

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA FONDAZIONE CASA DI RIPOSO FELTRINELLI ONLUS: INDICAZIONI VOLTE A CONTENERE IL DIFFONDERSI DEL COVID -19 IN APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA GOVERNATIVE.

1-PARTE GENERALE.

A - Premessa.

I profili di responsabilità penale per la diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro.

In seguito alla diffusione dell'agente patogeno denominato Corona Virus (da cui l'acronimo COVID-19), sono stati adottati una serie di provvedimenti volti a contrastare la diffusione del predetto Virus anche negli ambienti di lavoro. In particolare, già a far data dal 3 febbraio 2020, il Ministero della Salute, con circolare n. 3190, forniva, a tutti gli operatori che per ragioni lavorative sono quotidianamente a contatto con il pubblico, le seguenti indicazioni:

"Si ritiene sufficiente adottare le comuni misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria, e in particolare: lavarsi frequentemente le mani; porre attenzione all'igiene delle superfici; evitare i contatti stretti e protratti con persone con sintomi simil influenzali; adottare ogni ulteriore misura di prevenzione dettata dal datore di lavoro."

Il Ministero invitava inoltre tutti i datori di lavoro coinvolti in servizi/esercizi a contatto con il pubblico a diffondere tali misure ai propri lavoratori dipendenti.

Successivamente sono stati emanati diversi decreti del Presidente del Consiglio, tra cui quello del 22 marzo 2020, che comprende il pacchetto di misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica, finalizzato a contrastare e contenere il diffondersi del COVID-19 attraverso, la sospensione di tutte le attività commerciali e industriali - il regime

introdotto è stato prorogato, da ultimo, sino al 3 maggio 2020, dal D.P.C.M. del 10.04.2020 -, fatta eccezione per quelle individuate nell'allegato 1 del D.P.C.M. (modificato, poi, dal D.M. del 25 marzo 2020).

Per tutte le attività lavorative elencate in tale allegato sono state imposte una serie di precauzioni finalizzate a tutelare quella categoria di lavoratori costretta a proseguire la propria attività.

In questo senso, è stato adottato, altresì, il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure anti-contagio negli ambienti di lavoro, firmato, il 14 marzo 2020, dal Governo e dal Presidente di Confindustria, volto a *"coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative"* secondo la *"logica della precauzione"*, che ha fornito importanti indicazioni comportamentali per le Società, non solo in ambito igienico sanitario, ma anche in quello organizzativo in senso lato.

In primo luogo, si prevede, ove possibile, la riduzione o la sospensione dell'attività lavorativa, anche mediante il ricorso ad ammortizzatori sociali o a congedi retribuiti e, in alternativa, lo svolgimento del lavoro agile (c.d. smart working); in secondo luogo, solo laddove ciò non fosse attuabile, è prevista la prosecuzione delle attività lavorative, alla condizione, però, che vengano assicurati adeguati livelli di protezione per i lavoratori.

All'interno di tale documento sono state previste, tra le diverse misure, la sanificazione nei luoghi di lavoro, l'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, l'utilizzo di specifici DPI, il rispetto della distanza interpersonale di almeno un metro, nonché la limitazione degli spostamenti all'interno dei siti e degli accessi agli spazi comuni.

Con il D.P.C.M. del 17 maggio 2020 sono state previste ulteriori misure per la c.d. fase due. Al fine di contenere il *contagio* è stato previsto che i soggetti con infezione respiratoria

caratterizzata da febbre maggiore di 37,5° C debbano rimanere presso il proprio domicilio e contattare il medico curante.

Fra le misure di informazione e prevenzione si prescrive al personale sanitario di attenersi alle misure per la prevenzione della diffusione del contagio previste dalla normativa vigente e dal Ministero della salute sulla base delle indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità e ai responsabili delle singole strutture di provvedere alla sanificazione e disinfezione degli ambienti secondo le indicazioni del Ministero della salute.

Per le persone anziane o affette da patologie croniche o con multimorbilità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita è fatta espressa raccomandazione di evitare di uscire dalla propria abitazione fuori dai casi di stretta necessità.

Nelle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento alle aree di accesso alle strutture del servizio sanitario, e nei locali aperti al pubblico sono messe a disposizione degli addetti, nonché degli utenti e visitatori, soluzioni disinfettanti per l'igiene delle mani.

