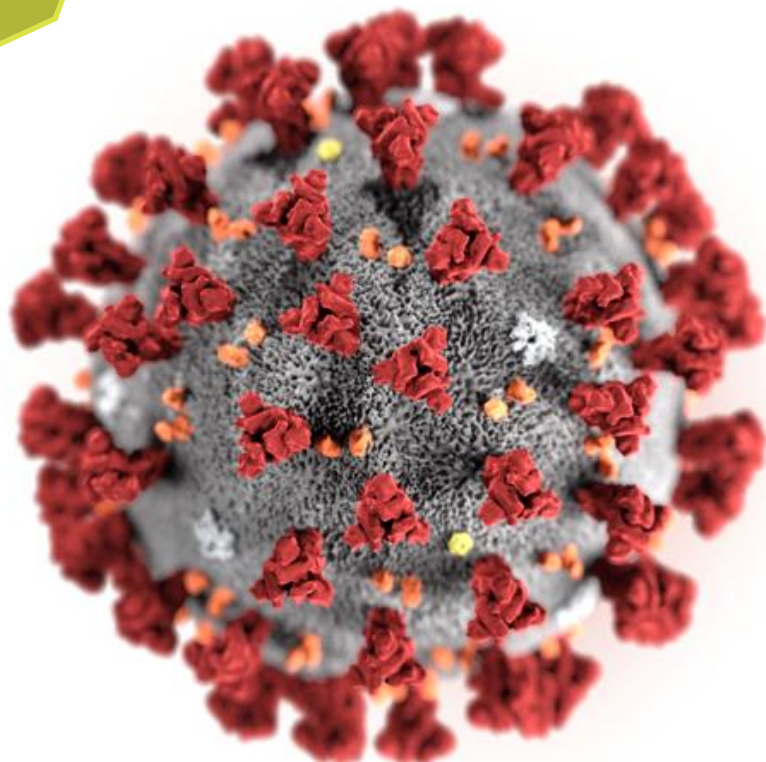




COVID-19: RISCHI LEGALI

Breve panoramica sui rischi legali causati dall'emergenza sanitaria per l'epidemia da coronavirus in Italia



ROLAND Sicher im Recht.

Che impatto il virus COVID-19 avrà sui rischi legali?

L'epidemia globale da virus COVID-19 sta impattando pesantemente su ogni aspetto della vita quotidiana della popolazione mondiale e in particolar modo su quella italiana, a partire dalle limitazioni imposte alla libera circolazione per prevenire il diffondersi del contagio allo stop forzato di molte attività economiche.

Seppur questi siano i risvolti negativi più evidenti e di primo impatto sulla vita di ognuno, non saranno gli unici: le **nuove e continue disposizioni** emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri da un lato perseguono l'utile finalità di prevenzione del diffondersi dell'epidemia, ma dall'altro **aumentano** e non di poco **i già tanti rischi legali** a cui si può incorrere nella propria vita quotidiana e nell'attività lavorativa.

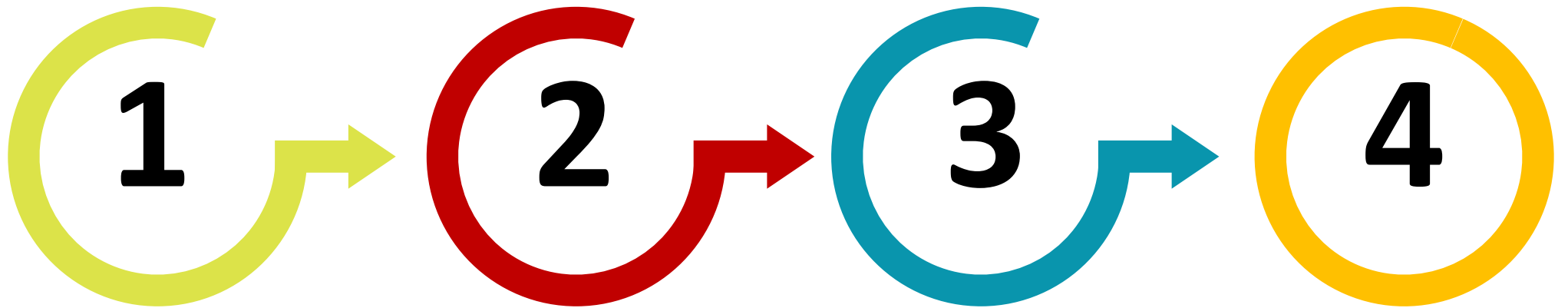
Il più evidente di questi nuovi rischi riguarda sicuramente l'ambito **giuslavorativo**: nonostante sia avvenuto il blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali per 60 giorni per disposizione governativa, questo non vuol dire che, a seguito della ripresa dell'attività lavorativa, non sarà più possibile perdere il posto di lavoro, anzi, potrebbe essere uno dei rischi più ricorrenti dovuto alle ingenti perdite economiche o alle **scelte sbagliate d'amministrazione** in tema di gestione dell'emergenza sanitaria.

