



LECIS CANNELLA GRASSI
STUDIO LEGALE ASSOCIATO

WEBINAR, 11 MAGGIO 2020

**LE IMPRESE ALL'ALBA DELLA FASE 2:
SPUNTI PER UNA GESTIONE
CONSAPEVOLE DEI RISCHI**





LECIS CANNELLA GRASSI
STUDIO LEGALE ASSOCIATO

Responsabilità del Datore di Lavoro per il rischio di contagio da Covid-19

Avv. Ugo Lecis



ART. 42 L. N. 27/2020

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

CIRC. INAIL N. 13/2020

In via preliminare si precisa che, secondo l'indirizzo vigente in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie⁵, 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.

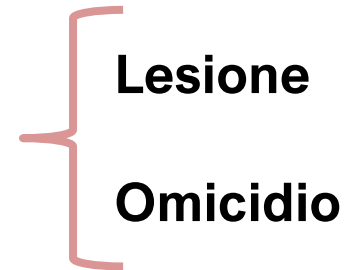
L'infezione da Covid19 “*in occasione di lavoro*” è considerata quale “*infortunio*” (sul lavoro)

POSSIBILE FONTE DI TUTELA
ASSICURATIVA



IPOTESI DI RESPONSABILITA'
DA ILLECITO (CIVILE, PENALE,
AMMINISTRATIVA EX 231)

INFORTUNIO



La copertura INAIL alla stregua dell'“infortunio” non è automatica: occorre che sia provata **“l'occasione di lavoro”** in cui è avvenuto il contagio.

Come individuare la pertinenza lavorativa del fattore contagiante (8/24h)?

- Ipotesi di presunzioni semplici (ad es. particolari ambiti lavorativi)
- Ricostruzione epidemiologica (anche valutazione di eventuali altri contagi di dipendenti dello stesso ente)



Il contagio, seppure avvenuto in «occasione di lavoro»,
non genera automaticamente responsabilità:
occorre che il datore di lavoro sia in **colpa**.



Art. 40, co. 2, c.p.

Non impedire un evento, che si ha **l'obbligo giuridico di impedire**, equivale a cagionarlo.

DOVERE ↔ POTERE

Art. 2087 c.c.

«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 morale dei prestatori di lavoro».

Prevedibilità e violazione di regole fondano la responsabilità nei confronti di un fatto (il contagio) che è già di per sé risarcibile come infortunio.

QUANDO E' REATO?

Se c'è violazione di regole non scritte (colpa generica)

Se c'è violazione di regole scritte (colpa specifica)

- Leggi;
- Regolamenti;
- Ordini o discipline (= Protocolli)



«Nella fase 2 convivenza con il virus»

Più complessa la gestione della sicurezza in un contesto di ripresa globale:

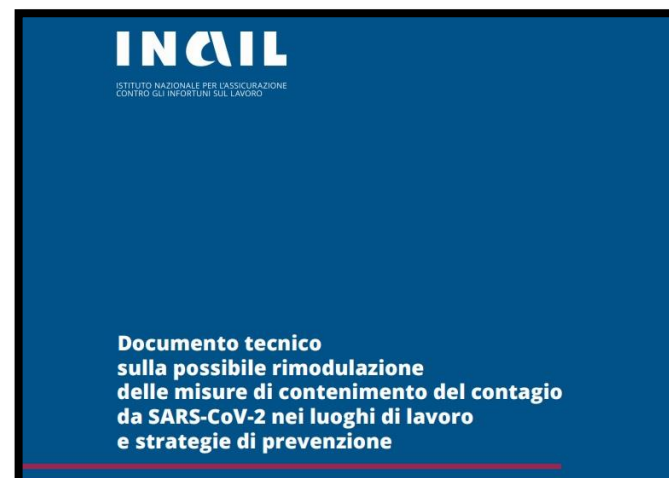
- potrebbe sussistere un **interesse** a far riprendere comunque le attività anche in condizioni non ancora sicure;
- **vantaggio** nel risparmio delle spese necessarie per adeguarsi alle disposizioni. Ad es. spazi per il distanziamento o acquisti di DPI, termometri o per sanificazioni.

QUALI REGOLE SEGUIRE NELLA FASE 2?



Protocollo Condiviso 24/04

Documento tecnico INAIL



Fare tutto il possibile in base alle conoscenze che si hanno per mitigare il rischio di importare il contagio in azienda (es. dosaggio smart working, valutazione commuting).

Non seguire queste regole espone a profili di colpa e conseguenti rischi di sanzioni

- a) Sanzioni penali personali (DDL, Delegato)
- b) Sanzioni 231 (interdittive e pecuniarie)
- c) Sospensione dell'attività (art. 2, co. 8, DPCM 26 aprile 2020)
- d) Azione di regresso dell'Inail (artt. 10 e 11 D.P.R. 13 ottobre 1965 n. 257)



Non solo

«FARE QUELLO
CHE SI DEVE
FARE»

Ma prima ancora

«ORGANIZZARSI PER
POTERLO FARE»

Nuova forza in presidi antichi



Crash test di tenuta degli
strumenti che abbiamo

- DELEGA DI FUNZIONI
(responsabilità del Datore di Lavoro e del Delegato)
 - DIRIGENTI E PREPOSTI → autosospensione
- LAVORATORI (rilievo del comportamento, in base alla formazione ricevuta)
- L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

«Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate».*

Grazie!



LECIS CANNELLA GRASSI
STUDIO LEGALE ASSOCIATO

www.lexlecis.com