Sull'intero territorio nazionale è fatto obbligo di indossare protezioni per le vie respiratorie nei luoghi al chiuso accessibili al pubblico, inclusi i mezzi pubblici e comunque in tutte le occasioni in cui non sia possibile garantire il mantenimento della distanza di sicurezza.

Con ordinanza n. 547 del 17 maggio 2017 la Regione Lombardia, con riferimento alla protezione delle vie respiratorie, ha introdotto norme più restrittive rispetto a quelle nazionali stabilendo che la mascherina o qualunque altro indumento a copertura di naso e bocca debba essere utilizzato ogni volta che ci si rechi fuori dall'abitazione.

I datori di lavoro devono rilevare la temperatura corporea dei dipendenti prima dell'accesso al luogo di lavoro. Tale prescrizione deve essere attuata anche qualora durante l'attività lavorativa il lavoratore dovesse manifestare il sintomi di infezione da COVID -19 (es. tosse, raffreddore, congiuntivite). Qualora la temperatura dovesse risultare superiore ai 37,5° C non deve essere consentito l'accesso o la permanenza nei luoghi di lavoro. Le persone in

tale condizione devono essere momentaneamente isolate in attesa delle indicazioni dell'ATS competente.

Viene fatto divieto agli accompagnatori di pazienti di permanere nelle sale di attesa dei dipartimenti emergenze e accettazione del pronto soccorso, *“l'accesso di parenti e visitatori a strutture di ospitalità a lunga degenza, residenze sanitarie assistite (RSA), hospice, strutture riabilitative e strutture residenziali per anziani, autosufficienti e non, è limitata a soli casi indicati dalla direzione sanitaria della struttura”*.

Il quadro sin qui delineato rende opportuna e doverosa una riflessione sulle questioni giuridiche di rilevanza penale e amministrativa, ex d.lgs. 231 del 2001, che potrebbero sorgere dallo svolgimento di attività in presenza di condizioni che non rispettino gli adeguati livelli precauzionali stabiliti dalle diverse fonti normative.

A tal proposito è opportuno sottolineare che non vi è dubbio alcuno che il contagio da Covid nei luoghi di lavoro vada considerato alla stregua di un vero e proprio infortunio sul lavoro. Una conferma di quanto appena affermato si ricava dall'art. 42, comma 2, del decreto legge n. 18, del 17 marzo 2020 (cosiddetto Decreto Cura Italia), secondo cui il contagio da Coronavirus deve essere trattato dal datore di lavoro pubblico e privato e dall'Inail come un infortunio. Ancora più chiare sul punto sono le indicazioni fornite dall'Inail con la circolare n. 13, del 3 aprile 2020, secondo cui *“la norma di cui al citato articolo 42, secondo comma, chiarisce alcuni aspetti concernenti la tutela assicurativa nei casi accertati di infezione da nuovo coronavirus (SARS-CoV-2), avvenuti in occasione di lavoro. In via preliminare si precisa che, secondo l'indirizzo vigente in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, l'Inail tutela tali affezioni morbose, inquadrandole, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro: in questi casi, infatti, la causa virulenta è equiparata a quella violenta. In tale ambito delle affezioni morbose, inquadrare*

come infortuni sul lavoro, sono ricondotti anche i casi di infezione da nuovo coronavirus occorsi a qualsiasi soggetto assicurato dall'Istituto...".

Da ciò discende, inevitabilmente, come verrà più diffusamente analizzato nel prosieguo, che nei casi di contrazione del Covid, da parte dei dipendenti o di terzi, all'interno dei luoghi di lavoro, potrebbe insorgere una responsabilità sia del datore di lavoro per i reati di lesioni colpose e omicidio colposo, commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sia della società per violazione del d.lgs. n. 231 del 2001.

I predetti reati potranno, tuttavia, essere concretamente contestati in presenza di tre condizioni: 1. che il contagio sia avvenuto all'interno dell'ambiente di lavoro; 2. che vi sia stata una violazione della normativa emergenziale e/o del d.lgs. n. 81 del 2008; 3. che sussista un nesso di causalità tra l'evento dannoso (lesioni o morte) e la violazione della normativa predetta.

Difficilmente, invece, potrà configurarsi a carico del datore di lavoro una responsabilità per epidemia colposa, ai sensi dell'art. 452 c.p., in relazione al 438 c.p., che punisce *"chiunque per colpa"* (a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline) *"cagiona una epidemia mediante la diffusione di germi patogeni"*.

