

# ebook

## **IL D.P.C.M. 11 GIUGNO E LA SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO.**

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

Le conseguenze in caso di violazione  
della normativa dettata sul punto.

**Parte seconda**

## 1. PREMESSA

Come si è già avuto modo di sottolineare, l'approvazione del DPCM 11 giugno 2020 ha introdotto, nell'ambito delle norme di carattere emergenziale, nuove disposizioni finalizzate a fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ed aventi efficacia dal 15 giugno sino al 14 luglio 2020 (con tutta probabilità passibili di proroga).

In particolare, seguendo il medesimo filone normativo previsto dai precedenti decreti, l'art. 2 del citato DPCM ribadisce che, sull'intero territorio nazionale, tutte le attività produttive, sia industriali che commerciali, sono tenute a rispettare i contenuti del Protocollo condiviso tra Governo e parti sociali sottoscritto in data 24.04.2020, riportato nell'allegato 12 nonché gli specifici protocolli previsti per i settori cantieri e trasporto, di cui agli allegati 13 e 14.

Nella mutevole ed incessante evoluzione del quadro normativo riferito al tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, considerevole importanza rivestono, in relazione alle conseguenze derivanti da possibili casi di contagio in Azienda, l'art. 42, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. Cura Italia) nonché l'art. 29 bis del D.L. 8 aprile 2020 n.23 (c.d. Liquidità).

La concreta applicazione delle richiamate norme pone, per le imprese ed i datori di lavoro, impone la necessità di fornire risposte alle domande più frequenti che sorgono in relazione alle conseguenze derivanti in capo alle Aziende non solo per i casi di possibile contagio da covid 19 ma anche dalla violazione delle disposizioni previste dai protocolli.

Ci si chiede ad esempio: quali sono le conseguenze per il datore di lavoro nel caso in cui un dipendente contraiga un'infezione da covid-19?

In caso di violazione delle disposizioni contenute nei Protocolli, quali tipi di sanzioni sono previste dal Legislatore per il datore di lavoro?

Il presente contributo intende fornire uno strumento sintetico di supporto rispetto alle predette problematiche, lasciando spazio ad ogni più utile approfondimento sulla questione in tutte le altre sedi di confronto e ciò anche in considerazione della notevole importanza della questione che si ricollega al più ampio e spinoso tema della sicurezza sul lavoro.

## **2. LA POSIZIONE DI GARANZIA E GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO RELATIVI AL CONTRASTO DEL COVID. LE CONSEGUENZE PER IL DATORE DI LAVORO IN CASO DI UN DIPENDENTE CONTAGIATO DA COVID-19.**

La norma cardine in punto obblighi di sicurezza posti, in termini generali, in capo al datore di lavoro è costituita, come noto, dall'art. **2087 c.c.**, in forza del quale *“l'imprenditore è tenuto ad 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 dei prestatori di lavoro”*.

Tale previsione, applicata ben prima della diffusione dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia di covid-19, prevede in capo all'Azienda, l'obbligo di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità del dipendente. Dalla violazione di tali obblighi scaturisce la possibilità per il lavoratore, sussistendone i presupposti che vedremo, di avviare un'azione risarcitoria a danno dell'Impresa.

Posta questa premessa, occorre tuttavia definire con precisione l'ambito di applicazione dell'articolo in questione in relazione alle ipotesi di contagio da covid-19 all'interno dell'Azienda, nonché le sue conseguenze applicative sia per quanto attiene i profili di responsabilità civile che per quelli di natura penale.

Come noto, l'art. 42, comma 2<sup>1</sup>, del Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. Cura Italia) ha stabilito che l'infezione da SARS-Cov-2, come le infezioni da agenti biologici contratte in occasione di lavoro, è tutelata dall'Inail quale infortunio sul lavoro e ciò anche nella situazione eccezionale di pandemia causata da un diffuso rischio di contagio in tutta la popolazione.

La norma dispone altresì che, ove il contagio sia riconducibile all'attività lavorativa, la copertura dell'indennità per inabilità temporanea assoluta si estende anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria, con la conseguente astensione dal lavoro.

