

EMERGENZA CORONAVIRUS: IMPATTI SULLA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI EX D.LGS. 231/2001

PARTE 1

DE BERTI JACCHIA FRANCHINI FORLANI
STUDIO LEGALE

Come noto, il Decreto Legislativo 231/2001 (“**D.Lgs. 231/2001**”) ha introdotto nell’Ordinamento la responsabilità amministrativa per le persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Tale normativa prevede, dunque, specifiche forme di responsabilità per aziende (alcune delle quali particolarmente invasive, come l’obbligo di sospensione dell’attività) a fronte di reati posti in essere da soggetti apicali (amministratori, dirigenti) o da chi è sottoposto all’altrui direzione (dipendenti), a vantaggio dell’ente.

Il D.Lgs. 231/01 prevede, d’altra parte, forme di esenzione dalla responsabilità dell’ente nel caso in cui la società stessa: (i) abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati; (ii) abbia nominato un Organismo di Vigilanza indipendente che operi vigilando sull’implementazione del modello organizzativo stesso.

Si erano già indagate le ripercussioni di tale normativa sulla materia nel precedente contributo intitolato “*Emergenza Coronavirus: possibili impatti sulla responsabilità degli enti ex D.lgs. 231/2001*” (pubblicato nella sezione “Coronavirus” del sito www.dejalex.com).

A quasi due mesi dallo scoppio della pandemia e dopo l’emanazione del Decreto Governativo¹ che ha disposto la riapertura di molte aziende a partire dal 4 maggio 2020, è ora opportuno tornare sul tema per rinvenire conferma che, alla luce dei nuovi sviluppi, il contagio da Coronavirus potrebbe effettivamente avere qualche rilievo in tema di responsabilità “231/2001” per le società.

1. Inquadramento della materia - Perché l’attuale emergenza sanitaria potrebbe avere un impatto sul sistema “231”

Occorre, in primo luogo, menzionare che il D.Lgs. 231/2001 prevede all’articolo 25-septies come reati presupposto per l’applicazione alla società di una responsabilità amministrativa

¹ Si veda D.P.C.M. di data 26 aprile 2020 denominato “*ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull’intero territorio nazionale*”.

l'omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

In termini pratici, dunque, la società può incorrere in responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 se ricorrono le seguenti circostanze:

- vi è un infortunio sul lavoro (che determina la morte del dipendente o sue lesioni gravi o gravissime con prognosi superiore ai quaranta giorni²);
- l'infortunio stesso è avvenuto a causa della violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. A questo proposito, ricordiamo che il reato in oggetto è un reato colposo, che prescinde pertanto dall'elemento psicologico del dolo;
- l'ente ha tratto un vantaggio dalla situazione che si concreta nel risparmio di spesa conseguente alla mancata predisposizione di misure di sicurezza preventive che avrebbero evitato l'incidente sul lavoro.

Il quesito chiave "in ambito 231" che si è posto successivamente all'emersione della crisi sanitaria è se il contagio da COVID-19 in azienda possa essere considerato un infortunio sul lavoro. Ci si è domandati dunque se sia potenzialmente ascrivibile una forma di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 per il datore di lavoro se si concretano i seguenti elementi:

- un dipendente contragga una patologia da "virus" COVID-19 in una forma particolarmente grave (che lo porti alla morte o a forme patologiche assimilabili alle lesioni gravi o gravissime con una prognosi superiore ai 40 giorni);
- il contagio sia avvenuto in conseguenza diretta ed accertata della violazione di specifiche norme sulla tutela della salute e sicurezza ed, in particolare, quelle che impongono l'adozione di "particolari cautele" per il contrasto al Coronavirus;
- l'ente abbia comunque tratto un vantaggio dalla commissione del reato che potrebbe ravvisarsi nel "guadagno" economico realizzato dalla società a fronte di non aver adottato tutte le misure necessarie per evitare il contagio.

Di seguito proveremo a fornire delle possibili indicazioni su questo punto.

2. Il contagio da COVID-19 e la sua possibile equiparazione ad un infortunio sul lavoro

Il punto fondamentale per l'analisi consta nell'intendere se sia possibile equiparare il contagio da COVID-19 ad un infortunio sul lavoro.

A riguardo, per trarre qualche spunto, è probabilmente opportuno fare riferimento ai decreti emergenziali emanati dal Governo.

Sul punto, si nota che può avere rilievo il D.L. datato 17 marzo 2020 n. 18, convertito in legge in data 24 aprile 2020³. Tale normativa dispone all'articolo 42 che "... *Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato ...*"⁴.

² Corte di Cassazione, IV sezione penale, sentenza 25 febbraio 2015 n. 8531.

³ Si veda "Responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/01 nel caso di dipendente contagiato da COVID-19" in Rivista231.it, a cura di Maria Grazia Pellerino e Ilaria Tolio.

⁴ Si veda testo del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, coordinato con la legge di conversione 24 aprile 2020, n. 27, recante: "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie,

Il “virus” COVID-19 contratto in azienda sembra dunque essere trattato alla medesima stregua di un infortunio sul lavoro.

L’INAIL era intervenuta su tale previsione legislativa in un primo momento, nel marzo 2020, a seguito di “... *richiesta chiarimenti malattia-infortunio da COVID-19 ... contratta dagli operatori sanitari ...*”. Aveva dunque reso chiaro, in tale sede, che il contagio da COVID-19 può effettivamente essere considerato, ai fini assicurativi, come un infortunio sul lavoro per il personale sanitario⁵.