La giurisprudenza della Cassazione, infatti, ha escluso l'applicazione di tale norma, nel caso di mancato impedimento dell'evento, poiché il reato di epidemia colposa non è configurabile a titolo di responsabilità omissiva: *"In tema di delitto di epidemia colposa, non è configurabile la responsabilità a titolo di omissione in quanto l'art. 438 c.p., con la locuzione "mediante la diffusione di germi patogeni", richiede una condotta commissiva a forma vincolata, incompatibile con il disposto dell'art. 40, comma 2, c.p., riferibile esclusivamente alle fattispecie a forma libera" (ex plurimis, Cass. pen., Sez. IV, 12/12/2017, n. 9133).*

B - La posizione di garanzia e gli obblighi del datore di lavoro relativi al contrasto del Covid-19.

Dall'art. 2087 c.c. discende, in capo all'imprenditore, l'obbligo di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro ed a prevenire l'insorgenza di malattie correlate al lavoro stesso.

Il datore di lavoro, ovvero colui che riveste, all'interno del proprio ambito lavorativo, la titolarità effettiva dei poteri decisionali e finanziari, è, inoltre, ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008 (artt. 17 e 18), il principale soggetto responsabile della sicurezza dei lavoratori ed è tenuto a controllare personalmente, salvo rilascio di delega ai sensi dell'art. 16 del predetto decreto, la corretta attuazione delle misure di sicurezza in azienda.

In ogni caso, gli obblighi assegnati dalla normativa sulla sicurezza al datore di lavoro che non possono essere mai delegati sono la valutazione dei rischi e l'elaborazione del DVR (art. 28 T.U.) e la designazione dell'RSPP. Tra gli ulteriori doveri del datore di lavoro figurano altresì la programmazione delle misure di prevenzione (successivamente alla valutazione dei rischi), la nomina di un medico competente per la sorveglianza sanitaria in azienda e la gestione delle emergenze (alla quale può provvedere nominando figure preposte come l'addetto antincendio e l'addetto al primo soccorso).

Più nello specifico, il datore di lavoro deve, per quanto qui rileva, *"effettuare la valutazione dei rischi derivanti dall'esposizione agli agenti biologici presenti nell'ambiente"* (art. 282, commi 1 e 2, lett. a), d.lgs. n. 81 del 2008), *"informare i lavoratori circa il pericolo esistente, le misure predisposte e i comportamenti da adottare"* (art. 55, comma 5, lett. a), d.lgs. n. 81 del 2008), *"fornire i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale"* (art. 55, comma 5, lett. d), d.lgs. n. 81 del 2008), *"richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico"* (art. 55, comma 5, lett. e), d.lgs. n. 81 del 2008),

“richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione”, programmare gli interventi da attuare *“in caso di pericolo immediato”* (art. 55, comma 5, lett. c), d.lgs. n. 81 del 2008), in caso, poi, di affidamento di lavori a un'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda *“cooperare nell'adozione di misure di prevenzione e protezione dai rischi”* e *“coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori”* (art. 55, comma 5, lett. d), d.lgs. n. 81 del 2008).

L'omissione di tali cautele configurerà, in capo al datore di lavoro, la violazione delle contravvenzioni previste dal T.U. 81/2008, che potranno eventualmente costituire profili di colpa specifica in caso di contaminazione di soggetti entrati in contatto con l'ambiente lavorativo.

In forza di tali disposizioni, il legale rappresentante della Società o dell'Ente assume la posizione di garante della sicurezza, ovvero di soggetto tenuto a dominare una fonte di pericolo per la tutela dei beni da questa pregiudicabili, quali che siano i titolari.

In buona sostanza, l'amministratore diviene destinatario dell'obbligo giuridico di impedire che chi entra in contatto con l'ambiente lavorativo contragga il Covid.

Dal mancato rispetto di tale obbligo può discendere, in forza della cosiddetta clausola di equivalenza, di cui all'art. 40, comma 2, c.p., una responsabilità penale per le fattispecie di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 c.p., commesse in violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

L'assunzione della posizione di garanzia nonché dei conseguenti obblighi non è volta a tutelare solo i lavoratori ma anche i terzi che entrano in contatto con la realtà aziendale.

