



I modelli 231 alla prova del COVID -19

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. Ne consegue che una eventuale infezione contratta da un dipendente sul luogo di lavoro viene equiparata ad un qualsiasi altro infortunio intercorso sempre sul luogo di lavoro.

In data 31.01.2020 il Consiglio dei ministri ha deliberato lo stato d'emergenza, per la durata di sei mesi al fine di consentire l'emanazione delle necessarie ordinanze di Protezione Civile. Successivamente, con il Decreto Legge n. 6 del 23.02.2020 ha definito le prime "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19."

Si sono quindi succeduti una serie di ulteriori provvedimenti, tra cui uno dei più corposi risulta essere il Decreto Legge n. 18 del 17.03.2020 (cd. "Cura Italia").

Tale Decreto all'art. 42 ha stabilito, tra l'altro, 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. Ne consegue che **una eventuale infezione contratta da un dipendente sul luogo di lavoro viene equiparata ad un qualsiasi altro infortunio intercorso sempre sul luogo di lavoro.**

Conseguentemente, poiché è obbligo del Datore di Lavoro provvedere alla valutazione di tutti i rischi (art. 17, lettera a) del D.Lgs. 81/2008 in un documento che deve contenere l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati (art. 28, comma 2 lettera b) del D.Lgs. 81/2008, il rischio riveniente da Covid-19 impone una

valutazione specifica ai sensi del medesimo D.Lgs. 81/08 e l'adozione di adeguate misure.

Le conseguenze di questa disposizione ricadono non solo sul Datore di Lavoro e/o sugli eventuali ulteriori soggetti presenti all'interno dell'organizzazione (Dirigenti, Preposti, Procuratori, ecc.) ma anche sulla società presso cui il lavoratore sta operando. Infatti, da più di dieci anni il D.lgs. 231/2001 prevede, all'art. 25 septies, pesanti sanzioni per le società se, in caso di infortuni gravi o, peggio ancora, di decessi (delitti ex articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale) che accadono nel corso delle attività lavorative, si dimostrano inadempienti in tutto o in parte sulla normativa antinfortunistica.

E' opportuno ricordare che tali eventuali **sanzioni a carico delle società non sostituiscono quelle eventualmente previste a carico delle persone fisiche**, ma si possono cumulare. E' infatti possibile che, in caso di dimostrata colpevolezza, ci possa essere la condanna sia delle persone fisiche ritenute responsabili, che della società.

Per la società le sanzioni in caso di condanna in relazione ai delitti sopra indicati sono:

- una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote, il cui valore di ognuna può oscillare da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37;



- sanzioni interdittive ex art. 9 del medesimo D.Lgs. 231/2001 per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno, ed in particolare:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La società, anche nel caso di compimento di uno dei reati sopra richiamati, non risponde se prova che, tra l'altro, ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un proprio Modello Organizzativo idoneo a prevenire modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire detti reati. Il Modello quindi, per essere considerato idoneo, deve individuare le attività che possono determinare la realizzazione dei reati, e prevedere specifici protocolli diretti a prevenire o comunque ridurre il rischio che tali reati si compiano.

E' evidente quindi che le attività che devono essere svolte per gestire al meglio l'emergenza da Covid-19 non riguardano esclusivamente il ruolo dei singoli attori coinvolti nel sistema di gestione della sicurezza aziendale, ma interessa la società nel suo complesso, a partire dai lavoratori (che sono i soggetti che corrono i maggiori rischi individuali), fino agli amministratori (che sono responsabili della corretta gestione aziendale) e ai soci (che rischiano di vedere la riduzione del proprio asset non solo nel breve in conseguenza dell'attuale situazione ma anche, in un secondo momento, per eventuali sanzioni pecuniarie o interdittive).

Chiarito quindi che l'emergenza causata dalla pandemia Covid-19 è rilevante anche ai fini del D.Lgs. 231/2001, quali sono le azioni minime da intraprendere?

