

I REATI DEL DATORE DI LAVORO PER VIOLAZIONE DEL D.LGS. 81_08

Premessa

L'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19 (c.d. "coronavirus") ha costretto il Governo italiano ad adottare una serie di misure – di carattere sempre più stringente – volte a limitare il rischio di contagio.

Anche gli ambienti di lavoro, stante l'evidente possibilità di trasmissione del virus tra i lavoratori, sono stati oggetto di interesse, tanto a livello governativo quanto di concertazione tra organizzazioni di categoria e sindacati, nell'obiettivo di contemperare tale rischio con l'insopprimibile necessità di continuare a svolgere determinate attività, ritenute 'indispensabili' per il soddisfacimento di esigenze basilari (alimentazione, sanità, distribuzione).

Per tale motivo, laddove non sia possibile lo svolgimento del lavoro agile, in regime di c.d. "smart working", la prosecuzione di qualsiasi attività in loco è subordinata – secondo quanto previsto da un protocollo siglato il 14 marzo 2020 – all'adozione di specifici "protocolli di sicurezza anti-contagio" e, nel caso in cui non possa rispettarsi la distanza interpersonale di un metro (considerata misura 'principale' di contenimento), all'uso di "strumenti di protezione individuale".

L'obiettivo di tali prescrizioni è ridurre al minimo il rischio di contrarre il virus sul posto di lavoro.

Nel caso in cui ciò accada, è bene sapere a quali conseguenze vada incontro il datore di lavoro e come possa evitarle, tenuto conto che il D.L. 17 marzo 2020, n. 18 individua e definisce il contagio sul posto di lavoro da Covid-19 come "infortunio".

La posizione di garanzia del datore di lavoro

Com'è noto, il datore di lavoro è titolare di un generale obbligo di protezione – cristallizzato nell'**art. 2087 c.c.** – volto a tutelare la salute psicofisica del lavoratore.



Il **D.Lgs. n. 81/2008** – recante il “Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro” – ne costituisce concreta esplicitazione prevedendo, nello specifico, una serie di prescrizioni da adempiere – previa valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, oltre all’aggiornamento del relativo DVR – al fine di prevenire ed evitare che si verifichino infortuni ovvero che il lavoratore possa ammalarsi nello svolgimento delle mansioni cui è tenuto.

In via esemplificativa ed estremamente sintetica, può dirsi che – giusta il disposto di cui all’art. 18 del menzionato T.U. – sul datore di lavoro grava l’obbligo di:

- **fornire** ai lavoratori i necessari e idonei **dispositivi di protezione individuale** (come, ad esempio, guanti, tute e mascherine);
- **richiedere l’osservanza** da parte di ciascun dipendente **delle prescrizioni** dettate in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro (si pensi alla distanza di almeno un metro), nonché **l’uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale** messi a loro disposizione (per esempio, disinfettanti);
- **adottare misure per il controllo** delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- **informare i lavoratori** dei rischi e delle disposizioni prese in materia di protezione;
- **astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività** in una situazione di lavoro in cui persiste un rischio grave e immediato.

Nel caso in cui non vengano adottati tali accorgimenti, si profilerebbero a carico del datore di lavoro gli estremi della c.d. colpa specifica, tenuto conto che le prescrizioni dettate dal menzionato T.U. hanno lo scopo di ‘schermare’ un rischio ben determinato.

I reati da Covid-19

In caso di contagio di uno o più dipendenti, qualsiasi omissione rispetto alle misure dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 rileva sotto un duplice profilo:

- da un lato, quale autonoma ipotesi di reato – a carattere contravvenzionale – prevista dal menzionato T.U.;

- dall’altro, quale comportamento rilevante – sotto il profilo causale e colposo – in merito all’evento (malattia o morte del lavoratore) previsto in altre e più gravi fattispecie delittuose.



Sotto questo secondo profilo, a seconda del numero di lavoratori coinvolti e delle concrete modalità di diffusione del virus all'interno della struttura lavorativa, i fatti possono essere sussunti nell'alveo applicativo di tre distinte figure criminose: lesioni e omicidio colposo, da un lato, ed epidemia colposa, dall'altro.

a) Lesioni e omicidio colposi

Nel caso di coinvolgimento di uno o più lavoratori determinati, a seconda delle conseguenze prodotte dall'infezione da Covid-19 su ciascun individuo, il datore di lavoro potrà essere chiamato a rispondere dei reati di lesioni e omicidio colposi, aggravati dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, ai sensi e per gli effetti degli artt. 589, comma 2, e 590, comma 3, c.p.