Secondo la giurisprudenza consolidata in materia di prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro il soggetto beneficiario della tutela è anche il terzo estraneo all'organizzazione dei

lavori, sempre che l'infortunio rientri nell'area di rischio definita dalla regola cautelare violata e che il terzo non abbia posto in essere un comportamento di volontaria esposizione a pericolo (cfr. Cass. pen., Sez. IV, 17 giugno 2014, n. 43168, Rv. 260947).

Accanto alla responsabilità penale del datore di lavoro, potrebbe, inoltre, affiancarsi, come sopra accennato, anche la responsabilità dell'Ente, per violazione del d.lgs. n. 231 del 2001, che nel catalogo dei reati presupposto ricomprende anche quelli di lesioni e omicidio colposo con violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, di cui al d.lgs. n. 81 del 2008.

C- La responsabilità dell'Ente ex d.lgs. n. 231 del 2001 per la diffusione del Covid-19.

La mancata adozione delle misure di tutela della salute dei dipendenti e dei terzi, da parte del titolare della posizione di garanzia, potrebbe, invero, esporre anche la Società o l'Ente a una responsabilità ex d.lgs. n. 231 del 2001. Come noto, infatti, la responsabilità dell'impresa per il reato commesso da una persona fisica si configura laddove si verificano cumulativamente le seguenti condizioni:

1. il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto che rivesta funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale, nonché da persone che esercitino anche di fatto la gestione o il controllo dello stesso, o da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno di questi soggetti
2. il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
3. l'Ente sia sprovvisto di un adeguato Modello Organizzativo idoneo alla prevenzione del reato presupposto.

Come già osservato, nel novero dei reati presupposto della responsabilità di cui al d.lgs. n. 231 del 2001, sono, ricomprese, all'art. 25-septies, le fattispecie di cui agli artt. 589 (omicidio

colposo) e 590 (lesioni personali colpose) c.p., commesse in violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, di cui al d.lgs. 81 del 2008.

La compatibilità tra i reati di natura colposa, caratterizzati dalla non volontarietà dell'evento, presupposto della responsabilità dell'Ente, e i concetti di interesse e vantaggio, che evocano invece la direzione finalistica della condotta, è stata da tempo riconosciuta dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, anche a Sezioni Unite. (Cfr. Cass. pen. sent. n. 38343/2014).

Nel caso Thyssenkrupp Acciai Speciali Terni S.p.a. i Giudici hanno confermato la responsabilità dell'Ente, affermando che *"i concetti di interesse e vantaggio, nei reati colposi d'evento, vanno di necessità riferiti alla condotta e non all'esito antigiuridico"*, ritenendo, perciò, integrati gli stessi ogniqualvolta si persegua un risparmio di spesa conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza, la velocizzazione dell'attività produttiva o l'aumento di produttività non ostacolata dal costante rispetto della normativa prevenzionale.

Ciò sta a significare che nel caso di contagio da Covid all'interno dell'ambiente lavorativo, l'interesse o il vantaggio dell'Ente potrebbero essere ravvisati, ad esempio, nel risparmio conseguente al mancato acquisto dei dispositivi di protezione individuali (DPI) specifici (guanti, mascherine, gel igienizzante, ecc.), oppure nella mancata riduzione dell'attività produttiva, che si sarebbe, invece, verificata in caso di adozione delle misure prescritte per Legge (distanziamento, divieto di assembramenti, scaglionamenti, ecc.).

D- Le misure precauzionali che possono incidere positivamente sulla responsabilità del datore di lavoro e dell'Ente.

Per ridurre significativamente il rischio di una responsabilità penale per il datore di lavoro e, ex d.lgs. n. 231 del 2001, per l'Ente, si devono adottare tutte le misure possibili atte a contenere la diffusione del Covid all'interno dell'ambiente lavorativo.

Anzitutto sarà opportuno aggiornare il documento di valutazione dei rischi (DVR), che rappresenta il punto di partenza indispensabile per innalzare il livello di sicurezza aziendale, per rendere effettivo l'onere di prevenzione che grava sul datore lavoro e per adeguare le misure di sicurezza alle nuove esigenze di contrasto al virus.

A tale proposito, vale la pena ricordare che il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione di suddetto documento non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi alle lavorazioni in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente ed adeguata.