Modello organizzativo ai tempi del Covid

E' opportuno chiarire sin da subito che si ritiene che **non sia necessario procedere con l'aggiornamento del Modello Organizzativo 231**, se lo stesso era già ritenuto idoneo. Infatti, un Modello idoneo a prevenire i reati in materia antinfortunistica solitamente stabilisce dei principi generali di controllo, facendo poi rimando al sistema specifico realizzato dalla società in ambito sicurezza, e quindi al Documento di Valutazione dei Rischi, al Duvri, all'eventuale sistema certificato ISO 45001, alle procedure e alle istruzioni operative redatte, ecc. Ciò al fine soprattutto di evitare inutili duplicazioni di documenti e contenuti tra Modello Organizzativo e documentazione antinfortunistica.

Proprio per questo motivo, è invece opportuno, e in alcuni molti casi necessario, **procedere con l'aggiornamento dei protocolli specifici** per la mitigazione dei rischi derivanti dal Covid-19 tramite la definizione di regole e procedure nuove e specifiche, nonché tramite l'adozione di specifici presidi (es. dispenser con disinfettante) e di nuovi DPI (guanti, mascherine, ecc.). In merito si ricorda che anche in conseguenza di quanto previsto dalla nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del 13.03.2020, appare opportuno procedere con l'integrazione del Documento di Valutazione dei Rischi ex D.lgs. 81/2008, inserendo uno specifico *addendum* contenente le misure preventive adottate.

In sintesi è quindi opportuno che la società adotti tutte le misure ritenute necessarie a ridurre il rischio da Covid-19, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, e che tali misure siano riepilogate in uno specifico "contenitore".

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza



Ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001 è però doveroso evidenziare un ulteriore elemento. L'art. 6 del Decreto stabilisce anche che il Modello Organizzativo, per essere ritenuto idoneo deve contenere, tra l'altro, "obblighi di informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Poiché l'OdV è l'organo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, in considerazione dell'eccezionalità dell'attuale emergenza, appare **opportuno istituire uno specifico flusso informativo da parte della società nei confronti dell'OdV**, ulteriore rispetto a quanto già previsto nel corso della gestione "ordinaria" delle attività ex D.Lgs. 231/2001. Tale flusso dovrebbe avere, come primo elemento, l'indicazione di tutte le valutazioni svolte e le azioni intraprese per la mitigazione del rischio da contagio. Successivamente, dovrebbe contenere un'informativa sugli eventuali aggiornamenti di tali azioni e sulle nuove azioni intraprese, nonché indicazioni sulla loro effettiva attuazione e sulla efficacia, ecc.

In sintesi, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, si ritiene opportuno che l'Organismo di Vigilanza sia informato in modo specifico su tutto quanto realizzato dalla società ai fini del contenimento del rischio da Covid-19, in modo che lo stesso OdV possa efficacemente effettuare la propria attività di vigilanza e controllo sull'applicazione del Modello Organizzativo e di idoneità dello stesso.

Sarebbe peraltro utile che questo flusso informativo fosse indirizzato direttamente dalla società, per quanto di competenza, anche ai membri del Collegio Sindacale.

Misure di prevenzione e responsabilità

E' stato già detto che il contagio da Covid-19 è inquadrato dall'INAIL nella categoria degli infortuni sul lavoro, equiparando la **causa virulenta** a quella **violenta** che caratterizza l'evento infortunistico.

Pertanto, come chiarito dalla circolare INAIL 13 del 3 aprile 2020, la tutela assicurativa Inail, spettante nei casi di contrazione di

malattie infettive e parassitarie negli ambienti di lavoro e/o nell'esercizio delle attività lavorative, opera anche nei casi di infezione da nuovo coronavirus contratta in **occasione di lavoro**.

Ora perché l'infezione da Coronavirus (SARS-CoV-2) di un lavoratore risulti rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01, con conseguenze sanzionatorie sull'impresa, sono necessarie due condizioni:

1. che effettivamente il contagio sia avvenuto in **occasione di lavoro** (ovvero che sia un infortunio)
2. che tale evento sia **correlato a violazioni delle norme di prevenzione e protezione dei lavoratori**

Correlazione al lavoro

E' facile comprendere che, per alcune categorie di lavoratori, la correlazione dell'evento all'attività lavorativa sia "automatica".

Operatori del settore sanitario, ma anche lavoratori a contatto costante con il pubblico/utenza, sono infatti considerati a elevato rischio di contagio, per cui in caso di infezione ci sarà la **presunzione semplice dell'origine professionale**.