Per non parlare dei rischi derivanti dalla previsione normativa che ogni contagio da coronavirus debba essere considerato come **infortunio sul luogo di lavoro**, con le conseguenze penali e patrimoniali del caso, delle **azioni di responsabilità** per non aver adempiuto all'**obbligo di tutela della salute** del lavoratore e di quelli derivanti dall'applicazione alla situazione di emergenza sanitaria in corso del **D. Lgs. 81/2008** e del **D. Lgs. 231/2001**.

Di seguito andremo ad analizzare questi nuovi rischi, per avere una visuale chiara sulle nuove disposizioni normative emanate per l'emergenza coronavirus e sulle conseguenze negative che potranno avere in ambito legale.



Rischi legali da COVID-19: un aumento non indifferente, considerando i tanti a cui siamo già esposti.



CONTROVERSIE DI LAVORO

Il Consiglio dei Ministri ha deciso di sospendere i licenziamenti per 60 giorni (non quelli di carattere soggettivo). Come influisce quindi il coronavirus sui rapporti di lavoro?

LESIONI DA COVID-19

È stato previsto che ogni contagio da coronavirus sul luogo di lavoro deve essere considerato come un infortunio: quali conseguenze possono derivare in ambito patrimoniale e penale?

TUTELA DEI LAVORATORI

Con le nuove normative che continuano a susseguirsi, come si evolve la tutela alla salute dei lavoratori e quali responsabilità ulteriori potrà comportare?

SANZIONI 231/2001

Il nuovo modello di rilevazione del rischio da Coronavirus introdotto al D.Lgs. 81/08 e di misure di prevenzione richiesto dal D.Lgs. 231/01 come potranno impattare sui rischi legali?

1

Nonostante sia avvenuto per specifica disposizione governativa con il **Decreto Cura Italia** (tradotto nel Decreto Legge 18/2020 all'art. 46) il **blocco dei licenziamenti per 60 giorni**, siano essi collettivi, ai sensi della Legge n. 223 del 1991, o individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604 del 1966, questo non vuol dire che non si possa essere licenziati in «periodo coronavirus».

Dunque, se ad esempio un datore di lavoro volesse aprire una procedura per cessazione di attività, non potrà farlo ora, ma dovrà **attendere lo spirare dei sessanta giorni** richiamati dalla norma. Il provvedimento ha, invece, **fatto salve le procedure collettive iniziate prima**: esse possono essere portate a compimento senza alcuna difficoltà.

Per quanto riguarda il licenziamento individuale, non si può licenziare per riduzione di personale, per chiusura reparto o per motivi economici, ovvero con motivazioni legate al coronavirus. Pertanto, restano fuori dal blocco i **licenziamenti per giusta causa** che non consentono la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto. Ma non solo: anche i **licenziamenti per giustificato motivo soggettivo**, ivi compresi quelli di natura **disciplinare**, possono essere ancora effettuati.

Dopo aver visto l'impatto che il D.L. 18/2020 ha sulle casistiche generali di licenziamento, consideriamo invece i **nuovi motivi** causati dal virus COVID-19 per i quali si può andare incontro alla perdita del lavoro.

Innanzitutto, i **responsabili e i vertici** della società, **se non dimostrano di aver attuato tutte le misure necessarie per la prevenzione e la diffusione del virus** in ambiente di lavoro, possono subire, oltre ad un procedimento penale e ad uno risarcitorio, un licenziamento, come pure **il lavoratore che ha taciuto la sua situazione** di infezione o di essere stato in contatto con persone infette ai propri superiori.