A tal fine, è utile e necessario un primo consulto con il medico aziendale, per pianificare tutte le azioni concrete che devono essere messe in campo per adottare, dopo una adeguata valutazione dei rischi specifici e delle attività sensibili, un protocollo di sicurezza anti-contagio che dovrà integrare le misure già in essere.

Ulteriori misure precauzionali, che devono essere adottate per la riduzione del rischio di contagio, sono indicate nelle linee guida contenute nel soprarichiamato Protocollo del 14 marzo 2020, siglato tra Governo e Confindustria e nei provvedimenti del 17 maggio 2020.

In particolare l'Ente dovrà disciplinare le modalità di ingresso e di uscita da parte del personale dipendente, nonché di terzi (fornitori, clienti, visitatori, ospiti, utenti) per ridurre le occasioni di contatto e garantire il distanziamento e, nella specifica situazione delle RSA e degli altri luoghi di ricovero e degenza vietare l'accesso ai parenti degli ospiti e ai volontari. Dovrà sempre essere controllata la temperatura corporea di chi fa ingresso nella struttura, mediante strumenti di rilevamento termico a distanza.

Ulteriore misura da porre in essere, poi, è costituita dall'effettuazione della pulizia e della sanificazione dei locali nonché dall'approntamento delle precauzioni igieniche e sanitarie, come, ad esempio, i prodotti antibatterici, che l'azienda deve mettere a disposizione dei lavoratori, ma anche dei terzi che fanno ingresso nell'ambiente lavorativo.

Inoltre, devono essere impiegati dispositivi di protezione individuale, quali mascherine, guanti, occhiali, visiere, tute, cuffie, camici. Tali dispositivi devono essere messi a disposizione dei dipendenti nonché dei terzi che accedono alla struttura.

Devono essere, altresì, elaborate procedure di gestione delle persone sintomatiche, nel rispetto della normativa sulla privacy e sul trattamento dei dati personali, avendo cura di garantire il corretto isolamento delle stesse e la riduzione del rischio di contagio di altri dipendenti o di terzi.

Da ultimo, l'Ente dovrà fornire informazioni riguardanti i rischi specifici dell'attività, le prescrizioni igienico-sanitarie e di autoregolamentazione di cui si è dotato, l'importanza di agire in conformità delle misure di prevenzione e protezione adottate nonché le conseguenze che il mancato rispetto di tali misure può provocare sul piano disciplinare.

Tali informazioni dovranno essere veicolate e pubblicizzate all'interno del contesto aziendale, affinché risultino conoscibili e comprensibili da parte di chiunque.

Dovranno pertanto essere predisposti e adottati dei protocolli aziendali, possibilmente di concerto con i sindacati, che recepiscano tali indicazioni e che consentano un'operatività conforme ai requisiti di sicurezza anti Covid.

Tali protocolli andranno ad integrare i sistemi di norme già esistenti in materia di infortuni sui luoghi di lavoro nonché il modello di organizzazione e gestione.

E- La difficoltà di accertamento del nesso di causalità.

L'aspetto certamente più difficoltoso per l'accertamento della responsabilità penale, sarà rappresentato dalla prova del nesso di causalità, tra la condotta omissiva del garante della sicurezza ed i singoli episodi di contaminazione.

Anzitutto, andrà dimostrato che i sintomi o il decesso sono causa dell'esposizione al virus e non conseguenza di altre patologie cliniche.

Tale prova non sarà facile da fornire, atteso che in moltissimi casi non sono stati nemmeno eseguiti esami scientificamente idonei a dimostrare l'avvenuto contagio. In considerazione dell'ampia diffusione del virus nell'ambiente, poi, sarà difficile accertare se lo stesso sia stato contratto in azienda e a causa di specifiche omissioni del management, oppure al di fuori di essa.

In tema di reati omissivi l'accertamento del nesso di causalità richiede, del resto, che, ipotizzandosi l'effettuazione dell'azione doverosa omessa ed esclusa l'interferenza di decorsi causali alternativi, si possa concludere, con elevato grado di credibilità razionale, che l'evento non avrebbe avuto luogo (giudizio controfattuale).