In altri settori invece, tale presunzione semplice non sempre può essere applicata, per cui sarà necessario procedere all'identificazione delle precise cause e modalità lavorative del contagio attraverso specifiche indagini da cui dovrà essere accertato che il contagio sia avvenuto proprio in occasione di lavoro.

Questo significa che, laddove l'episodio che ha determinato il contagio non sia noto o non possa essere provato dal lavoratore, e non si può presumere che il contagio si sia verificato in considerazione della tipologia di mansioni/lavorazioni svolte dal lavoratore, dovrà essere eseguito un accertamento medico-legale tenendo in conto elementi di carattere



epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale.

Il certificato medico dovrà riportare, in particolare per i casi in cui non opera la presunzione semplice dell'avvenuto contagio in relazione al rischio professionale specifico, le cause e circostanze, la natura del contagio e il rapporto con le cause denunciate.

La circolare INAIL sottolinea, inoltre, l'importanza di acquisire la **certificazione dell'avvenuto contagio**, in quanto **solo al ricorrere di tale elemento, assieme all'altro requisito dell'occasione di lavoro, si perfeziona la fattispecie della malattia-infortunio**.

L'assicurazione infortunistica opera anche nell'ipotesi di infortunio in "itinerare", ovvero nel caso in cui l'evento di contagio si sia verificato durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro. Il riconoscimento medico legale di tali infortuni sarà stabilito sulla base dei dati epidemiologici che determinano il livello di rischio.

Correlazione a violazioni di norme in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro

Una volta stabilito che il contagio sia effettivamente avvenuto in occasione di lavoro, ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231, sarà necessario verificare se l'evento sia stato determinato da violazioni di norme di prevenzione da parte del Datore di Lavoro, dei Dirigenti e dei preposti.

Ma cosa vuol dire concretamente questo?

Innanzitutto che l'azienda abbia adottato un proprio Protocollo di prevenzione della diffusione del virus in linea con quelli emanati a livello nazionale e regionale, ma adattato alla propria realtà lavorativa.

Le principali tipologie di interventi di prevenzione sono indicate nei diversi provvedimenti emanati dal governo e dalle regioni in cui, anche riferendosi puntualmente

ai vari settori, sono elencate le azioni ed i comportamenti da attuare per poter esercitare (o continuare ad esercitare) l'attività lavorativa.

I principi cardine dei protocolli sono sostanzialmente i seguenti:

Distanziamento

Il distanziamento è una delle misure fondamentali che deve essere perseguita e realizzata mediante molteplici interventi, quali, ad esempio:

- massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- incentivazione di ferie e i congedi retribuiti e altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva
- sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione
- turnazione
- riorganizzazione degli orari di lavoro
- riorganizzazione dei luoghi di lavoro (es. differenziando percorsi di entrata e di uscita, separando i reparti, etc.)
- distanziamento delle postazioni di lavoro
- limitazione degli spostamenti all'interno dell'azienda
- ridefinizione delle modalità di fruizione degli spazi comuni e della mensa
- divieto di riunioni in presenza
- attuazione di procedure di lavoro che riducano i contatti interpersonali

Igiene

L'igiene della persona e dei luoghi di lavoro deve essere costante ed efficace con particolare attenzione a:

- igiene delle mani con lavaggi frequenti e con uso di gel sanificanti posti in prossimità degli accessi e comunque

nei vari luoghi in cui ne sia prevista la necessità

- pulizia e sanificazione quotidiana degli ambienti di lavoro
- pulizia e sanificazione degli impianti di aerazione
- pulizia e sanificazione della mensa e degli spazi comuni
- sanificazione ad inizio e fine turno delle attrezzature utilizzate in comune
- uso di prodotti idonei (alcol, prodotti a base di cloro, etc.)

Controllo degli accessi

L'accesso ai luoghi di lavoro, deve essere ben regolamentato con divieto per **tutte le persone** che presentino sintomi influenzali o che per motivi diversi (viaggi, attività svolta, provenienza, etc.) possano essere a maggior rischio.

