazionale del Lavoro⁴ hanno escluso l'esistenza di un obbligo in tal senso per il datore di lavoro (salvi i casi i datori di lavoro in campo sanitario o socio-sanitario), precisando tuttavia che la predisposizione di un piano di intervento o di una procedura, ovvero di un'apposita appendice al DVR risultano utili ai fini di assicurare la tracciabilità delle misure adottate dall'azienda per ridurre i rischi di contagio da Covid-19.

Resta, invece, sullo sfondo, per quanto di tanto in tanto evocato dai media nelle ultime settimane, la possibilità che la diffusione del contagio a seguito di comportamenti negligenti possa condurre alla contestazione nei confronti del datore di lavoro del reato di **epidemia colposa**. Recentemente, infatti, la **Corte di Cassazione**, con la sentenza n. 9133/17, ha **escluso che tale fattispecie penale possa essere commessa con comportamenti omissivi quali quelli che potrebbero in ipotesi essere contestati al datore di lavoro o agli altri soggetti responsabili della salute dei lavoratori.**

³ "Indicazioni operative per la tutela della salute negli ambienti di lavoro non sanitari" (versione 08 del 23.3.2020).

⁴ Comunicazione del Direttore dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, avente a oggetto "Adempimenti datoriali – valutazione rischio emergenza coronavirus", del 13.3.2020.