In particolare, in tema di lesioni colpose o omicidio colposo, la giurisprudenza di legittimità ha riconosciuto sussistente il nesso causale tra ambiente di lavoro insalubre ed affezioni morbose contratte dal lavoratore non solo quando emerge con certezza che l'adozione delle norme precauzionali avrebbe scongiurato il prodursi dell'evento dannoso, ma anche nei casi in cui, pur non potendosi escludere in assoluto la possibilità di un diverso meccanismo causale, non risultino dotate di ragionevole concretezza ipotesi alternative dell'insorgere dei processi morbosi per cause, ovvero concause, del tutto indipendenti dall'accertata insalubrità dell'ambiente (Cass. pen., Sez. IV, 14 luglio 2006, n. 41939, Rv. 235162).

All'interno degli ospedali e delle RSA, dove si è verificato un alto numero di contagi e di decessi tra il personale medico e infermieristico, i ricoverati e gli ospiti delle case per anziani, l'accertamento del nesso di causalità sarà meno problematico, soprattutto per queste due ultime categorie di persone che, salvo rare eccezioni, non sono mai fuoriuscite dalle strutture.

In tali casi, laddove sia provato che non vi è stato contatto con altri ambienti, sarà pertanto possibile escludere che il contagio da Covid sia avvenuto altrove.

Dovrà, tuttavia, sempre essere dimostrato che le lesioni o il decesso siano avvenuti per contagio da Covid e che, il contatto con l'agente patogeno, sia avvenuto per la mancata adozione di idonee misure anti Covid e non, invece, per condotte abnormi o esorbitanti dei dipendenti o di terzi, capaci di recidere il nesso di causalità e escludere quindi la responsabilità delle strutture sanitarie.

È opportuno ricordare, a tal proposito, che nella giurisprudenza di legittimità è considerata *“interruttiva del nesso di condizionamento la condotta abnorme del lavoratore non solo quando essa si collochi in qualche modo al di fuori dell'area di rischio definita dalla lavorazione in corso ma anche quando, pur collocandosi nell'area di rischio, sia esorbitante dalle precise direttive ricevute ed, in sostanza, consapevolmente idonea a neutralizzare i presidi antinfortunistici posti in essere dal datore di lavoro”* (Cass. pen., Sez. IV, 16 febbraio 2015, n. 6741).

2-PARTE SPECIALE.

A-Misure volte a contenere il rischio diretto da contagio.

Avvalendosi del supporto del proprio Organismi di Vigilanza RSA Feltrinelli ha monitorato i numerosi provvedimenti di urgenza che le istituzioni italiane hanno adottato – e continuamente aggiornano – sin dall'inizio della crisi con particolare attenzione alle linee guida da seguire al fine di garantire condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative verificando l'adeguatezza del DVR rispetto alle esigenze sorte a causa della diffusione del virus e del nuovo specifico rischio biologico.

Pur ritenendo che il Modello il DVR e gli specifici protocolli adottati siano misure adeguate a garantire la sicurezza degli ospiti e dei dipendenti si intende aggiornare il Modello indicando esplicitamente gli obblighi da adottare:

- informare i propri dipendenti e gli ospiti sulle misure anti-contagio adottate, anche attraverso l'affissione di dépliant informativi all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili

dei locali aziendali; raccomandata è anche la creazione di mailing list interne o di chat aziendali (ad esempio, utilizzando WhatsApp) per informare adeguatamente dipendenti e collaboratori su tutte le misure adottate;

- disciplinare le modalità di accesso dei dipendenti, eventualmente prevedendo il controllo della temperatura corporea (nel rispetto della vigente disciplina sulla privacy) ovvero escludendo l'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19;
- individuare procedure di ingresso, transito e uscita dei fornitori esterni, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti;
- assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro, degli spogliatoi e delle aree comuni e di svago;
- dotare i dipendenti di dispositivi di protezione individuale e implementare le misure di precauzione igienica personale, mettendo a loro disposizione, in relazione alle esigenze lavorative, mascherine, guanti, occhiali, visiere, tute, cuffie, camici conformi alle prescrizioni delle autorità scientifiche e sanitarie, nonché idonei liquidi detergenti per le mani;
- contingentare l'accesso agli spazi comuni con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano;
- predisporre una procedura per la gestione di dipendenti con sintomatologia da Coronavirus, al fine di isolare il soggetto interessato e avvertire le autorità sanitarie competenti che provvederanno ad effettuare i relativi ulteriori interventi;
- vietare l'accesso di parenti degli ospiti, visitatori o volontari.

