RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO

di LORENZA ROSSI

Pandemia e responsabilità amministrativa

Come si integra il protocollo anticontagio nella valutazione dei rischi diretti e indiretti connessi al D. Lgs. 231/2001: adeguatezza dei modelli adottati e ruolo cruciale dell'Organismo di Vigilanza.

Determinando e amplificando potenziali profili di rischio, l'emergenza da Covid-19 ha spinto le imprese a rivedere la propria organizzazione e le modalità con cui gestire i processi aziendali a tutela di lavoratori e figure terze. Si tratta di **rischi non specificamente connessi al nuovo evento** ma già contemplati dalla **disciplina 231** (rischi indiretti) e di **illeciti informatici** anche a causa dell'ampio ricorso allo *smart working* con l'impiego frequente di strumenti e connessioni personali, a cui si aggiunge il **rischio diretto di contagio** come conseguenza vera e propria dell'epidemia. Nuovo nelle sue caratteristiche biologiche, quest'ultimo è trattato ai fini 231 in linea con i reati di **lesioni personali colpose e omicidio colposo** commessi in violazione delle norme antinfortunistiche (artt. 589-590 c.p.), come per i rischi che incidono su salute e sicurezza dei lavoratori.
L'art. 30 D.Lgs. 81/2008 in tale contesto stabilisce che un **Modello Organizzativo e di Gestione** (MOG) adottato ed efficacemente attuato, possa garantire l'esonero dalla responsabilità amministrativa degli enti. Nel MOG sono riassunti **presidi e procedure in grado di eliminare i rischi di commettere determinati reati** , incluse le misure di sicurezza disposte nei luoghi di lavoro.
Il Covid-19 non impone l'automatica revisione del Modello 231; l' **opportunità** di aggiornare le procedure in funzione delle misure anti-contagio va valutata, anche in termini di *addendum* al documento e considerata la natura emergenziale, eccezionale e transitoria del fenomeno, in particolare nei casi in cui le imprese abbiano già declinato all'interno del sistema i protocolli per la tutela dei lavoratori.
Al titolare si chiede di definire **misure efficaci in una realtà lacunosa sul piano scientifico** , in cui emerge con tutta evidenza la mancanza di esperienza e di conoscenze tecniche necessarie a trattare un rischio nuovo sui luoghi di lavoro e che presenta tuttora modalità di esposizione incerte.
Tracciare gli indirizzi per il contenimento e la prevenzione spetta ai soggetti istituzionali che, coadiuvati da *pool* di esperti, possono formulare *in progress* soluzioni coerenti con l'evolvere dell'epidemia. Il margine di valutazione e decisione autonoma in capo al datore di lavoro si limita all' **informazione** e all' **applicazione attenta e rigorosa delle direttive** e all'istituzione di un **Organismo di Vigilanza** (ODV) in grado di verificare che le misure siano idonee e correttamente applicate.
Si tratta di recepire in modo puntuale nel protocollo aziendale le prescrizioni, documentando le decisioni con verbali e registri e dando evidenza alle attività realizzate e ai risultati delle verifiche.
Sul piano dei controlli, si registra in fase di emergenza una vigilanza rafforzata rispetto alla necessità di rimodulare e integrare il Modello 231 per i rischi già mappati e alla corretta ed efficace implementazione del sistema; sul piano operativo, invece, appare problematico attribuire una **responsabilità civile o penale del datore di lavoro,** quando opera nel rispetto delle regole e del protocollo e se l'ODV ha esercitato un'adeguata sorveglianza; la si potrà ipotizzare solo in via residuale nei casi di inosservanza delle disposizioni di contrasto al virus, poiché per imputare un reato al datore di lavoro, oltre alla rigorosa prova del nesso di causalità, occorre rilevare profili di colpa nella sua condotta. Ne consegue che il **rischio di sanzione** della società, anche se non escluso, è **limitato,** così come la responsabilità personale dei soggetti in posizione apicale.

Riproduzione vietata - mercoledì 15 luglio 2020