Infine, seppur andremo a descrivere più dettagliatamente il tutto nella trattazione relativa alle «lesioni da COVID-19», per chiudere con i rischi legali inerenti le controversie di lavoro, un rischio di grande rilevanza appare la possibilità di essere soggetti a **richieste risarcitorie o a sanzioni penali in caso di infezione di un dipendente** in ambiente lavorativo.

Questo rischio, direttamente connesso all'alto grado di contagio del virus che aumenta le possibilità di un focolaio in azienda, risulta essere quello **più colpito** dall'emergenza in corso, con un probabile **aumento dei procedimenti penali e risarcitori da contagio di coronavirus**.

2

LESIONE DA COVID-19

Il Governo ha deciso di inserire il 21 marzo all'art. 42 del Decreto Legge n. 18/2020 l'**equiparazione** della malattia derivante dall'infezione da coronavirus in ambito lavorativo **all'infortunio**.

Ricordando brevemente la normativa generale in ambito di infortuni, oltre al possibile **risarcimento del danno** che grava in capo al datore di lavoro, si può essere sottoposti ad un'**ispezione** da parte dell'autorità competente per verificare che gli obblighi di sicurezza previsti dall'art. 2087 del codice civile e dal D. Lgs. 81/2008 non siano stati violati – ispezione che diventa **obbligatoria** qualora l'infortunio abbia cagionato al lavoratore **la morte o una prognosi superiore ai 40 giorni**, così come l'apertura di un **procedimento penale** a carico dei responsabili aziendali.

Per quanto riguarda il **risarcimento del danno**, il coronavirus non esula dalla normativa generale riguardo agli infortuni: se il lavoratore prova di avere contratto il virus per colpa diretta dell'azienda, scatta il risarcimento del danno per il dipendente. Se si tiene in considerazione l'altissima contagiosità del virus con la difficoltà oggettiva di applicazione di tutte le disposizioni previste per prevenire il contagio, appare evidente come sia facile poter incorrere in una simile fattispecie di responsabilità patrimoniale. Si aggiunga anche che, qualora il dipendente riesca anche a provare che avrebbe potuto svolgere il suo **lavoro da remoto**, questo determinerà un **aumento del risarcimento** per il lavoratore sia una **sanzione ulteriore** nei confronti della società e dei suoi amministratori.

Per i risvolti in **ambito penale** invece, ogni volta che un infortunio sarà mortale o superiore ai 40 giorni, o il dipendente decida di sporgere querela, si aprirà un procedimento penale **per lesioni o omicidio colposo**, a seconda della fattispecie del caso. Dato che la guarigione dal virus richiede diverse settimane, a cui deve aggiungersene necessariamente almeno un'altra di negatività al tampone, è chiaro come la possibilità di essere sottoposti ad un procedimento penale aumenti esponenzialmente, con pesanti sanzioni sia di carattere patrimoniale che di limitazione della libertà personale se venisse riscontrata qualche violazione.

A causa di tutti questi motivi, le lesioni da virus COVID-19 si dimostrano particolarmente rischiose in ambito legale per il datore di lavoro e i responsabili aziendali, che potranno essere maggiormente soggetti sia a **richieste di risarcimento dei danni** da parte del lavoratore che a **procedimenti penali** da parte dell'autorità **per infezioni dovute al virus**.

3

TUTELA DEI LAVORATORI

Il **D.Lgs. 81/2008** e le successive modifiche hanno accolto molti concetti che si basano sulla prevenzione del rischio in azienda e che di conseguenza implicano la responsabilità del datore di lavoro nell'adozione degli adempimenti e delle **misure di prevenzione e protezione per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**.

il datore di lavoro **ha l'obbligo di salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori** eliminando o cercando di ridurre al massimo i rischi che possono procurare dei danni a questi soggetti; al datore di lavoro sono **equiparati i dirigenti ed i preposti**.

Tra gli adempimenti sulla sicurezza sul lavoro, un importante compito che spetta al datore di lavoro è la **valutazione dei rischi** inerenti la sicurezza e la salute dei lavoratori, attraverso la quale viene redatto successivamente il **Documento per la Valutazione dei Rischi** (DVR), che rappresenta un'importante attestazione di tutte le misure di prevenzione e protezione che sono state adottate all'interno dell'azienda per migliorare i livelli di sicurezza.