Al fine di garantire l'implementazione e il rispetto delle predette misure, sarà necessaria una stretta collaborazione tra l'organo direttivo, i soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro

(RSPP, RLS, Medico Competente, Preposti alle emergenze) e i responsabili delle risorse umane, anche attraverso la costituzione di apposite "Task force" che possano essere un punto di riferimento per i dipendenti in caso di necessità.

Infine, per verificare la tenuta del sistema in relazione alle prescrizioni del d. lgs. 231/2001 e del Modello Organizzativo, significativo sarà anche il ruolo dell'Organismo di Vigilanza. Questi, dovrà infatti assicurare l'intensificazione di tempestivi flussi informativi reciproci con l'organo direttivo e gli altri soggetti deputati alla gestione del rischio, nonché promuovere apposite verifiche straordinarie sull'idoneità preventiva delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il tutto corroborato da un'adeguata rendicontazione interna e verso l'Organismo di Vigilanza di tutte le iniziative intraprese a protezione dei lavoratori e degli ospiti.

B-Misure volte a contenere i rischi indiretti legati al diffondersi della pandemia.

-Indebita percezione di erogazioni.

Oltre al un rischio diretto di contagio da COVID-19, dal quale potrebbe scaturire la responsabilità dell'Ente con riferimento a quegli aspetti di "*colpa organizzativa*" connessi alla violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ex d. lgs. 81/2008 (art. 27-septies del d. lgs. 231/2001), si rilevano una serie di rischi che conseguono indirettamente dalla pandemia e che potrebbero costituire occasione ulteriore di commissione di diversi reati presupposto.

È pertanto importante per le imprese valutare il sistema di regole adottato e verificarne la tenuta nel contesto emergenziale odierno, potenziando le misure dirette a prevenire la commissione dei reati presupposto.

Nell'attuale contesto di emergenza, potrebbero essersi intensificate le occasioni di contatto con gli Enti pubblici (ad esempio Ministero del Lavoro, Regioni, Prefetture, Forze di polizia, INPS, Ispettorato del Lavoro, ASL, ATS, etc.).

Per supportare le imprese nella gestione degli impatti legati all'emergenza Coronavirus, il Governo ha infatti attivato e messo a disposizione delle imprese una serie di ammortizzatori sociali (e.g., CIGO, CIGD, FIS, etc.) e finanziamenti concessi con la garanzia dello Stato ai sensi dell'art. 1 del DL 8 aprile 2020, n. 23 (c.d. DL Liquidità).

Le aziende che vogliono farne richiesta, pertanto, dovranno comunicare una serie di informazioni, sulla cui base sarà erogato il trattamento di integrazione salariale o il finanziamento.

In caso di presentazione agli Enti competenti di documentazione recante informazioni non veritiere e conseguente indebita erogazione del contributo da parte dello Stato, che consentirebbe all'azienda di risparmiare nella gestione dei costi del personale, potrebbe essere contestato l'illecito amministrativo (art. 24 d.lgs. 231/2001) derivante dalla commissione del reato di indebita percezione di erogazioni (art. 316-ter c.p.).

Per prevenire le condotte sopra descritte e scongiurare il rischio di realizzazione del reato presupposto, potrebbe pertanto essere necessario valorizzare i presidi di controllo eventualmente già adottati, quali, ad esempio, le procedure interne autorizzative e di verifica dei contenuti della documentazione da presentare alla Pubblica Amministrazione competente, nonché i meccanismi che ne assicurino la tracciabilità e la corretta archiviazione.

Gli stessi reati di corruzione potrebbero essere commessi anche nell'ipotesi in cui la società partecipi a procedure di gara "semplificate", in applicazione di quanto stabilito dal DL 9 marzo 2020, n. 14, per la fornitura di dispositivi idonei a trattare i pazienti affetti da COVID-19. In questo caso l'offerta di denaro o altra utilità oppure la manomissione della documentazione di gara potrebbe essere finalizzata a conseguire indebitamente l'affidamento di contratti di servizi/forniture, in forza delle deroghe previste per il periodo di emergenza.

In ultimo, si rileva come le Società potrebbero realizzare condotte corruttive nei confronti di Autorità di controllo (ad esempio ATS, ASL, Ispettorato Nazionale del Lavoro, etc.), in sede, ad esempio, di verifiche ispettive sulla corretta adozione e attuazione delle misure previste dalla normativa nazionale e regionale del 17 maggio 2020 e dal Protocollo condiviso tra le parti sociali del 14 marzo 2020.