E' richiesto un controllo in ingresso con rilascio di una autodichiarazione di essere possesso dei requisiti d'accesso e, ove possibile, anche la misurazione della temperatura corporea.

La regolamentazione deve essere applicata a tutti (dipendenti, appaltatori, visitatori, clienti, etc.) e deve prevedere l'impegno a rispettare le regole del protocollo aziendale.

Devono essere ridotti al massimo gli accessi non indispensabili, così come la consegna di merci non indispensabili alla produzione.

Informazione

E' un aspetto centrale nella prevenzione e deve essere rivolta ai lavoratori, ma anche agli appaltatori, ai visitatori e a tutti i soggetti che possono a vario titolo accedere ai luoghi di lavoro. Solo con la piena consapevolezza dei rischi e delle necessarie regole e misure di prevenzione da attuare sarà possibile ottenere comportamenti adeguati e consoni agli standard di prevenzione attuati.

Dispositivi di protezione individuale

Su questo aspetto ci sono state molteplici diverse posizioni che si sono susseguite anche

in funzione della disponibilità nel mercato e della loro accessibilità (anche economica). Prescindendo dai settori sanitari e affini, nel DPCM del 26 aprile si ribadisce la necessità di usare le mascherine in caso di impossibilità di mantenere la distanza interpersonale di 1 metro e si dispone che *“nella declinazione delle misure del Protocollo all'interno dei luoghi di lavoro sulla base del complesso dei rischi valutati e, a partire dalla mappatura delle diverse attività dell'azienda, si adotteranno i DPI idonei”*. Attenzione quindi ad un suo esteso delle mascherine chirurgiche che, come noto, non sono veri Dispositivi di Protezione Individuale poiché non garantiscono la protezione di chi le indossa.

E' opportuno riflettere sul fatto che, come spesso avviene, i riferimenti normativi sono comunque da considerare come **misure minime** di prevenzione che le aziende devono declinare rispetto alla propria specifica realtà.

Infatti le regole in se, non garantiscono in tutti i casi la migliore protezione del lavoratore, poiché non possono tenere conto delle specificità di ogni attività lavorativa, ma anche perché spesso sono frutto di un delicato compromesso tra fattibilità, sostenibilità (anche economica) e sicurezza.

Per questo può risultare molto pericoloso applicare pedissequamente lo schema proposto senza una specifica riflessione sulla propria situazione specifica tecnologica, ambientale, sociale, etc., tenendo conto, ad esempio, dei dati epidemiologici locali e delle caratteristiche anagrafiche della propria forza lavoro.

In secondo luogo va ricordata l'importanza della efficace attuazione delle regole definite. In particolare il controllo, principio cardine dei modelli 231 è, in questa circostanza, fondamentale per garantire la piena efficacia delle misure e quindi la completa compliance alle norme.

Che valore può avere la distribuzione di mascherine se non ne verifichiamo il corretto e costante utilizzo? Come possiamo garantire la



sicurezza effettiva se non controlliamo costantemente l'applicazione delle regole?

L'aspetto del controllo, solo accennato nei vari provvedimenti che si sono succeduti è invece di fondamentale importanza se vogliamo dimostrare la nostra completa aderenza alle norme.

In conclusione crediamo sia evidente che, nell'ipotesi di un caso di contagio avvenuto in occasione di lavoro sarà necessario dimostrare con la massima puntualità che gli aspetti sostanziali della prevenzione anticovid sono stati attuati.

La semplice predisposizione di un protocollo non potrà, da sola, garantire all'azienda di essere esente da responsabilità; si dovrà essere pronti a **dimostrare la bontà delle**

motivazioni alla base delle proprie scelte, tecniche, organizzative e procedurali, a partire dalla definizione delle lavorazioni indispensabili, fino alla regolamentazione degli orari di lavoro.

In questo caso il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel processo informativo e di verifica e la dimostrazione che l'azienda abbia effettivamente fatto tutto quanto nelle proprie possibilità e nel rispetto delle disposizioni esterne ed interne sono i presupposti per attenuare gli effetti di un contagio su luogo di lavoro.

Di fronte ad una emergenza farsi cogliere aziendalmente impreparati e non strutturati per tracciare e dimostrare i propri comportamenti può effettivamente esporre l'impresa ad ulteriori problemi.