Restava dunque da valutare se ciò potesse essere esteso anche ad altre figure professionali che operassero in contesti non sanitari.

A tale quesito è stata data risposta affermativa con nuova circolare di data 3 aprile 2020.

L’INAIL in tale documento ha esposto infatti che “... *l’Inail tutela ... affezioni morbose, inquadrando, per l’aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro ... In tale ambito delle affezioni morbose, inquadrando come infortuni sul lavoro, sono ricondotti anche i casi di infezione da nuovo coronavirus **occorsi a qualsiasi soggetto assicurato dall’Istituto** ...*”⁶, operando i seguenti “distinguo”:

- per gli operatori sanitari nonché per tutte le attività lavorative che comportano un costante contatto con il pubblico/utenza⁷ (e.g. lavoratori che operano in *front-office*, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all’interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, etc ...) è stato disposto che ove il contagio “... *non possa essere provato dal lavoratore, si può comunque presumere che lo stesso si sia verificato in considerazioni delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro indizio che in tal senso deponga ...*”⁸.
- per quanto riguarda gli altri assicurati (si pensi ad esempio ai dipendenti di aziende industriali aventi qualifica impiegatizia o qualifica di operaio) è stata assunta la posizione per cui “... *ove l’episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, né si può comunque presumere che il contagio si sia verificato in considerazione delle mansioni/lavorazioni e di ogni altro elemento che in tal senso deponga, l’accertamento medico-legale seguirà l’ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale ...*”⁹.

Al di là delle differenziazioni introdotte in materia di onere della prova per le varie categorie di lavoratori a seconda delle mansioni espletate, vi è un dato definitivo che se ne può trarre: l’INAIL ha chiarito infatti che va estesa a tutta la platea dei propri assicurati la possibilità di inquadrare il contagio da COVID-19 nella categoria degli infortuni sul lavoro.

È pur vero che tale disciplina tratta aspetti meramente assicurativi ma non si può escludere che possa essere sostenuta la seguente tesi:

- il legislatore è intervenuto sulla legislazione assicurativa disponendo che il contagio da COVID-19 vada trattato alla stregua di un infortunio sul lavoro per tutti i lavoratori;

lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19. Proroga dei termini per l’adozione di decreti legislativi”.

⁵ Cfr. Istruzione Operativa INAIL 17 marzo 2020, n. 3675.

⁶ Cfr. Circolare INAIL 3 aprile 2020, n. 13, p. 7.

⁷ Cfr. Circolare INAIL 3 aprile 2020, n. 13, p. 7.

⁸ Cfr. Istruzione Operativa INAIL 17 marzo 2020, n. 3675, p. 2.

⁹ Cfr. Circolare INAIL 3 aprile 2020, n. 13, p. 8.

- non vi è motivo per non estendere tale equiparazione anche ad ambiti diversi da quello assicurativo.

In sostanza, sulla base del seguente ragionamento, si potrebbe equiparare il contagio da COVID-19 ad un infortunio sul lavoro anche ai fini della normativa “231”.

3. Possibili conclusioni

La circostanza evidenziata (*i.e.* la possibile equiparazione ai fini “231” di un infortunio sul lavoro al contagio da COVID-19) non sarebbe sufficiente di per sé a far scattare una responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 per le società nel caso in cui un dipendente, nell’espletamento delle proprie mansioni lavorative, contraesse il Coronavirus (che lo porti alla morte o a forme patologiche assimilabili alle lesioni gravi o gravissime con una prognosi superiore ai 40 giorni).

Come abbiamo già evidenziato, occorrerebbe infatti altresì fornire la prova che il contagio da COVID-19 sia addebitabile al datore di lavoro per mancata applicazione di misure di prevenzione e che l’impresa ne abbia ricavato un vantaggio¹⁰. Tali dimostrazioni non sarebbero immediate.

Ciò nonostante, le considerazioni sopra svolte impongono massima prudenza. Allo stato non sembra infatti possibile escludere (almeno in potenza) la possibilità che la responsabilità delle società ex D.Lgs. “231/2001” possa essere estesa anche ai contagi da Coronavirus.

A fini cautelativi, alla luce di ciò, sarà dunque opportuno che le società già dotate di un Modello di Organizzazione agiscano con circospezione nel fronteggiare questo nuovo possibile scenario per evitare di incorrere in possibili future contestazioni per responsabilità amministrativa in caso di contagi da COVID-19 riscontrati all’interno della struttura aziendale.

A questo riguardo, proveremo ad ipotizzare possibili forme di auto-tutela che potrebbero adottare le società in un prossimo contributo sul tema che verrà pubblicato nella sezione “Coronavirus” del sito www.dejalex.com.

5 maggio 2020

Il presente articolo ha esclusivamente finalità informative e non costituisce parere legale.

This article is exclusively for information purposes, and should not be considered as legal advice.

¹⁰ Si veda “Modello 231, ODV e contagio da covid-19: il mito del 25-septies fra leggenda e realtà” in Rivista231.it, a cura di Michele Bonsegna e Serena Miceli.



Michelangelo Cicogna

PARTNER

 m.cicogna@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano



Jacopo Piemonte

ASSOCIATE

 j.piemonte@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano

MILANO

Via San Paolo, 7 · 20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1 · F. +39 02 72554.400
milan@dejalex.com

ROMA

Via Vincenzo Bellini, 24 · 00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1 · F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES

Chaussée de La Hulpe 187 · 1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670 · F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW

Ulitsa Bolshaya Ordynka 37/4 · 119017, Moscow, Russia
T. +7 495 792 54 92 · F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com