Secondo quanto dichiarato dall'INAIL<sup>2</sup>, gli oneri degli eventi infortunistici del contagio non inciderebbero sull'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico, ma sono posti a carico della gestione assicurativa nel suo complesso, a tariffa immutata, senza maggiori aggravii per le imprese.

In particolare, ai soli fini assicurativi, appare giustificato ritenere raggiunta la prova dell'avvenuto contagio per motivi professionali qualora, anche attraverso presunzioni, si giunga a stabilire che l'evento infettante si sia verificato in relazione con l'attività lavorativa.

Tuttavia la considerazione dianzi svolta non può valere in riferimento sia alla responsabilità civile che, ancor meno, a quella penale posto

<sup>1</sup> Art. 42, c. 2: “*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. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti dell'allegato 2 al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 27 febbraio 2019, recante “Modalità per l'applicazione delle tariffe 2019”. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati*”

<sup>2</sup> Si veda Circolare INAIL n. 22/2020 del 20 maggio 2020, pag. 3.

che introdurre una tale presunzione equivarrebbe a dare ingresso ad una ipotesi di del datore di lavoro in relazione ai casi di contagio per motivi professionali.

I presupposti per l'imputazione di tali responsabilità devono essere infatti rigorosamente accertati con criteri differenti da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative.

Sul punto è intervenuto il recente **art. 29 bis del D.L. 8 aprile 2020 n.23**, convertito con modificazioni in legge 5 giugno 2020 n. 40 e rubricato "*Obblighi dei datori di lavoro per la tutela contro il rischio di contagio da COVID-19*".

In sintesi, tale disposizione prevede che, ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. mediante:

- l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni;
- l'applicazione delle prescrizioni contenute negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33;
- l'adozione e il mantenimento delle misure previste nei Protocolli richiamati.

Da ultimo la norma suindicata prevede che, nei casi in cui non trovino applicazione le predette prescrizioni, devono applicarsi le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Di importanza decisiva la previsione che è appena stata citata: essa definisce il contenuto dell'art. 2087 c.c. con previsioni conoscibili a priori da parte dei soggetti obbligati ed escludendo qualsiasi riferimento alle misure c.d. "innominate" o alle previsioni in bianco, fonti di incertezza interpretativa e rischio concreto di ingresso di inaccettabili imputazioni oggettive di responsabilità.

Pertanto, deve essere ricordato che la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nell'ipotesi dell'emergenza epidemologica da COVID-19, sono appunto costituite e rappresentate dai protocolli e dalle linee guida governative e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del decreto legge 16 maggio 2020, n.33.

In relazione dunque alla responsabilità civile, essa può essere invocata in capo al datore di lavoro solo in caso di violazione delle disposizioni contenute nei richiamati Protocolli e conseguente danno da contagio, e ciò anche per inadempimento dell'obbligo generale di cui all'art. 2087 c.c.

Sul punto il più recente orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione ha infatti stabilito che: *"l'articolo 2087 cod. civ. non configura, infatti, un'ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore. [...] non si può automaticamente presupporre, dal semplice verificarsi del danno, l'inadeguatezza delle misure di protezione adottate, ma è necessario, piuttosto, che la lesione del bene tutelato derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto"*. (Cass Civ- n.3282/2020).

Quanto all'onere della prova, la costante giurisprudenza<sup>3</sup> ha puntualizzato come il prestatore di lavoro sia tenuto a fornire la prova dei seguenti elementi:

1. L'esistenza del danno alla salute
2. La nocività dell'ambiente di lavoro
3. Il nesso di causa tra il primo ed il secondo elemento.

Solo dopo che il lavoratore abbia fornito la prova di questi tre elementi, allora il datore di lavoro sarà chiamato a dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad evitare il verificarsi del danno, fra le quali, come si è detto, il puntuale rispetto dei Protocolli anti contagio.

Ovviamente la valutazione della adeguatezza delle misure predisposte, anche e soprattutto in relazione ai protocolli, dovrà essere condotta con attenzione e mediante una valutazione della singola fattispecie concreta.