L'Ente dovrà quindi valorizzare e/o rafforzare i presidi di controllo già implementati, ad esempio attribuendo, se del caso, specifiche deleghe ai referenti aziendali che in questi mesi si trovano a gestire frequenti rapporti con diverse Amministrazioni pubbliche.

-Dichiarazioni fiscali fraudolente.

Un altro reato la cui commissione potrebbe essere in qualche modo legata al periodo attuale è quello - di recente introduzione nell'elenco dei reati presupposto (art. 25-quinquiesdecies d.lgs. 231/2001) - di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 d. lgs. 74/2000), che richiede, per la sua configurazione, la registrazione in contabilità delle fatture o degli altri documenti per operazioni inesistenti e la conseguente indicazione, nella dichiarazione IRES o IVA, di elementi passivi fittizi, così da ottenere una falsa rappresentazione dell'imponibile.

Nel contesto odierno, le "false" fatture registrate a fini IRES o IVA potrebbero derivare dall'acquisto, in tutto o in parte non avvenuto, di Dispositivi di Protezione Individuale per i dipendenti che svolgono l'attività lavorativa presso i locali aziendali (si pensi, ad esempio, all'acquisto di mascherine, guanti e disinfettanti) oppure di computer e altre attrezzature per i lavoratori in regime di *smart working*.

L'Ente dovrà valutare l'opportunità di rafforzare i meccanismi di controllo del processo di fatturazione passiva, con particolare riferimento alla verifica del fornitore individuato, all'effettiva consegna del bene acquistato e alla relativa conformità rispetto all'ordine d'acquisto, prima di registrare la fattura in contabilità.

-Gestione illegale dei rifiuti.

Le realtà imprenditoriali che, prima dell'emergenza, non adottavano determinati presidi di sicurezza che oggi sono imprescindibili per garantire la prosecuzione dei lavori in sicurezza e la prevenzione del rischio di contagio (si pensi, ad es., a DPI precedentemente non utilizzati, quali guanti e mascherine) oppure ne adottavano un quantitativo inferiore, potrebbero non essere preparate alla relativa gestione e smaltimento, specialmente nel settore sanitario e delle RSA, ove tali presidi sono assoggettati alla disciplina dei rifiuti speciali e devono essere smaltiti da fornitori autorizzati.

Tali attività, dunque, a fronte di un quantitativo di rifiuti prodotti verosimilmente maggiore rispetto a al periodo pre-emergenza, potrebbero rischiare di essere affidate a fornitori privi dell'autorizzazione ambientale necessaria al trattamento dei rifiuti prodotti durante l'emergenza, potendosi configurare, in concorso con il fornitore, il reato di attività di gestione non autorizzata di rifiuti. Nel periodo di emergenza correlata al Coronavirus, si rende quindi ancora più stringente la necessità di valorizzare i meccanismi di controllo preventivo dell'affidabilità del fornitore, già noti all'Ente. In tal senso, una delle cautele basilari potrebbe essere rappresentata dall'acquisizione e dalla verifica delle autorizzazioni in possesso del fornitore riguardanti il tipo di rifiuto e previste dalla normativa ambientale.

-Smartworking: violazione del diritto d'autore.

In quelle situazioni in cui l'Ente ha deciso di promuovere tra i suoi dipendenti la modalità di lavoro agile, ci potrebbe essere una maggiore esposizione al rischio di commissione di reati legati alla violazione del diritto d'autore.

In particolare, la necessità per i propri dipendenti, convertiti repentinamente in *smart worker*, di operare da remoto, potrebbe portare all'installazione sui dispositivi aziendali di *software* contraffatti e pertanto senza il relativo diritto di utilizzo.

Tale condotta consentirebbe all'Ente di ottenere un risparmio di costi connesso al mancato acquisto della licenza d'uso, necessaria a consentire l'utilizzo di programmi informatici di proprietà di terzi; l'azienda potrebbe pertanto incorrere nel reato di utilizzo illecito di *software* tutelati dal diritto d'autore di cui all'art. 25-novies del d.lgs. 231/2001.

Sarà pertanto necessario rafforzare presidi di controllo specifici, eventualmente già adottati, volti al monitoraggio degli strumenti informatici dei lavoratori, il cui utilizzo oggi risulta fortemente incrementato, richiamando gli stessi al relativo corretto utilizzo in conformità con le procedure e le *policy* aziendali adottate.