



DATORE DI LAVORO

La responsabilità penale in caso di infezione da Covid 19 di un lavoratore

di Paolo Gentile

(Ergonomo e RSPP)



Ne “Il punto sul dibattito “Emergenza pandemia” (pubblicato su Ambiente&Sicurezza sul Lavoro, giugno-luglio 2020), abbiamo visto come gli esperti della prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro abbiano interpretato l’obbligo di aggiornamento del DVR. Ci si è divisi, come avviene per tutte le comunità scientifiche, posizioni diverse a volte contrapposte, prima di giungere ad una posizione, che sembrerebbe condivisa. Le stesse divisioni sono sorte su un altro argomento strettamente connesso all’obbligo di aggiornamento del DVR, ovvero la responsabilità penale del datore di lavoro in caso di infezione di loro dipendenti.

La circolare INAIL n. 13 del 3 aprile

La circolare INAIL n. 13 del 3 aprile indica che le infezioni da nuovo Coronavirus avvenute nell’ambiente di lavoro o a causa dello svolgimento dell’attività lavorativa sono tutelate a tutti gli effetti come infortuni sul lavoro. Immediatamente è partita la preoccupazione dei datori di lavoro di essere ritenuti civilmente e penalmente responsabili di eventuali contagi che possano interessare i propri lavoratori.

L’INAIL è stata rapida a fugare questa preoccupazione lanciando dal proprio sito istituzionale un comunicato stampa che sembra aver ottenuto l’effetto tranquillizzante che intendeva avere:

“L’infortunio sul lavoro per Covid-19 non è collegato alla responsabilità penale e civile del datore di lavoro. Il datore di lavoro risponde penalmente e civilmente delle infezioni di origine professionale solo se viene accertata la propria responsabilità per dolo o per colpa”. Proseguendo la lettura del comunicato stampa l’INAIL chiarisce che: “In riferimento al dibattito in corso sui profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro per le infezioni da Covid-19 dei lavoratori per motivi professionali, è utile precisare che dal riconoscimento come infortunio sul lavoro non discende automaticamente l’accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro. Sono diversi i presupposti per l’erogazione di un indennizzo Inail per la tutela relativa agli infortuni sul lavoro e quelli per il riconoscimento della responsabilità civile e penale del datore di lavoro che non abbia rispettato le norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Queste responsabilità devono essere rigorosamente accertate, attraverso la prova del dolo o della colpa del datore di lavoro, con criteri totalmente diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative Inail. Pertanto, il riconoscimento dell’infortunio da parte dell’Istituto non assume alcun rilievo per sostenere l’accusa in sede penale, considerata la vigenza in tale ambito del principio di presunzione di innocenza nonché dell’onere della prova a carico del pubblico ministero. E neanche in sede civile il riconoscimento della tutela infortunistica rileva ai fini del riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro, tenuto conto che è sempre necessario l’accertamento della colpa di quest’ultimo per aver causato l’evento dannoso. Al riguardo, si deve ritenere che la molteplicità delle modalità del contagio e la mutevolezza delle prescrizioni da adottare sui luoghi di lavoro, oggetto di continuo aggiornamento da parte delle autorità in relazione all’andamento epidemiologico, rendano peraltro estremamente difficile la configurabilità della responsabilità civile e penale dei datori di lavoro”.



È dunque esclusa la responsabilità del datore di lavoro?

Il comunicato INAIL afferma delle verità incontestabili, ma non risolve il tema della responsabilità del datore di lavoro, e contiene un implicito errore di comunicazione, fa presupporre ad una larga parte di imprenditori e di opinione pubblica, non dotata delle adeguate conoscenze tecniche e giuridiche, che sia esclusa la responsabilità del datore di lavoro.

Ha ragione l'INAIL ad affermare che non esiste alcun collegamento automatico tra l'infortunio, così come regolamentato ai fini del riconoscimento dei trattamenti previsti dal d.p.r. n. 1124/1965 Testo Unico in Materia di Assicurazione Obbligatoria contro gli Infortuni e le Malattie Professionali, e la responsabilità penale colposa per lesioni personali colpose o omicidio colposo per contagio Covid-19 sul luogo di lavoro (articoli 589 e 590 codice penale).

Si tratta di due discipline autonome, come sottolinea correttamente l'Avv. Rolando Dubini, e “una non determina automaticamente l'altra. Ma neppure la esclude. L'INAIL è competente sul trattamento eventualmente da riconoscere ma non ha nessuna competenza sull'accertamento della responsabilità penale. Come è noto l'iniziativa per l'azione penale è di esclusiva competenza dell'ufficio del pubblico ministero, e ciascun lavoratore può presentare querela se ritiene di sapersi contagiato sul luogo di lavoro. E nel caso in cui il Pubblico Ministero decida di avviare l'azione penale dovrà in ogni caso informare l'Inail per gli adempimenti previsti dalla legge”.



L'interpretazione della Procura della Repubblica presso il tribunale di Brescia

A tale proposito è utile riportare, a titolo di esempio, quanto indica la Procura della Repubblica presso il tribunale di Brescia.