Il datore di lavoro non sarà dunque tenuto al risarcimento dei danni in favore del lavoratore che abbia contratto il virus Covid-19 nell'ambiente di lavoro, qualora dimostri di aver correttamente applicato e rispettato, con i dovuti aggiornamenti, le disposizioni previste dai Protocolli dianzi richiamati.

Per ciò che attiene invece la possibile configurazione di una responsabilità penale del datore di lavoro, quest'ultimo, potrebbero configurarsi a danno dello stesso le ipotesi di reato di lesioni ai sensi dell'art. 590 c.p. ed omicidio colposo ai sensi dell'art. 589 c.p., aggravati dalla violazione delle norme antinfortunistiche, sempre

<sup>3</sup> Ex multis: Cassazione civile, sez. lav., 27/02/2019, n. 5749: *“Incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare, oltre all'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'una e l'altra, e solo se il lavoratore abbia fornito tale prova sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno.”*

e solo qualora l'Impresa non abbia adottato le misure necessarie a prevenire il rischio di contagio, cagionando in tal modo la malattia o morte del lavoratore.

In relazione a tali ultime ipotesi, non deve dimenticarsi che, in caso di puntuale applicazione della normativa e dei Protocolli, alla luce delle attuali conoscenze sulle modalità di trasmissione del virus, appare assai arduo che venga fornita la prova “al di là di ogni ragionevole dubbio” della sussistenza del nesso di causa (cioè del legame eziologico tra l'evento e il prodursi di una determinata conseguenza) tra insorgenza della malattia ed ambito lavorativo.

Anche da questo punto di vista ed in termini generali, fatte salve le peculiarità di ogni fattispecie, il rispetto delle prescrizioni dei Protocolli, consente di escludere la configurabilità degli elementi costitutivi necessari perché si possa invocare la sussistenza delle ipotesi di reato richiamate.

### **3. LE POSSIBILI SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL PROTOCOLLO 24.04.2020.**

Nel caso di violazione delle norme poste a tutela della sicurezza sul lavoro, il Legislatore, di vario livello, ha previsto, sulla base della gravità delle violazioni riscontrate, due differenti tipologie di sanzioni, che possono essere suddivise in sanzioni amministrative e sanzioni penali.

#### **3.1. SANZIONI AMMINISTRATIVE**

L'art. 2 del D.L. n. 33/2020 prevede, in caso di violazione delle norme previste dal DPCM 11 giugno 2020, l'applicazione di una sanzione amministrativa (pagamento di una somma da euro 400,00= ad euro 3.000,00=, con riduzione del 30%, in caso di pagamento

effettuato entro 5 giorni dalla contestazione dalla notificazione) nonché la possibile sospensione amministrativa di durata variabile.

Se la violazione è commessa nell'esercizio di un'attività di impresa, viene applicata l'ulteriore sanzione amministrativa accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività per un periodo da 5 sino a 30 giorni.

### **3.2 SANZIONI DI NATURA PENALE.**

In genere, le violazioni più gravi della normativa in materia di sicurezza costituiscono un reato e sono dunque colpite da sanzioni di natura penale.

Le predette violazioni hanno più frequentemente natura di contravvenzione, tuttavia sussistono talune figure qualificate dalla legge come delitti e, pertanto, punite più severamente.

In caso di inadempimento alle misure contenute in uno dei Protocolli e contemporaneamente di una violazione ad una delle norme previste dal D.lgs. 81/2008, troverà applicazione la procedura di cui all'art. 301 del D.lgs. 81/2008 nonché le disposizioni di cui agli artt. 20 e ss. D.lgs 759/1994, con previsione di una prescrizione al trasgressore per la regolarizzazione della situazione antigiuridica.

Considerata la complessità e la natura delle ipotesi di reato configurabili, occorre rispetto ad esse effettuare una valutazione caso per caso delle fattispecie al fine di individuare la corretta qualificazione giuridica e le conseguenti sanzioni che ne derivano.