Con l'emergenza coronavirus, si ha la necessità di **aggiornare lo standard di sicurezza** aziendale con misure di prevenzione e contrasto al diffondersi del «rischio biologico». Da rivedere completamente anche la vita nelle aziende per **ridurre al minimo i contatti personali**.

A fronte di queste nuove molteplici tutele da predisporre, risulta evidente come i rischi di possibili violazioni vengano aumentati esponenzialmente. Oltretutto, una simile violazione può comportare, oltre al **risarcimento in capo al lavoratore**, ad ulteriori **sanzioni** per non aver rispettato il D. Lgs. 81/2008, aumentando il valore totale del quantum da liquidare.

In ultimo, ricordiamo che la **trasgressione delle disposizioni** ministeriali in materia di prevenzione e contenimento dell'epidemia possono essere punite con i reati di **inosservanza di provvedimenti delle autorità** e di **delitto colposo contro la salute pubblica**, fino ad arrivare alle **lesioni personali dolose** e all'**omicidio**, puniti rispettivamente con pene da 6 mesi ai 12 anni per il primo e non inferiori ai 21 anni per il secondo.

Quindi, anche il rischio che il datore di lavoro possa essere sottoposto ad un giudizio sia per una richiesta risarcitoria che ad un procedimento penale per non aver tutelato la salute dei lavoratori risulta più che aumentato a causa del coronavirus.

4

SANZIONI 231/2001

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto la **responsabilità amministrativa delle persone giuridiche**, società e associazioni **per i reati posti in essere da amministratori**, dirigenti e dipendenti, **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**: tale responsabilità coinvolge il patrimonio dell'ente e si aggiunge a quella penale della persona fisica autrice del reato contestato. La disciplina del Decreto, oggetto di successive modifiche e integrazioni, **si applica a molteplici fattispecie di reato**, tra cui in particolare reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e reati societari in violazione di norme in materia di sicurezza sul lavoro, in materia ambientale e informatica.

La Società, quindi, per affermare il proprio impegno per la prevenzione attiva dei reati, deve adottare un "**codice etico**", in cui sono esplicitati i principi etici generali, e un "**modello di organizzazione, gestione e controllo**", in cui sono definite linee guida per un idoneo sistema di controllo aziendale, principi generali e controlli specifici finalizzati alla prevenzione di potenziali reati, al cui rispetto sono tenuti i soggetti aziendali, in particolare quelli apicali.

Alla luce di quanto detto, quindi, i datori di lavoro devono adottare in **concreto tutte le misure necessarie per tutelare i dipendenti da possibili esposizioni al coronavirus** correlate allo svolgimento delle mansioni. Qualora qualcuno di questi adempimenti non fosse effettuato, o nel caso in cui comunque, a seguito di un'infezione di un dipendente, si riesca a dimostrare che ai sensi del D. Lgs. 81/2008 non sono state applicate tutte quelle misure necessarie a proteggere la salute dei dipendenti – con tutte le difficoltà del caso legate alla grande contagiosità del coronavirus e alle continue e numerose disposizioni ministeriali in rapida successione – si rischierà d'incorrere, oltre ad un procedimento penale e/o risarcitorio nei confronti del responsabile aziendale, anche in una **sanzione in capo alla società, in quanto avrebbe dovuto vigilare sull'applicazione del modello organizzativo**, prevenendo qualsiasi rischio per la salute dei propri dipendenti.

L'emergenza coronavirus, come abbiamo potuto vedere, aumenta e non di poco i rischi legali correlati all'attività lavorativa, e sotto tutti i fronti, potendo andare a colpire di volta in volta il **lavoratore, il datore di lavoro, i responsabili aziendali o la società** sia sotto un profilo **civilistico** che **penale** che **amministrativo**. Ecco perché la normale diligenza deve essere ancor più aumentata in questo ultimo periodo, anche se comunque da sola potrebbe non bastare.

Grazie dell'attenzione!

www.roland-italia.it

info@roland-italia.it



ROLAND Sicher im Recht.