In tal caso, si dovrebbe dimostrare "al di là di ogni ragionevole dubbio" che si tratti di un "infortunio sul lavoro e, quindi:

- da un lato, che il contagio sia avvenuto **in azienda**;
- dall'altro, che lo stesso sia stato **causato** da una determinata omissione ascrivibile a responsabilità del datore di lavoro.

Sotto questo profilo, la singola omissione contestata al datore di lavoro potrà avere una valenza indiziaria, anche pesantissima, ma non costituisce di per sé una vera e propria 'prova' della sussistenza di un legame eziologico - tutto da dimostrare - tra la stessa e l'evento occorso al lavoratore.

Ovviamente, il 'peso indiziario' della singola omissione varierà a seconda della relativa consistenza, posto che, ad esempio, l'omesso aggiornamento del DVR ha un'incidenza diversa rispetto alla mancata fornitura dei DPI.

Così come un conto sarà dimostrare il nesso eziologico tra omissione e primo contagio, altro conto sarà provarlo - molto più agevolmente - con riguardo a quelli successivi.

b) Epidemia colposa

Laddove il contagio si propaghi in maniera tale da creare il serio rischio di propagazione nell'ambiente di lavoro ai danni di un numero indeterminato di persone, si potrebbe in astratto contestare la violazione degli artt. 438 e 452 c.p. che puniscono il reato di epidemia colposa.

Al riguardo, sebbene la norma sembri incriminare condotte di vero e proprio 'spargimento' di germi patogeni in maniera repentina ed incontrollata, la giurisprudenza ritiene che possa parlarsi di epidemia



anche quando la diffusione sia attuata dal singolo individuo infetto per il tramite di sé stesso (il c.d. “untore”).

Cionondimeno, si registrano molti dubbi con riguardo alla possibilità contestare tale ipotesi di reato nel caso di diffusione del virus all’interno del posto di lavoro.

In particolare, la nozione di **“cluster epidemico”** – vale a dire, un’aggregazione di casi di infezione in un unico contesto spazio-temporale – non necessariamente integra un’epidemia penalmente rilevante in quanto, ai fini dell’art. 438 c.p., è necessario un numero elevato di contagi con una diffusione tale da trascendere i confini del luogo di lavoro.

Tuttavia, l’enorme diffusività del Covid-19 potrebbe comportare prevedibili ricadute in ordine alla possibilità di conferire rilevanza penale alle condotte diffuse, posto che l’insieme dei soggetti contagiati ben potrebbe estendersi oltre i limitati spazi aziendali (si pensi al rischio che corrono i familiari conviventi del lavoratore).

Ad ogni modo, laddove si ammetta un’ipotetica responsabilità del datore di lavoro per non aver impedito il diffondersi di un fenomeno epidemico in ambiente lavorativo, restano fermi i problemi di ordine probatorio già evidenziati con riguardo ai reati di lesioni ed omicidio colposi.

Cosa deve fare il datore di lavoro

Compito del datore di lavoro è cercare – nei limiti in cui gli è possibile – di prevenire ed evitare il rischio di contagio da Coronavirus sul posto di lavoro attraverso una scrupolosa osservanza della normativa di settore e la concreta adozione di misure precauzionali.

A mero titolo esemplificativo, sarà opportuno:

- consultare il medico competente;
- aggiornare il DVR;
- fornire i dispositivi di protezione individuale a ciascun lavoratore;
- procedere alla sanificazione periodica, nonché alla pulizia quotidiana degli ambienti di lavoro;
- dotare questi ultimi di tutti gli strumenti necessari per garantire l’igiene collettiva;



- informare i lavoratori dei rischi da contagio e formarli affinché possano lavorare in condizioni di sicurezza, prevedendo altresì l'ipotesi di aggiornarli – con comunicazioni ufficiali – in ordine alle (continue) evoluzioni della normativa di settore;
- adottare qualsiasi provvedimento utile nel caso in cui si scopra un primo caso di positività al virus in azienda, eventualmente predisponendo in anticipo uno specifico piano di emergenza.
- L'adozione di prescrizioni di questo tipo potrà valere ad escludere non solo la responsabilità del datore di lavoro, ma anche della società che potrebbe essere chiamata a rispondere ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Testo paragrafo.