Seguendo la logica della precauzione, nei luoghi di lavoro dove il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione, misure contenute nei DPCM e nei protocolli condivisi, da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo la peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali, ed in collaborazione con il proprio Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente, per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro.

Prosegue la Procura della Repubblica presso il tribunale di Brescia, che secondo quanto previsto nel DPCM 26.04.2020 il non rispetto delle misure di contenimento previste, comporta l'applicazione di sanzioni di natura amministrativa. Tuttavia, osserva la Procura, visto l'incipit dell'art.4 del D.L. 19/2020 che enuncia "salvo il fatto non costituisca reato" significa che il Governo ha previsto la possibilità che un datore di lavoro (o altro soggetto aziendale con posizione di garanzia) commetta un fatto che viola una misura contenuta in uno dei protocolli e che, al contempo, consista in un illecito di natura penale, ossia in un reato.

Protocolli di Sicurezza sul lavoro e norme del TUS: i precetti da seguire

Vista la finalità di prevenzione generale cui è ispirata la ratio della normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro, si ritiene consigliabile reperire, nelle misure di contenimento dei protocolli condivisi, i precetti che corrispondono alle norme del D.Lgs.81/08.

Pertanto, in caso di inadempimento alle misure contenute in uno dei protocolli e, contemporaneamente, di violazione ad una delle norme del D.Lgs. 81/2008, andrà applicata la procedura di cui all'art. 301 del D.Lgs. 81/08 e conseguentemente le disposizioni di cui agli artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 758/1994, impartendo al trasgressore la prescrizione volta alla regolarizzazione della situazione antigiuridica.

La Procura della Repubblica presso il tribunale di Brescia indica, a scopo esemplificativo, la corrispondenza tra le misure di contenimento previste nei protocolli condivisi (che darebbero luogo a sanzioni amministrative) e i precetti contenuti nel D.Lgs.81/08 (che danno luogo a sanzioni penali):

- "INFORMAZIONE" si propone di contestare al datore di lavoro/dirigente la violazione dell'art.36 c.2 lett. a): per non aver provveduto affinché ciascun lavoratore ricevesse una adeguata informazione sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;



- “PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA” si propone di contestare al datore di lavoro/dirigente la violazione dell’art.63 c.1, in combinato disposto con l’art.64 c.1 lett. D) e l’All. IV punto 1.1.6.: per non aver mantenuto puliti i locali di lavoro, facendo eseguire la pulizia;
- “PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI” si propone di contestare al datore di lavoro/dirigente la violazione dell’art. 18 c.1 lett. f): per non aver richiesto l’osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro;
- “DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE” si propone di contestare al datore di lavoro/dirigente, in caso di mancata fornitura dei DPI previsti dai protocolli condivisi, la violazione dell’art. 18 c. 1 lett. d): per non aver fornito ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente.

Infine, si ricorda che “Per contenere il diffondersi del virus COVID-19, fino al termine dello stato di emergenza, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all’articolo 74, comma 1, del D.Lgs. 81/08, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio.

Per le violazioni riguardanti i DPI si rammenta anche il Capo II “uso dei dispositivi di protezione individuale” del D.Lgs. 81/08 il quale delinea dall’art.74 al 79 l’obbligo di uso, i requisiti, gli obblighi del datore di lavoro, gli obblighi dei lavoratori e i criteri per l’individuazione e l’uso dei DPI.





Conclusioni

E allora, nell'interpretare correttamente la circolare INAIL ricordata e la responsabilità del datore di lavoro, è bene tener conto di quanto ci ha sopra indicato Rolando Dubini e per tutte quelle attività che non espongono deliberatamente il personale al rischio biologico occorre ricordare, quanto da noi indicato nel precedente intervento Il punto sul dibattito "Emergenza pandemia"¹, la necessità di documentare l'avvenuta valutazione mediante un documento (un piano di intervento o una procedura emergenziale, ispirandosi ai principi di massima precauzione come richiede, oltre al D.Lgs. 81/08 anche l'art. 2087 del codice civile) da redigere in collaborazione con il proprio Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, sentito il RLS, da allegare al DVR e nel quale prendere atto del rischio pandemico così come indicato dalle autorità sanitarie e regolamentare le attività all'interno dell'azienda nel rispetto delle indicazioni dettate dai DPCM e dalle autorità sanitarie assicurando al personale anche adeguati DPI.

In caso di inadempimenti il datore di lavoro può essere ritenuto penalmente responsabile di eventuali contagi da Covid-19 avvenuti all'interno della propria azienda.



L'AUTORE - [Paolo Gentile](#)

Sociologo del lavoro e dell'organizzazione, ergonomo ed RSPP, ha lavorato per molti anni nel settore della stampa di giornali quotidiani, dal 1998 ha ricoperto incarichi come amministratore delegato e consigliere di amministrazione per diverse società nei settori sanitario, dei servizi alle pubbliche amministrazioni, editoria e formazione.

Svolge attività di ricerca, formazione e consulenza di direzione. Ha pubblicato diversi lavori occupandosi di ergonomia, manutenzione, orientamento ed organizzazione. Editor del sito <http://www.rs-ergonomia.com>. Ha diretto la collana Instant book per le edizioni Palinsesto.

¹ Ambiente&sicurezza sul lavoro, giugno-luglio 2020